

Gambaran *Psychological Well-Being* pada Pekerja Shift *A Descriptive Study of Psychological Well-Being Among Shift Workers*

I Putu Kreshna Fiyanta Putra, Budi Sarasati, Nurwahyuni Nasir

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

ARTICLE INFO

Article history:

Received 20 May 2026

Revised 25 May 2026

Accepted 30 May 2026

Available online 05 June 2026

Keywords

Psychological Well-Being, Shift Workers, Psychological Well-Being, Employee Well-Being



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author.

Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan *Psychological Well-Being* pada pekerja shift. *Psychological Well-Being* merupakan kondisi kesejahteraan psikologis yang mencerminkan kemampuan individu dalam menerima diri, menjalin hubungan positif dengan orang lain, bersikap mandiri, mengelola lingkungan, memiliki tujuan hidup, serta mengembangkan potensi diri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif. Partisipan penelitian berjumlah 35 pekerja shift di Kabupaten Bekasi yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan Ryff's Scale of Psychological Well-Being yang terdiri dari 18 item dan dianalisis menggunakan JASP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *Psychological Well-Being* pekerja shift berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 59,69. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja shift masih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan mempertahankan fungsi psikologis yang cukup baik. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis pekerja.

ABSTRACT

This study aimed to describe the level of Psychological Well-Being among shift workers. Psychological Well-Being refers to an individual's ability to accept oneself, establish positive relationships with others, maintain autonomy, manage the environment effectively, have a sense of purpose in life, and continue personal growth. This study employed a quantitative approach with a descriptive research design. The participants consisted of 35 shift workers in Bekasi Regency selected through purposive sampling. Data were collected using the Ryff's Scale of Psychological Well-Being, consisting of 18 items, and were analyzed using JASP software. The results indicated that the Psychological Well-Being of shift workers was in the moderate category, with a mean score of 59.69. These findings suggest that most shift workers were able to adapt to work demands and maintain adequate psychological functioning. The results are expected to serve as a reference for organizations in developing programs and policies aimed at enhancing employees' psychological well-being.

PENDAHULUAN

Tuntutan dunia terhadap layanan yang serba cepat, responsif dan tersedia sepanjang waktu membuat fenomena ini semakin menonjol. Pada lanskap ekonomi 24 jam dalam 7 hari berbagai sektor penting, seperti mulai dari layanan publik, industri manufaktur, kesehatan, energi, transportasi, hingga logistik, diuntut untuk beroperasi terus menerus demi menjaga kelancaran produksi dan pelayanan. Kondisi tersebut mendorong perubahan jadwal kerja dari pola konvensional 9-5 menjadi sistem kerja bergilir dengan pembagian shift pagi, malam, rotasi teratur, maupun shift berkepanjangan yang membutuhkan stamina fisik dan kesiapan mental yang lebih besar. Akibatnya, semakin banyak tenaga kerja yang harus menyesuaikan dirinya dengan ritme kerja yang kerap bertentangan dengan jam biologis tubuh, sehingga memunculkan tantangan berupa ketidakharmonisan antara siklus sirkadian dan tuntutan pekerjaan. Dampaknya tidak hanya terlihat pada aspek kesehatan, tetapi juga merambat pada hubungan sosial, tingkat produktivitas, dan kualitas hidup pekerja secara menyeluruh (*International Labour Organization, 2022*).

*Corresponding Author

Email: 202110515032@mhs.ubharajaya.ac.id¹, budi.sarasatiubj@dsn.ubharajaya.ac.id², nurwahyuni.nasir@dsn.ubharajaya.ac.id³

Berbagai tinjauan ilmiah terbaru menunjukkan bahwa sekitar 20 sampai 29% tenaga kerja dunia menjalani jadwal kerja nonstandar, termasuk shift malam, sistem rotasi, maupun jadwal bergilir lainnya (Vallières, 2024). Kondisi yang serupa juga terlihat di Indonesia melalui berbagai laporan serta hasil penelitian di bidang industri, terutama sektor manufaktur, menunjukkan bahwa proporsi tenaga kerja yang menjalani sistem kerja shift tergolong tinggi. Data BPS menunjukkan bahwa sekitar 25,47% pekerja Indonesia bekerja lebih dari 49 jam per minggu, kondisi ini mencerminkan tenaga kerja yang mengalami shift mempunyai resiko terhadap perubahan keadaan mental dan kesejahteraan psikologis nya (BPS, 2026).

Papadopoulos & Testelmans (2023) menyebutkan bahwa sekitar 15,4 juta pekerja manufaktur bekerja dengan sistem ini, sejalan dengan temuan domestik mengenai meningkatnya risiko gangguan kesehatan pada pekerja shift. Secara keseluruhan, angka tersebut memperlihatkan bahwa pekerja dengan jadwal yang bergilir merupakan kelompok yang penting untuk di perhatikan dalam penelitian mengenai kesehatan, kesejahteraan psikologis, serta strategi peningkatan kualitas hidup dalam lingkungan industri yang beroperasi 24 jam dalam 7 hari.

Gangguan yang dialami oleh pekerja shift tidak hanya sebatas pada aspek fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan sosial (Silva & Costa, 2023). Kerja shift, terutama shift malam atau jadwal kerja yang sering berubah ubah terbukti mengganggu jam biologis tubuh, yaitu sistem biologis 24-jam yang mengatur siklus tidur-bangun serta berbagai fungsi fisiologis penting seperti produksi hormon dan metabolisme, karena waktu kerja tidak selaras dengan pola terang-gelap alami lingkungan yang menjadi pengatur utama jam biologis manusia.

Selain itu, perbedaan jam biologis tubuh memengaruhi kemampuan adaptasi terhadap kerja malam, di mana individu bertipe "*evening type*" cenderung lebih mampu menjaga kewaspadaan dibandingkan "*morning type*". Ketidakesesuaian antara jam biologis dan jadwal kerja dapat menyebabkan gangguan tidur, kelelahan perubahan suasana hati, serta penurunan fungsi kognitif (Silva & Costa, 2023). Kelelahan fisik dan mental yang menumpuk dari waktu ke waktu turut meningkatkan resiko terjadinya burnout, yang di tandai dengan rasa lelah emosional, dan menurunnya persepsi terhadap pencapaian diri (Zhou, 2021).

Keadaan psikologis, pekerja shift akan mengalami resiko lebih tinggi terhadap berbagai masalah kesehatan mental, seperti stres berkepanjangan, perubahan suasana hati yang tidak stabil, kecemasan, serta munculnya gejala depresi akibat gangguan pola tidur dan ketidakteraturan waktu kerja (Booker et al., n.d.). Gangguan psikologis menurut penelitian terbaru menunjukkan bahwa sekitar 50% pekerja shift melaporkan insomnia dan gangguan kualitas tidur jauh lebih tinggi dibanding pekerja dengan jadwal normal, karena pola tidur yang terfragmentasi dan tidak sesuai dengan jam biologis tubuh yang dipengaruhi oleh cahaya dan gelapnya lingkungan (Thappar & Saini, 2025). Ketidakpastian jadwal kerja dan ketidakesesuaian antara jam biologis tubuh dengan tuntutan aktivitas sehari-hari menimbulkan tekanan psikologis tambahan yang mengganggu keseimbangan emosi dan kemampuan regulasi diri (Torquati et al., 2018). Kondisi tersebut juga berdampak pada fungsi kognitif, di mana pekerja shift mengalami penurunan kapasitas memori, kesulitan mempertahankan perhatian, serta melambatnya kecepatan berpikir dalam proses pengambilan keputusan sebagai akibat dari kurang tidur (Lim & Dinges, 2012). Secara keseluruhan, gangguan tersebut berkontribusi pada penurunan kesejahteraan emosional dan kualitas hidup pekerja shift, sehingga menuntut perhatian khusus dalam upaya pencegahan maupun intervensi di lingkungan kerja (Wickwire, 2017).

Aspek sosial dan kualitas hidup pekerja shift juga mengalami tekanan yang signifikan akibat pola kerja yang tidak mengikuti jam kerja standar, sehingga mereka kesulitan menyesuaikan waktu dengan keluarga dan lingkungan sosial di sekitarnya (Kecklund & Axelsson,

2016). Kondisi ini menyebabkan banyak momen penting dalam kehidupan pribadi terlewatkan, berkurangnya waktu bersama orang terdekat, serta menurunnya kesempatan untuk berpartisipasi dalam aktivitas sosial, yang pada akhirnya memunculkan perasaan kurang memperoleh dukungan sosial (Booker et al., n.d.). Perbedaan jam aktivitas antara pekerja shift dan masyarakat pada umumnya juga berkontribusi pada munculnya perasaan terasing, meningkatnya konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, serta terhambatnya proses pembentukan hubungan interpersonal yang sehat dan stabil (Torquati et al., 2018). Situasi ini pada akhirnya menurunkan tingkat kepuasan hidup dan mengurangi kesempatan untuk beristirahat atau melakukan kegiatan rekreatif, yang kemudian bisa berdampak pada stabilitas emosi, kondisi psikologis, dan kualitas hidup jangka panjang (Permatasari et al., 2022).

Berbagai tantangan yang sering muncul pada pekerja shift meliputi gangguan tidur, kelelahan yang berlangsung cukup lama, stres yang datang secara berulang-ulang, terjadinya perubahan suasana hati, serta menurunnya kualitas relasi sosial. Jam kerja yang tidak sejalan dengan jam biologis tubuh yang memicu terjadinya perubahan fisiologis yang menghambat proses pemulihan, sehingga pekerja lebih mengalami insomnia, sulit menjaga kualitas tidur, dan sering merasa mengantuk saat bekerja (Manuscript et al., 2010). Saikhunuddin, (2024) mencatat bahwa gangguan tidur pada pekerja shift dapat mencapai 40-60% di berbagai sektor seperti kesehatan, manufaktur, dan transportasi, menunjukkan tingginya kerentanan mereka terhadap masalah fisik maupun psikologis. Kombinasi antara tidur yang tidak optimal, intensitas kerja yang tinggi, dan jadwal yang tidak pasti sering kali berujung pada rendahnya energi, munculnya emosi negatif seperti iritabilitas dan kecemasan, serta penurunan pada produktivitas. Di sisi lain, perbedaan jadwal kerja dengan waktu sosial pada umumnya membuat pekerja sulit terlibat dalam aktivitas bersama keluarga dan lingkungan sosialnya, sehingga berdampak pada ketidakseimbangan hidup dan juga terjadi penurunan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Kesejahteraan psikologis pekerja shift dipengaruhi oleh pengaturan jadwal kerja, durasi dan frekuensi shift malam, tuntutan pekerjaan fisik dan mental, serta tingkat kendali individu terhadap tugasnya. Beban kerja yang tinggi, target yang sulit dicapai, dan ketidakjelasan peran dapat meningkatkan stres, terutama ketika jadwal kerja tidak sesuai dengan jam biologis tubuh (Booker et al., n.d.).

Kesejahteraan psikologis menjadi aspek penting dalam menjaga produktivitas, kesehatan mental, dan keseimbangan hidup pekerja shift yang menjalani pola kerja di luar jam normal. Individu dengan kesejahteraan psikologis yang baik umumnya mampu menghadapi tekanan dan rasa lelah dengan lebih efektif, tetap fokus selama bekerja, serta membangun hubungan sosial yang positif di lingkungan kerja maupun dalam keluarga. Pada era industrialisasi dan operasional 24 jam per hari selama 7 hari, aspek ini tidak hanya berkaitan dengan kondisi pribadi pada pekerja, tetapi juga menjadi faktor penentu bagi kelancaran dan keberlanjutan kinerja organisasi (Ugwu et al., 2024).

Ketika kesejahteraan psikologis menurun, potensi terjadinya absensi, pergantian karyawan, terjadinya penurunan kualitas kerja, dan meningkatnya resiko kesalahan yang berbahaya menjadi lebih besar. Jika berlangsung terus-menerus, kondisi tersebut dapat berkembang menjadi gangguan fisik maupun mental, seperti kelelahan berkepanjangan, masalah tidur, kecemasan, hingga burnout, yang akhirnya menimbulkan dampak merugikan bagi para pekerja maupun organisasi (Ryff, 1989).

Psychological Well-Being menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan kemampuan individu dalam menerima diri, menjalin hubungan sosial yang baik, memiliki

kemandirian, serta mampu mengelola lingkungan dan tujuan hidupnya. Dalam pendekatan *eudaimonic well-being*, kesejahteraan psikologis tidak hanya berkaitan dengan kebahagiaan, tetapi juga keberfungsian diri secara optimal dan pengembangan potensi pribadi (Meliala, 2024).

Pekerja shift, terutama yang menjalani shift malam dan sistem kerja bergantian, cenderung mengalami penurunan kualitas tidur akibat perubahan pola biologis tubuh. Kondisi tersebut dapat memicu kelelahan, stres kerja, gangguan emosional, hingga burnout yang berdampak pada kesejahteraan psikologis individu (Jean-louis & Mcfarlane, 2018). Dampak lainnya terlihat pada menurunnya kemampuan individu dalam mengelola lingkungan kerja, menjaga relasi sosial, serta mempertahankan motivasi dan tujuan hidup (Nurbaity et al., 2019).

Sebaliknya, pekerja shift yang memiliki tingkat Psychological Well-Being yang baik cenderung lebih mampu beradaptasi terhadap perubahan jadwal kerja, mengelola tekanan pekerjaan secara efektif (Suleiman et al., 2021). Kesejahteraan psikologis berperan dalam memperkuat ketahanan mental, menjaga produktivitas, serta menurunkan resiko gangguan kesehatan mental dan fisik akibat sistem kerja shift. Karena itu, *Psychological Well-Being* penting untuk dikaji karena berkaitan dengan kualitas hidup, fungsi psikologis, dan keberlangsungan performa kerja individu dalam lingkungan kerja yang berlangsung secara terus-menerus (Oliveira & Anagnostopoulos, 2021).

Pendekatan pada penelitian ini menempatkan kesejahteraan psikologis sebagai fokus utama dengan berlandaskan teori *Psychological Well-Being* (PWB) dari Carol D. Ryff. Kerangka ini menawarkan gambaran penilaian yang menyeluruh melalui enam dimensi penting yaitu, *self-acceptance*, *autonomy*, *environmental mastery*, *purpose in life*, *positive relations*, dan *personal growth* yang menggambarkan unsur-unsur utama dalam berfungsinya kondisi psikologis seseorang. Peneliti akan menjabarkan beberapa gangguan yang terkait dengan aspek-aspek dari ryff : 1). Bentuk gangguan yang berkaitan dengan *Self Acceptance*, seperti : gangguan tidur, penurunan peforma kerja, dan penurunan kesejahteraan psikologis (Torquati et al., 2019). 2). Bentuk gangguan yang berkaitan dengan *Positive Relations with Others* (Hubungan Positif dengan Orang Lain), seperti : konflik keluarga, menurun nya dukungan sosial, dan isolasi sosial (Meese et al., 2024). 3). Bentuk gangguan yang berkaitan dengan *Autonomy*, seperti : stres kerja, perasaan tidak berdaya, dan burnout (Gilavand, 2022). 4). Bentuk gangguan yang berkaitan dengan *Environmental mastery*, seperti : beban kerja tinggi, jadwal kerja yang berubah-ubah, serta gangguan pada jam tidur tubuh (Frey & Jinnett, 2024). 5). Bentuk gangguan yang berkaitan dengan *Purpose in Life*, seperti : stres yang berkepanjangan, kelelahan emosional, hilangnya motivasi kerja (Tyas & Yudhana, 2024). 6). Bentuk gangguan yang berkaitan dengan *Personal Growth*, seperti : kesulitan konsentrasi, tekanan kerja yang tinggi, dan kurang nya waktu pemulihan dapat menghambat kesempatan individu untuk mengembangkan diri (Świtaj et al., 2025).

Pada pendekatan *eudaimonik*, kesejahteraan tidak hanya dilihat dari emosi sesaat, tetapi juga dari kualitas hidup yang berkelanjutan. Pendekatan ini relevan pada pekerja shift karena perubahan jadwal dapat memengaruhi hubungan sosial, pengelolaan lingkungan, dan tujuan hidup. Oleh karena itu, fokus pada enam dimensi *Psychological Well-Being* membantu memahami kesejahteraan psikologis pekerja secara lebih menyeluruh (Ryff, 2015).

Penelitian mengenai pekerja shift di Indonesia masi lebih banyak berfokus pada dampak fisik seperti kelelahan, gangguan tidur, dan resiko penyakit jangka panjang. Sementara itu kajian mengenai kesejahteraan psikologis, khususnya berdasarkan model *Psychological Well-Being* (PWB) dari Ryff, (2015), masi relatif terbatas. Hal ini menunjukkan masih terbukanya peluang penelitian yang lebih komprehensif mengenai kesejahteraan psikologis pekerja shift di Indonesia (Dita Putriani, 2024).

Meningkatnya jumlah pekerja shift di berbagai sektor industri menjadikan kajian mengenai kesejahteraan psikologis pada kelompok pekerja ini semakin penting untuk diperhatikan. Kondisi tersebut juga berkaitan dengan meningkatnya tingkat stres yang pada akhirnya dapat memengaruhi kesehatan mental pekerja, sehingga dapat menimbulkan berbagai gangguan fisik seperti kelelahan berkepanjangan, masalah tidur, serta penurunan konsentrasi dalam bekerja. (Widyawati, 2025).

Berdasarkan pada fenomena tersebut di atas, peneliti menganggap penelitian tentang kesejahteraan Psikologis pada pekerja shift penting. Oleh karena peneliti mengambil topik tentang tingkat kesejahteraan psikologis pada pekerja shift.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Azwar (2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berdasar pada tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang terdapat dalam penelitian.

Sedangkan tipe penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Azwar 2015).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Azwar 2015). Alasan peneliti menggunakan teknik dan metode sampling tersebut yaitu karena tidak ada data yang jelaskan secara jelas jumlah pekerja shift di Kabupaten Bekasi dan karena dalam penelitian ini untuk menjadi responden harus sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun kriteria untuk menjadi responden dalam penelitian ini yaitu :

1. Merupakan pekerja shift
2. Telah bekerja lebih dari 4 bulan.
3. Berusia 18 sampai dengan 30 tahun.
4. Berjenis kelamin laki-laki dan perempuan.
5. Berdomisili di Kabupaten Bekasi.

Menurut Azwar (2015) analisis data merupakan sebuah cara untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden penelitian, serta perhitungan data berdasarkan variabel dari seluruh variabel yang terdapat pada responden. Analisis data yang dilakukan menggunakan JASP. Analisis yang digunakan meliputi statistik deskriptif, uji normalitas Shapiro-Wilk, dan uji reliabilitas Cronbach's alpha. Statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui nilai minimum, maksimum, mean, median, standar deviasi, dan kecenderungan kategori kesejahteraan psikologis (Azwar 2015).

HASIL

Penelitian dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya, diberi skor sesuai pedoman skoring, dan dianalisis menggunakan JASP. Item unfavorable perlu diperhatikan secara khusus karena kesalahan pembalikan skor dapat memengaruhi reliabilitas dan interpretasi skor total.

Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan file olah data, analisis reliabilitas menghasilkan koefisien Cronbach's alpha sebesar 0,8887 dengan interval kepercayaan 95% antara 0,8090 sampai 0,9685. Nilai tersebut menunjukkan bahwa skala memiliki konsistensi internal yang baik. Namun, output JASP juga

mencatat bahwa item PWB 7 berkorelasi negatif dengan skala. Oleh karena itu, peneliti perlu memeriksa kembali apakah item PWB 7 telah dibalik skornya sesuai status item unfavorable (Tavakol & Dennick, 2011).

Tabel 1 Hasil Reliabilitas Skala *Psychological Well-Being*

Koefisien	Estimasi	Std. Error	95% CI Bawah	95% CI Atas	Interpretasi
Cronbach's alpha	0,8887	0,04068	0,8090	0,9685	Baik

Tabel 2 Cronbach's Alpha Jika Item Dihapus

Item	Alpha jika item di hapus
PWB 1	0,8757
PWB 2	0,8759
PWB 3	0,8782
PWB 4	0,8951
PWB 7	0,9031
PWB 8	0,8706
PWB 9	0,8715
PWB 10	0,8728
PWB 11	0,8783
PWB 12	0,8703
PWB 13	0,8730
PWB 14	0,9005
PWB 17	0,8886
PWB 18	0,8760

Tabel 2 menunjukkan bahwa penghapusan PWB 7 menghasilkan nilai alpha 0,9031. Kenaikan alpha ketika item dihapus dapat menjadi indikasi bahwa item tersebut perlu ditinjau kembali, terutama karena output JASP menandai PWB 7 sebagai item yang berkorelasi negatif dengan skala. Peneliti disarankan memeriksa kembali pembalikan skor item unfavorable sebelum menetapkan hasil final (Venta et al., 2022)

Hasil Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa data yang dianalisis berjumlah 35 responden tanpa data hilang. Skor total Psychological Well-Being memiliki mean sebesar 59,69, median sebesar 60,00, standar deviasi sebesar 12,35, skor minimum sebesar 18,00, dan skor maksimum sebesar 84,00 (Velasco dan Zhao, 2021).

Tabel 3 Statistik Deskriptif Psychological Well-Being

Statistik	Nilai
N valid	35
Missing	0
Mean	59,69
Median	60,00
Standar deviasi	12,35
Minimum	18,00
Maksimum	84,00
Q1	53,50
Q3	66,50

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan Shapiro–Wilk. Hasil analisis menunjukkan nilai Shapiro–Wilk sebesar 0,9498 dengan $p = 0,112$. Karena nilai p lebih besar dari 0,05, data skor total Psychological Well-Being dapat dinyatakan berdistribusi normal (Ahadi et al., 2023).

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

Uji	Statistik	p
Shapiro–Wilk	0,9498	0,112

Kategorisasi Skor Psychological Well-Being

Kategorisasi dilakukan menggunakan pendekatan mean dan standar deviasi hipotetik. Dengan 18 item dan rentang skor 1–5, skor minimum hipotetik adalah 18 dan skor maksimum hipotetik adalah 90. Mean hipotetik sebesar 54 dan standar deviasi hipotetik sebesar 12. Berdasarkan rumus tersebut, kategori skor disusun menjadi rendah, sedang, dan tinggi (Meliala, 2024).

Tabel 5 Kategorisasi Skor Psychological Well-Being

Kategori	Rentang Skor	Interpretasi
Rendah	$X < 42$	Kesejahteraan psikologis rendah
Sedang	$42 \leq X < 66$	Kesejahteraan psikologis sedang
Tinggi	$X \geq 66$	Kesejahteraan psikologis tinggi

Mean empiris sebesar 59,69 berada pada kategori sedang, tetapi nilainya lebih tinggi daripada mean hipotetik 54. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis pekerja shift dalam sampel ini dapat digambarkan berada pada kategori sedang dan cenderung mengarah ke tinggi. Nilai Q3 sebesar 66,50 juga menunjukkan bahwa seperempat responden berada pada rentang skor tinggi atau mendekati tinggi, meskipun distribusi kategori individual belum dapat disajikan karena file olah data tidak memuat skor mentah per responden (Liu et al., 2025).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis pekerja shift berada pada kategori sedang cenderung tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun pekerja shift menghadapi tuntutan jadwal kerja yang tidak selalu selaras dengan ritme biologis dan kehidupan sosial, sebagian besar responden masih memiliki fungsi psikologis yang cukup adaptif. Kondisi ini dapat tercermin dari kemampuan menerima diri, mengelola lingkungan, mempertahankan tujuan hidup, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Temuan tersebut perlu dipahami secara hati-hati karena kerja shift memiliki potensi risiko terhadap kesehatan dan kesejahteraan. Penelitian Permatasari et al. (2022) menunjukkan bahwa pekerja manufaktur dalam sistem shift berputar menghadapi risiko masalah kesehatan, gangguan ritme sirkadian, gangguan kehidupan sosial, dan stres. Artinya, skor kesejahteraan psikologis yang sedang tidak berarti pekerja bebas dari tekanan, melainkan menunjukkan bahwa pekerja masih memiliki kapasitas adaptif tertentu meskipun berada dalam sistem kerja yang menantang.

Hasil ini juga selaras dengan pandangan bahwa dampak kerja shift dipengaruhi oleh kualitas pengaturan shift dan kondisi kerja. Saikhunuddin (2024) menemukan bahwa pengaturan shift yang sesuai dapat membantu mengurangi dampak negatif kerja shift terhadap kualitas tidur dan kelelahan. Dengan demikian, kesejahteraan psikologis pekerja shift tidak hanya bergantung

pada individu, tetapi juga pada kebijakan jadwal kerja, waktu pemulihan, beban kerja, dan dukungan organisasi.

Dalam konteks psikologi kerja, tingkat kesejahteraan psikologis yang sedang perlu menjadi perhatian karena tekanan kerja dapat berkembang menjadi kelelahan, stres, dan penurunan kualitas kerja apabila tidak dikelola. Lestari et al. (2024) menunjukkan bahwa stres kerja, kelelahan, shift kerja, dan intensitas beban kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam konteks kerja tenaga kesehatan. Rubiyanti & Dewi (2026) juga menekankan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dapat menurunkan kondisi fisik dan psikologis pekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan beban kerja, pola istirahat, dan dukungan psikologis bagi pekerja shift.

Dari sisi pengukuran, reliabilitas skala menunjukkan nilai yang baik, yaitu Cronbach's alpha sebesar 0,8887. Namun, adanya catatan item PWB 7 yang berkorelasi negatif dengan skala menunjukkan perlunya pemeriksaan ulang terhadap pembalikan skor item unfavorable. Apabila item unfavorable belum dibalik, skor total dapat menjadi bias dan interpretasi kategori dapat berubah. Karena itu, hasil penelitian perlu dipastikan kembali dengan data mentah sebelum digunakan sebagai dasar kesimpulan final.

Keterbatasan Penelitian

Jumlah responden final hanya 35 orang, sehingga hasil penelitian sebaiknya dipahami sebagai gambaran awal dan belum dapat digeneralisasikan secara luas pada seluruh pekerja shift di Kabupaten Bekasi. File olah data tidak memuat skor mentah per responden, sehingga distribusi kategori rendah, sedang, dan tinggi tidak dapat dihitung secara individual.

Terdapat catatan pada output reliabilitas bahwa item PWB 7 berkorelasi negatif dengan skala. Hal ini menunjukkan perlunya pemeriksaan ulang terhadap pembalikan skor item unfavorable. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan kausal antara kerja shift dan kesejahteraan psikologis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja shift dalam sampel memiliki kesejahteraan psikologis pada tingkat sedang cenderung tinggi. Hasil ini memberikan gambaran awal bahwa pekerja shift masih memiliki kapasitas adaptif, tetapi tetap membutuhkan perhatian terhadap kualitas tidur, kelelahan, beban kerja, dan dukungan sosial agar kesejahteraan psikologis dapat dipertahankan atau ditingkatkan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 35 pekerja shift di Kabupaten Bekasi, skor rata-rata Psychological Well-Being sebesar 59,69 dengan standar deviasi 12,35. Berdasarkan kategorisasi hipotetik, nilai rata-rata tersebut berada pada kategori sedang dan cenderung mengarah ke tinggi.

Hasil uji normalitas menunjukkan nilai Shapiro-Wilk sebesar 0,9498 dengan $p = 0,112$, sehingga data skor total Psychological Well-Being berdistribusi normal.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan Cronbach's alpha sebesar 0,8887, yang berarti skala memiliki konsistensi internal yang baik. Namun, item PWB 7 perlu diperiksa kembali karena output JASP menunjukkan korelasi negatif dengan skala.

Secara umum, pekerja shift dalam sampel penelitian ini masih menunjukkan kesejahteraan psikologis yang cukup adaptif. Namun, hasil tersebut harus ditafsirkan secara terbatas karena jumlah responden final hanya 35 orang dan tidak cukup kuat untuk generalisasi luas.

SARAN

Saran bagi Pekerja Shift

Pekerja shift disarankan menjaga pola tidur, mengelola waktu istirahat, mempertahankan relasi sosial, dan mengenali tanda-tanda stres atau kelelahan. Pekerja juga perlu mengembangkan strategi pemulihan, seperti menjaga rutinitas tidur, mengatur aktivitas fisik, dan mencari dukungan sosial ketika menghadapi tekanan kerja.

Saran bagi Organisasi

Organisasi disarankan menyusun jadwal shift yang mempertimbangkan waktu pemulihan, membatasi beban kerja berlebihan, memberikan edukasi mengenai manajemen kelelahan, serta menyediakan dukungan psikologis bagi pekerja. Pengaturan shift yang baik dapat membantu meminimalkan dampak negatif kerja shift terhadap kualitas tidur, kelelahan, dan kesejahteraan psikologis.

Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar, menyertakan skor mentah per responden, dan menganalisis faktor-faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis, seperti kualitas tidur, kelelahan kerja, beban kerja, dukungan sosial, dan masa kerja. Penelitian lanjutan juga dapat menggunakan desain korelasional atau komparatif untuk membandingkan kesejahteraan psikologis berdasarkan jenis shift.

REFERENSI

- Ahadi, G. D., Nur, N., & Ersela, L. (2023). *The Simulation Study of Normality Test Using Kolmogorov-Smirnov*, 6(1).
- Azwar, S. (2015a). *Dasar-Dasar Psikometrika* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015b). *Reliabilitas dan Validitas* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Booker, L. A., Sletten, T. L., Barnes, M., Alvaro, P., Collins, A., Chai-coetzer, C. L., McMahon, M., & Lockley, S. W. (n.d.). *The effectiveness of an individualized sleep and shift work education and coaching program to manage shift work disorder in nurses : a randomized controlled trial*.
- BPS, B. P. S. (2026). *Booklet Sakernas Agustus 2025*.
- Chang, W., & Peng, Y. (2021). *Differences between fixed day shift workers and rotating shift workers in gastrointestinal problems : a systematic review and meta-analysis*. 66–77.
- Czy, K. (2024). *The Impact of Night Work on the Sleep and Health of Medical Staff — A Review of the Latest Scientific Reports*.
- Dita Putriani, D. B. T. (2024). *Hubungan antara kualitas tidur dengan kinerja karyawan pada pt. x yang menerapkan sistem kerja 3 shift the relationship between sleep quality and employee performance at pt. x which implements a 3 shift work system*. 9(01), 48–59.
- Frey, J. J., & Jinnett, K. (2024). Worker burnout : Beyond resilience to structural transformation. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 39(3), 263–266. <https://doi.org/10.1080/15555240.2024.2373460>
- Galanakis, M. D., & Tsitouri, E. (2015). *Positive psychology in the working environment . Job work engagement and burnout : A systematic literature review*. January.
- Gao, J. (2018). *Using Ryff 's scales of psychological well-being in adolescents in mainland China*. 1–8.
- Gilavand, A. (2022). *The effect of shift work on burnout and occupational fatigue among clinical faculty members during the COVID- pandemic*.
- Harris, R., Kavalotis, E., Drummond, S. P. A., & Wolkow, A. P. (2024). Sleep , mental health and physical health in new shift workers transitioning to shift work : Systematic review and meta-analysis. *Sleep Medicine Reviews*, 75(March), 101927.

- <https://doi.org/10.1016/j.smr.2024.101927>
- Hertzog, M. A. (2008). *Considerations in Determining Sample Size for Pilot Studies*. January, 180–191. <https://doi.org/10.1002/nur>
- Humaidah, A., & Mulyono, R. (2025). *Adaptasi Psychological Well-Being Short Scale pada Mahasiswa*. 7(1), 141–149.
- International Labour Organization. (2022). *Working Time and Work-Life Balance Around the World*.
- Jang, T. (2021). *Work-Fitness Evaluation for Shift Work Disorder*.
- Jean-louis, G., & Mcfarlane, S. I. (2018). *Shift Work and Sleep: Medical Implications and Management*. 1(2), 1–14.
- Kecklund, G., & Axelsson, J. (2016). Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ*, 355(i5210). <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.i5210>
- Lestari, L., Sawitri, C., Pramesona, B. A., & Ratna, M. G. (2024). *Work Stress, Fatigue, Shift Work, Workload Intensity, and Patient Safety Incidents Among Nurses*. 13(March 2017), 116–129.
- Lim, J., & Dinges, D. F. (2012). *on Cognitive Variables*. 136(3), 375–389. <https://doi.org/10.1037/a0018883.A>
- Liu, X., Li, Z., Cheng, W., Zhang, J., Ma, X., & Tang, D. (2025). *From grit to flourishing : physical literacy 's mediating role in enhancing well-being among college students with obesity*. 1–19. <https://doi.org/10.7717/peerj.19382>
- Manuscript, A., Loss, S., & Disorder, S. W. (2010). *NIH Public Access*. 4(2), 257–271. <https://doi.org/10.1016/j.jsmc.2009.03.001.Sleep>
- Matera, J. L., Roenneberg, T., Fischer, D., Matera, J. L., & Roenneberg, T. (2015). *Aligning Work and Circadian Time in Shift Workers Improves Sleep and Reduces Circadian Disruption Report Aligning Work and Circadian Time in Shift Workers Improves Sleep and Reduces Circadian Disruption*. 907–911. <https://doi.org/10.1016/j.cub.2015.01.064>
- Meese, K. A., Boitet, L. M., Sweeney, K. L., & Rogers, D. A. (2024). *Perceived stress from social isolation or loneliness among clinical and non-clinical healthcare workers during COVID-19*. 1–10.
- Meliala, A. K. (2024). *Systematic Literature Review : Validitas Konstruk Skala Psychological Well-Being Ryff*. 9(2), 950–955.
- Mercedes, S. (2023). *behavioral sciences Analysis of Psychological Well-Being from a Compositional Data Analysis Perspective : A New Approach*.
- Nurbaity, S., Rahmadi, H., Fithriani, E. S., Bisnis, A., Ilmu, I., Stiami, M., Kinerja, T., Jurnal, K., & Kantor, A. (2019). *Shift Kerja Dan Stres Kerja Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan*. 7(2), 137–150.
- Oliveira, T. C. D., & Anagnostopoulos, A. (2021). Chronobiology International The Association Between Shift Work And Affective Disorders : A Systematic Review. *Chronobiology International*, 00(00), 1–19. <https://doi.org/10.1080/07420528.2020.1838533>
- Papadopoulos, D., & Testelmans, D. (2023). *Recovery from shift work*. 15.
- Pei, P., Id, H., Mohd, H., Id, Y., & Id, R. H. (2024). *Individual evaluation of fatigue at work to enhance the safety performance in the construction industry : A systematic review*. 1–26. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287892>
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (Dimaswids (ed.)). Pustaka Pelajar.
- Permatasari, H., Sahar, J., Mansyur, M., & Hardjono, A. W. (2022). *Voices of Indonesian Manufacturing Workers in Rotating Shift Systems*. 25(February), 52–61. <https://doi.org/10.7454/jki.v25i1.1210>
- Postnova, S., Robinson, P. A., & Postnov, D. D. (2013). *Adaptation to Shift Work : Physiologically*

- Based Modeling of the Effects of Lighting and Shifts ' Start Time.* 8(1). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0053379>
- Rubiyanti, J., & Dewi, R. P. (2026). *Behind Productivity: How Workload Affects Employee Well-being? Di Balik Produktivitas: Bagaimana Beban Kerja Mempengaruhi Kesejahteraan Karyawan?* 15(12), 209–217.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D. (2015). *Psychological Well-Being Revisited: Advances in Science and Practice.* 83(1), 10–28. <https://doi.org/10.1159/000353263>
- Ryff, C. D. (2018). *Eudaimonic well-being, inequality, and health: Recent findings and future directions.* 64(2), 1–19. <https://doi.org/10.1007/s12232-017-0277-4>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). *The Structure of Psychological Well-Being Revisited.* 69(4), 719–727.
- Saikhunuddin, N. W. (2024). *Journal of Vocational Health Studies QUALITY AND FATIGUE OF NURSES IBNU SINA GRESIK GENERAL.* 08, 28–34. <https://doi.org/10.20473/jvhs.V8.I1.2024>
- Silva, I., & Costa, D. (2023). *Consequences of Shift Work and Night Work: A Literature Review.* 1–17.
- Suleiman, A. O., Decker, R. E., Garza, J. L., Laguerre, R. A., Dugan, A. G., & Cavallari, J. M. (2021). Worker perspectives on the impact of non- standard workdays on worker and family well-being: A qualitative study. *BMC Public Health*, 1–12. <https://doi.org/10.1186/s12889-021-12265-8>
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). *Making sense of Cronbach ' s alpha.* 53–55. <https://doi.org/10.5116/ijme.4dfb.8dfd>
- Tyas, H. W., & Yudhana, A. (2024). *Analysis of Shift Work Perception on Burnout Syndrome Levels in Inpatient Nurses at Bhayangkara Hospital, Kediri City.* 9(2), 126–134.
- Ugwu, L. E., Idemudia, E. S., & Onyedibe, M. C. C. (2024). Decoding the impact of night/day shiftwork on well-being among healthcare workers. *Scientific Reports*, 14(1), 1–12. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-60882-1>
- Vallièrès, A. (2024). *Changing the organizational work schedule of shift workers leads to improved sleep — an editorial.* April, 1–2. <https://doi.org/10.3390/nu15040959>
- Venta, A., Bailey, C. A., Walker, J., Colunga-rodriguez, C., & Ángel-gonzález, M. (2022). *Reverse-Coded Items Do Not Work in Spanish: Data From Four Samples Using Established Measures.* 13(June). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.828037>
- Wagstaff, A., & Sigstad, lie j-a. (2020). *Shift and night work and long working hours – a systematic review of safety implications.* 37(May 2011), 173–185. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3146>
- Wickwire, E. M. (2017). Shift Work and Shift Work Sleep Disorder. *CHEST*, 151(5), 1156–1172. <https://doi.org/10.1016/j.chest.2016.12.007>
- Widyawati, S. R. (2025). *Psychological Safety, Well-Being, dan Engagement di Era Kerja Fleksibel.* 2, 1–17.
- Zhang, Z., Tong, J., & He, Z. (2025). *Relationship between physical activity and eudaimonic well-being in college students based on Ryff's six-factor model of psychological well-being.*
- Zhou, H. (2021). *How Does Psychological Empowerment Prevent Emotional Exhaustion? Psychological Safety and Organizational Embeddedness as Mediators.* 12(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.546687>