



ANALISIS DAMPAK WORK SHIFT ROTASI TERHADAP WORK LIFE BALANCE KARYAWAN PERUSAHAAN X

ANALYSIS OF THE IMPACT OF ROTATIONAL WORK SHIFTS ON THE WORK-LIFE BALANCE OF EMPLOYEES AT COMPANY X

Firly Aulia Zahra ^{1*}, Christian Wiradendi Wolor ², Eka Dewi Utari ³

¹⁻³ Administrasi Perkantoran Digital, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Jakarta

Email : firlyaulia2110@gmail.com^{1*}, christianwiradendi@unj.ac.id², ekadewiutari@unj.ac.id³

Article Info

Article history :

Received : 13-05-2025

Revised : 15-05-2025

Accepted : 17-05-2025

Pulished : 19-05-2025

Abstract

This study aims to analyze the impact of the rotation shift work system on the work life balance of employees at Company X, which is engaged in the photography service sector. The rotation shift work system implemented consists of morning, afternoon, and middle shifts, with schedules that change every day. The research method used is qualitative descriptive with a case study approach. Data were collected through in-depth interviews with four employees. The results of the study indicate that the rotation shift system has a significant impact on the social life and well-being of employees. The instability of the work schedule causes sleep pattern disturbances, physical and mental fatigue, difficulty in maintaining social relations, and decreased quality of time with family. Employees experience stress, boredom, and decreased work enthusiasm. As a solution, employees try to rearrange their rest patterns, maintain communication with their families, and manage stress through relaxation activities. This study recommends that companies review the shift rotation system, provide sufficient time between shift changes, and provide psychosocial support for employees. The results of the study are expected to be used as considerations in making work policies that are more in favor of employee life balance.

Keywords : rotational shifts, work-life balance, work shift

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak sistem kerja shift rotasi terhadap work life balance karyawan di Perusahaan X yang bergerak di bidang jasa fotografi. Sistem kerja shift rotasi yang diterapkan terdiri dari shift pagi, siang, dan middle, dengan jadwal yang berubah-ubah setiap hari. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam terhadap empat karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem shift rotasi berdampak signifikan terhadap kehidupan sosial dan kesejahteraan karyawan. Ketidakstabilan jadwal kerja menyebabkan gangguan pola tidur, kelelahan fisik dan mental, kesulitan dalam menjaga relasi sosial, serta menurunnya kualitas waktu bersama keluarga. Para karyawan mengalami stres, kejenuhan dan penurunan semangat kerja. Sebagai solusi, karyawan berusaha mengatur ulang pola istirahat, menjaga komunikasi dengan keluarga, serta mengelola stres melalui aktivitas relaksasi. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan meninjau ulang sistem rotasi shift, memberikan jeda waktu yang cukup antar pergantian shift, serta menyediakan dukungan psikososial bagi karyawan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan kerja yang lebih berpihak pada keseimbangan hidup karyawan.

Kata Kunci : Shift Kerja, Shift Rotasi, Work-Life Balance



PENDAHULUAN

Industri jasa, khususnya di bidang fotografi, mengalami perkembangan pesat seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan layanan dokumentasi visual yang praktis dan berkualitas. Salah satu bentuk usaha yang turut berkembang dalam sektor ini adalah layanan photobooth yang mengutamakan kecepatan pelayanan dan fleksibilitas waktu operasional. Untuk menjawab tuntutan tersebut, banyak perusahaan termasuk Perusahaan X yang berlokasi di Bekasi menerapkan sistem kerja shift rotasi guna memastikan layanan tetap berjalan sepanjang hari.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli, sistem shift kerja dapat dipahami sebagai pembagian waktu kerja yang terdiri dari tiga periode: pagi, sore, dan malam. Tujuan dari sistem ini adalah untuk memaksimalkan efisiensi serta produktivitas perusahaan selama 24 jam. Perusahaan X menggunakan work shift rotasi. Namun, work shift rotasi ini menimbulkan masalah terhadap kondisi karyawannya karena kurangnya fleksibilitas yang berdampak pada kondisi kehidupan karyawan di luar ranah pekerjaan. Work shift merupakan salah satu strategi dalam mengatur jadwal kerja karyawan agar dapat memberikan pelayanan secara optimal tanpa mengorbankan efisiensi dan kesejahteraan pekerja. Namun, penerapan sistem shift kerja juga menimbulkan berbagai tantangan, seperti kurangnya fleksibilitas work shift terhadap keadaan karyawan, manajemen beban kerja, tingkat kepuasan karyawan, serta dampaknya terhadap produktivitas perusahaan. Shift kerja dapat bersifat permanen atau temporer menurut kebutuhan tempat kerja bersangkutan yang direkomendasikan oleh manajemen perusahaan yang bahkan sangat sering tidak beraturan (Maurits, 2011). Beberapa individu menjalani pekerjaan dengan sistem rotasi shift yang sementara, sementara yang lainnya dijadwalkan secara tetap untuk shift pagi, sore, dan malam.

Sistem shift rotasi merupakan salah satu strategi pengelolaan waktu kerja yang dirancang untuk mengoptimalkan produktivitas perusahaan dengan cara membagi jam kerja karyawan ke dalam beberapa waktu, seperti pagi, siang, dan middle shift. Meskipun sistem ini dinilai efektif secara operasional, dalam praktiknya tidak jarang menimbulkan tantangan tersendiri bagi para pekerja, terutama terkait dengan aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). Karyawan yang bekerja dengan sistem rotasi shift cenderung menghadapi ketidakstabilan dalam pola tidur, penurunan kualitas waktu bersama keluarga, serta meningkatnya tekanan emosional akibat kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan. Untuk memperkuat latar belakang penelitian, peneliti terlebih dulu menyebarkan kuesioner pra riset kepada karyawan. Hasil pra riset yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan X merasa bahwa sistem shift yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi pribadi mereka. Sebanyak 90% responden menyatakan bahwa jadwal kerja yang berubah-ubah menyulitkan mereka dalam mengatur aktivitas pribadi dan sosial. Selain itu, 85% responden mengakui bahwa sistem kerja shift memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan pribadi mereka, yang mencakup menurunnya kualitas relasi sosial, meningkatnya stres, serta ketidakpuasan dalam kehidupan sehari-hari. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pereira et al. (2021) menunjukkan bahwa kerja shift dapat meningkatkan risiko burnout, depresi, dan kecemasan pada pekerja.

Hasil temuan tersebut mendukung permasalahan penelitian ini yang menjadi relevan untuk dilakukan guna mengkaji lebih dalam bagaimana sistem kerja shift rotasi yang diterapkan di Perusahaan X berdampak terhadap *work-life balance* karyawannya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta



rekomendasi praktis bagi pihak perusahaan dalam merancang sistem kerja yang tidak hanya efektif secara operasional, tetapi juga mendukung kesejahteraan dan stabilitas kehidupan pekerjanya.

Landasan Teori

Menurut Suma'mur (2018), shift kerja adalah pembagian waktu kerja bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan beberapa pilihan, yaitu waktu kerja pagi, siang, atau malam. Sistem kerja shift memiliki karakteristik yang berbeda dari sistem kerja reguler. Dalam sistem kerja reguler, karyawan bekerja dengan waktu kerja tetap setiap hari, sedangkan dalam sistem kerja shift, karyawan bekerja lebih dari satu hari untuk memenuhi jadwal kerja 24 jam per hari (Nurmianto, 2004). Dalam satu hari kerja, karyawan yang bekerja dalam sistem shift harus bekerja pada waktu yang telah ditentukan, misalnya shift pagi, shift malam, atau shift yang bergilir. Indikator shift kerja menurut Ekaningtyas (2016) meliputi: (1) Keteraturan shift, yaitu sistem jadwal kerja shift yang teratur; (2) Hari libur, yaitu waktu bebas antara pergantian shift kerja; (3) Kecepatan rotasi shift, yaitu jumlah hari yang diperlukan untuk bertukar shift; (4) Waktu istirahat, yaitu waktu yang dapat digunakan oleh setiap karyawan untuk beristirahat atau bersantai; (5) Jumlah pekerja atau tim, yaitu jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu shift.

Shift kerja berbeda dengan jam kerja reguler karena memungkinkan perusahaan untuk tetap beroperasi tanpa henti. Hal ini sering diterapkan pada industri yang membutuhkan layanan 24 jam seperti rumah sakit, manufaktur, dan layanan pelanggan. Suma'mur (2018) menjelaskan bahwa shift kerja merupakan pola kerja yang ditetapkan perusahaan untuk memastikan pekerjaan tetap berjalan sesuai target yang telah ditentukan. Meskipun sistem kerja shift memiliki manfaat dalam mendukung kontinuitas operasional, sistem ini juga menimbulkan tantangan, khususnya yang berkaitan dengan aspek kesehatan dan produktivitas karyawan. Berdasarkan klasifikasinya, sistem kerja shift terdiri dari tiga bentuk. Pertama, shift permanen, yaitu ketika karyawan bekerja secara konsisten pada satu jenis shift tertentu (pagi, sore, atau malam), atau secara bergiliran mengikuti rotasi yang telah dijadwalkan. Kedua, shift kontinu, di mana karyawan bekerja tanpa hari libur selama periode satu minggu penuh, serta shift diskontinu yang memberikan waktu libur pada akhir pekan atau hari tertentu. Ketiga, shift malam sebagian atau penuh, yaitu pola kerja yang mencakup seluruh atau sebagian waktu malam, dengan frekuensi kerja malam yang dapat bervariasi setiap minggu, bulan, atau tahun (Monograph, 2010).

Work-life balance merupakan suatu konsep yang menggambarkan keseimbangan antara komitmen terhadap karier dengan aspek kebahagiaan pribadi, waktu luang, hubungan keluarga, serta pengembangan spiritual. Konsep ini memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan, karena berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan kreativitas karyawan. Work-life balance mencakup pelaksanaan aktivitas kerja secara menyeluruh, baik dalam konteks internal organisasi maupun di luar organisasi (Noviani, 2021). Menurut Putri dan Rahyuda (2019), *work-life balance* dapat dilihat dari tiga aspek utama, yaitu pengelolaan waktu, tingkat keterlibatan dalam pekerjaan, serta rasa puas terhadap pekerjaan dan kehidupan pribadi. Keseimbangan antara waktu untuk bekerja dan aktivitas pribadi mencerminkan kondisi *work-life balance* yang ideal. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaannya tanpa mengabaikan kehidupan pribadinya juga menjadi indikator penting dari keseimbangan tersebut. Selain itu, kepuasan dalam menjalani pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan turut memperkuat tercapainya keseimbangan yang positif.



METODE PENELITIAN

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan model analisis interaktif dari Miles dan Huberman. Proses ini dimulai sejak data dikumpulkan hingga interpretasi akhir disusun. Data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dokumentasi, dan kuesioner pra-riset dianalisis melalui empat tahapan: (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan serta verifikasi. Reduksi dilakukan dengan cara memilah dan mengorganisasi data berdasarkan tema seperti dampak sosial, fisik, dan psikologis dari sistem kerja shift. Penyajian data disusun dalam bentuk narasi deskriptif serta kutipan pernyataan narasumber, guna menangkap konteks dan makna pengalaman mereka secara mendalam.

Data dianalisis dengan cara mengelompokkan pernyataan dari narasumber ke dalam tema-tema besar yang telah ditentukan sebelumnya, yaitu: (1) sistem kerja shift rotasi, (2) hambatan akibat shift rotasi, dan (3) solusi atau strategi adaptasi yang dilakukan karyawan. Tiap kategori dianalisis untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan pengalaman di antara keempat narasumber. Informasi tersebut kemudian disajikan dalam bentuk kutipan langsung, uraian naratif, dan pemaknaan mendalam terhadap konteks sosial dan psikologis yang muncul dari sistem kerja shift rotasi. Analisis ini digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian secara sistematis dan mendalam. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas data, penelitian ini menerapkan metode triangulasi teknik dan sumber. Triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan hasil dari wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk menguji konsistensi informasi. Sementara itu, triangulasi sumber dilakukan dengan mengumpulkan informasi dari empat narasumber yang memiliki latar belakang dan pengalaman kerja yang bervariasi dalam sistem shift rotasi. Pendekatan ini bertujuan untuk menghasilkan gambaran yang utuh dan mendalam, serta meminimalisir bias subjektif peneliti. Dengan demikian, data yang diperoleh dapat dianggap sahih (valid) dan konsisten (reliabel) sebagai dasar analisis dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data, ditemukan bahwa sistem shift rotasi yang berganti setiap hari menyebabkan mereka harus terus menyesuaikan ulang waktu tidur, waktu makan, serta waktu luang. Ketidakteraturan ini menciptakan ketidakstabilan dalam rutinitas harian dan memicu stres akibat kurangnya waktu untuk istirahat dan bersosialisasi. Observasi langsung yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa perusahaan telah memiliki jadwal kerja yang tersusun rapi dan disosialisasikan secara terbuka di papan pengumuman. Namun, peneliti juga mencatat bahwa beberapa karyawan terlihat kelelahan terutama saat pergantian shift yang tidak diimbangi dengan waktu istirahat yang cukup. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem terlihat tertib, dari segi implementasi masih terdapat celah terutama terkait dengan kesiapan fisik dan psikologis karyawan. Dari perbandingan dengan studi terdahulu, dapat dilihat bahwa penelitian ini mengkaji lebih spesifik tentang sistem rotasi tiga shift dan dampaknya terhadap *work-life balance* karyawannya. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada aspek kesehatan atau performa kerja, sedangkan penelitian ini mencoba memperluas fokus ke ranah sosial dan keseharian personal karyawan sebagai gap yang belum banyak dijelajahi. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Li et al. (2021) dalam jurnal *Occupational Health and Psychology*, yang menyebutkan bahwa sistem kerja dengan jam kerja bergilir mengakibatkan gangguan pada ritme



sirkadian tubuh, yang dalam jangka panjang dapat berdampak pada kelelahan kronis dan penurunan kualitas hidup

Temuan ini selaras dengan teori Work-Life Balance dari Fisher et al. (2002) yang menjelaskan bahwa ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi kebahagiaan, kinerja, serta kesehatan mental individu. Dalam konteks ini, indikator Work Interference With Personal Life (WIPL) sangat mencolok, karena pekerjaan dengan sistem shift menyebabkan terganggunya kehidupan sosial karyawan. Narasumber dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa waktu bersama keluarga sering kali terganggu akibat jadwal kerja yang tidak konsisten. Penelitian ini juga mengonfirmasi hasil studi Arlinghaus et al. (2019) yang menyatakan bahwa kerja shift dapat mengurangi waktu sosial dan meningkatkan risiko konflik dalam keluarga. Bahkan, Pereira et al. (2021) mengungkapkan bahwa kerja shift berkaitan dengan meningkatnya risiko burnout dan depresi, dua hal yang juga muncul dalam temuan wawancara karyawan Perusahaan X. Beberapa narasumber melaporkan mengalami kelelahan mental, sulit berkonsentrasi, dan merasa jenuh akibat ritme kerja yang tidak menentu. Sistem shift rotasi, meskipun bertujuan membagi beban kerja secara merata, dapat mengganggu ritme sirkadian dan kualitas hidup pekerja jika tidak diimbangi dengan perencanaan jadwal yang manusiawi. Penelitian terbaru oleh Khusna et al (2023) menyatakan bahwa ritme sirkadian adalah proses di dalam tubuh yang mengatur pola bangun dan tidur (gelap dan terang) selama 24 jam. Sistem kerja rotasi secara berkesinambungan dapat menyebabkan ritme sirkadian tubuh tidak kembali seperti semula, sehingga berpotensi menimbulkan gangguan tidur dan masalah kesehatan lainnya. Selain itu, penelitian oleh Russeng et al (2021) juga menegaskan bahwa shift kerja malam dapat mengganggu ritme sirkadian pekerja, yang berdampak pada kelelahan dan penurunan kualitas tidur. Hal ini berdampak pada kualitas hidup dan kinerja.

Para narasumber mengungkapkan bahwa mereka menghadapi berbagai hambatan akibat sistem shift rotasi, mulai dari kelelahan fisik, gangguan tidur, keterbatasan waktu dengan keluarga, hingga tekanan psikologis berupa stres, kejenuhan, dan rasa tidak tenang. Hal ini memperkuat temuan dalam penelitian Marques et al. (2014) yang menyebutkan bahwa pekerja shift memiliki risiko lebih tinggi terhadap burnout syndrome, yaitu kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang disebabkan oleh stres kerja berkepanjangan. Dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwa karyawan yang sedang menjalani shift siang atau malam cenderung membawa makanan sendiri dan jarang berkumpul saat jam istirahat. Ini menjadi indikasi bahwa kerja shift mengurangi interaksi sosial spontan antar karyawan. Dalam satu sesi observasi saat shift malam, hanya ada 2 dari 7 karyawan yang terlihat berbincang atau berinteraksi di luar konteks pekerjaan.

Hasil pra riset juga memperkuat hal ini, dengan 72% responden menyatakan bahwa mereka merasa kurang memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga atau teman. Sebagian besar responden menyebutkan bahwa aktivitas sosial mereka sangat terbatas dan terkadang harus memilih antara beristirahat atau bersosialisasi saat hari libur. Dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwa karyawan yang sedang menjalani shift siang atau malam cenderung membawa makanan sendiri dan jarang berkumpul saat jam istirahat. Ini menjadi indikasi bahwa kerja shift mengurangi interaksi sosial spontan antar karyawan. Dalam satu sesi observasi saat shift malam, hanya ada 2 dari 7 karyawan yang terlihat berbincang atau berinteraksi di luar konteks pekerjaan. Hasil pra riset juga memperkuat hal ini, dengan 72% responden menyatakan bahwa mereka merasa kurang



memiliki waktu untuk berkumpul bersama keluarga atau teman. Sebagian besar responden menyebutkan bahwa aktivitas sosial mereka sangat terbatas dan terkadang harus memilih antara beristirahat atau bersosialisasi saat hari libur.

Hal ini berdampak pada kualitas hidup dan kinerja pekerja, terutama jika jadwal shift tidak dirancang secara manusiawi. Hal ini tampak pada saran dari narasumber yang berharap adanya jeda antar shift dan pengaturan waktu istirahat yang lebih proporsional. Dari sisi praktis, solusi adaptif yang dilakukan oleh karyawan seperti menjaga komunikasi digital dengan keluarga, mengatur pola istirahat, hingga relaksasi mandiri menjadi bukti adanya mekanisme coping yang harus dilakukan secara personal karena belum tersedianya dukungan sistemik dari manajemen perusahaan. Dengan demikian, pembahasan ini menunjukkan bahwa sistem kerja shift rotasi yang tidak dikelola dengan baik memiliki konsekuensi multidimensi terhadap karyawan. Diperlukan kebijakan kerja yang lebih berpihak pada keseimbangan hidup, seperti perencanaan shift berbasis kebutuhan manusiawi, dukungan psikologis, serta fleksibilitas dalam pengaturan waktu kerja. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam mengisi celah kajian mengenai dampak sosial dari sistem kerja shift di sektor jasa, khususnya industri fotografi yang selama ini belum banyak dikaji secara kualitatif. Dengan demikian, hambatan-hambatan yang muncul dalam sistem shift perusahaan ini menguatkan pentingnya penerapan sistem kerja yang tidak hanya legal secara administratif, tetapi juga efektif dalam menjaga kebugaran dan kesejahteraan karyawan.

Penelitian oleh Pangabea et al. (2024) dan Yulianti et al. (2024) memberikan panduan bahwa perusahaan perlu menyesuaikan sistem kerja shift dengan kebutuhan fisiologis dan psikologis karyawan. Kedua penelitian tersebut menyarankan evaluasi berkala terhadap efektivitas rotasi shift serta peningkatan kualitas lingkungan kerja. Penelitian ini menyelaraskan temuan tersebut dengan usulan dari narasumber dan data lapangan, yang menunjukkan perlunya kebijakan shift yang adaptif dan berbasis kebutuhan sosial individu. Menurut Fitzpatrick et al. (2020), kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang menantang sangat dipengaruhi oleh keberadaan coping mechanism seperti self-regulation, emotional resilience, dan sosial support. Dalam konteks ini, karyawan yang mampu mengatur waktu istirahat, tetap menjaga hubungan dengan keluarga, serta mencari hiburan sederhana untuk mengelola stres memiliki peluang lebih besar untuk menjaga stabilitas emosionalnya meskipun berada dalam sistem kerja yang menekan.

Namun, upaya ini bersifat individual dan belum tentu mampu menyelesaikan akar permasalahan secara menyeluruh. Oleh karena itu, dibutuhkan perhatian lebih lanjut dari pihak perusahaan untuk mengevaluasi sistem shift agar lebih manusiawi dan adaptif terhadap kebutuhan personal karyawan. Saran-saran dari karyawan seperti pemberian jeda waktu antar shift dan konseling manajemen stres penting untuk diimplementasikan guna menunjang kualitas hidup kerja. Secara keseluruhan, pembahasan ini menegaskan bahwa sistem kerja shift rotasi memberikan dampak nyata terhadap keseimbangan kehidupan sosial dan kesejahteraan karyawan, sehingga perlu ada sinergi antara kebijakan perusahaan dan kebutuhan psikososial karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Solusi yang diusulkan dalam pembahasan ini, seperti penyusunan jadwal yang lebih stabil, pelatihan manajemen waktu, serta peningkatan komunikasi antar tim, selaras dengan teori work-life balance yang dikemukakan oleh Rifadha et al. (2017) dan Noviani (2021). Penelitian ini



menunjukkan bahwa perbaikan sistem shift dapat berkontribusi terhadap peningkatan keseimbangan hidup karyawan. Hasil wawancara menampilkan bahwa saat jadwal kerja tidak terlalu berubah secara drastis dan waktu istirahat lebih terjaga, karyawan cenderung merasa lebih puas dalam menjalankan perannya baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa sistem shift kerja rotasi yang diterapkan di Perusahaan X memiliki potensi signifikan terhadap keseimbangan kehidupan sosial karyawan. Ketidakpastian jadwal, rotasi shift yang cepat, serta kurangnya jeda antar shift terbukti berdampak pada menurunnya kualitas interaksi sosial, meningkatnya tingkat kelelahan fisik dan emosional, serta terganggunya pola hidup karyawan secara keseluruhan. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun pergeseran sistem mendukung kebutuhan operasional perusahaan, penerapannya yang kurang memperhatikan kondisi psikososial karyawan dapat memicu ketidakpuasan kerja dan penurunan kesejahteraan. Oleh karena itu, diperlukan peninjauan ulang terhadap manajemen jadwal kerja agar lebih adaptif terhadap kebutuhan karyawan, misalnya melalui penjadwalan yang lebih konsisten, memberikan waktu istirahat yang memadai, dan memberikan dukungan psikologis. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar ruang lingkup dibahas dengan melibatkan lebih banyak partisipan dan membandingkan kondisi di berbagai sektor industri guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dampak sistem shift kerja rotasi terhadap kualitas hidup karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arlinghaus, A., Bohle, P., Iskra-Golec, I., Jansen, N., Jay, S., & Rotenberg, L. (2019). Working time society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health*, 57(2), 184–200. <https://doi.org/10.2486/indhealth.SW-4>
- Ekaningtyas, Septika Wahyu. 2016. “Pengaruh Sistem Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Operator Di Spbu Baratan Jember.” Universitas Jember.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. Dissertation Abstracts International: Section B. The Sciences and Engineering, 63(1), 575
- IARC Monographs. 2010. Shift Work. World Health Organization International Agency for Research on Cancer, 98: 563-764
- Khusna, N. A., Rupiwardani, R., & Yohanani, F. (2023). Hubungan shift kerja dengan gangguan tidur pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Keperawatan*, 14(1), 22–29.
- Li, R. et al. (2021) “Prevalence of SelfReported Symptoms of Computer Vision Syndrome and Associated Risk Factors among School Students in China during the COVID-19 Pandemic,” *Ophthalmic Epidemiology*, 00(00), pp. 1–11. Available at: <https://doi.org/10.1080/09286586.2021.1963786>
- Marques, P. H., Atouguia, J., Marques, F. H., Palhais, C., Pinto, A. R., Silva, L. A., V. (2014). A study of associations of occupational accidents to number of employees, and to hours worked. *Occupational Safety and Hygiene II*; CRC: London, UK, 663–667.
- Maurits. 2011. *Selintas tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Book.
- Meli Noviani, D. (2021). *Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*



- Karyawan Dimasa Work From Home pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Indramayu. *Jurnal Syntax Admiration*, 2(11), 2036–2050. <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i11.341>
- Nurmianto, E.2004. Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Surabaya : Edisi Pertama. Cetakan Keempat. Guna Widya
- Pangabean, R. K., Junita, A., & Miraza, Z. (2024). The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 13(1), 19–30. <https://doi.org/10.14710/jab.v13i1.54614>
- Pereira, H., Fehér, G., Tibold, A., Monteiro, S., Costa, V., & Esgalhado, G. (2021). The impact of shift work on occupational health indicators among professionally active adults: A comparative study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21). <https://doi.org/10.3390/ijerph182111290>
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8, 7370–7390. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p23>
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work life balance on job satisfaction of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Russeng, S. S., Tosepu, R., Effendy, D. S., & Rahmat, A. (2021). Shift kerja malam dan gangguan tidur pada perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 123–130.
- Suma'mur, Pk. 2018. Hygiene Perusahaan Dan Keselamatan Kerja. Jakarta : Pt. Gunung Agung.
- Yulianti et al (2024) Karyawan, K., Pt, P., Alfaria, S., & Tbk, T. *Analisis Hubungan Pengaruh Sistem Kerja Shift Terhadap*. 8–13.