

## Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja

Dina Syakina, Viona Fahmi Farhanas, Nur Zaskia Rahmayanti,  
Reno Laila Fitria, Holy Greata Singadimeja

Fakultas psikologi Universitas Mercu Buana Jakarta  
email: dina.syakina@mercubuana.ac.id

### Abstrak

#### Artikel INFO

Diterima: 23 Desember 2021  
Direvisi: 04 Januari 2021  
Disetujui: 24 April 2022

DOI:  
<http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.14830>

Kesejahteraan psikologis karyawan telah menjadi perhatian utama dalam bidang industri, namun masih belum banyak penelitian yang khusus menganalisis bagaimana kondisi psikologis pekerja sif yang rentan mengalami stres kerja saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis. Penelitian ini menggunakan skala *Psychological Well-Being* milik Ryff (2014) dan skala Stres Kerja milik Parker dan DeCotiis (1983). Metode penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif dalam pengujian hipotesisnya. Sebanyak 296 pekerja sif berpartisipasi dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kategori kesejahteraan psikologis dan stres kerja responden pekerja sif berada pada kategori sedang. Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa stres kerja berkontribusi sebesar 19 persen ( $F = 24.25$ ) terhadap kesejahteraan psikologis dan semakin tinggi stres kerja semakin rendah kesejahteraan psikologis ( $B = -0.39$ ). Jenis kelamin memiliki perbedaan signifikan terhadap kesejahteraan psikologis dan stres kerja pada pekerja sif dan implikasinya terkait sif kerja dijelaskan lebih lanjut dalam diskusi.

**Kata Kunci:** kesejahteraan psikologis, pekerja sif, stres kerja

### Shift Worker: Between Job Stress and Psychological Well-Being at Work

#### Abstract

The psychological well-being of employees has become a major concern in the industrial sector, but there are still not many studies that specifically analyze how the psychological condition of shift workers who are prone to work stress at work. This study aims to determine whether there is an effect of work stress on psychological well-being. This study uses Ryff's Psychological Well-Being scale (2014) and Parker and DeCotiis's (1983) Job Stress scale and uses a quantitative approach in testing its hypothesis. A total of 296 shift workers participated in this study. The results showed that the categories of psychological well-being and work stress of the shift worker respondents were in the moderate category. Based on the results of a simple linear regression test, it shows that work stress contributes 19 percent ( $F = 24.25$ ) to psychological well-being and the higher the work stress, the lower the psychological well-being ( $B = -0.39$ ). Gender has significant differences on psychological well-being and job stress in shift workers and the implications for work shifts are explained further in the discussion

**Keywords:** psychological well-being, shift workers, work stress

#### Pendahuluan

Organisasi membutuhkan pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang baik untuk mampu mengatasi banyak tantangan

dan permasalahan dalam pekerjaan (Saka, Kamal & Alibi, 2018). Penelitian terdahulu menyatakan kesejahteraan psikologis pekerja akan berhubungan rendahnya tingkat perputaran pekerja (Labrague & De los

Santos, 2020), tingginya keterikatan kerja (Tesi, Aiello, & Gianetti, 2019) dan kepuasan kerja (Lo Presti, Tornroos, & Pluviano, 2018) dan terlebih memiliki kepuasan hidup yang tinggi (Labrague, 2021). Sehingga, pekerja yang memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan lebih bahagia, sehat, produktif, dan memiliki relasi interpersonal yang baik (Ryff, 2014).

Sebaliknya, kesejahteraan psikologis yang rendah menyebabkan pekerja sering tidak merasa bahagia dan tertekan dengan pekerjaannya (Suleman, et al., 2018), tidak memaknai hidup dan tidak memiliki tujuan hidup yang sering kali berujung kepada ketidakpuasan terhadap diri dan kecewa dengan hidupnya (Sagone & De Caroli, 2014). Sehingga, kesejahteraan psikologis yang rendah diindikasikan dapat membuat pekerja sering kali tidak menyadari potensi diri dan membaca peluang tantangan serta tidak dapat mengambil keputusan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kesejahteraan psikologis diartikan sebagai keberfungsian optimal individu secara positif dalam memaknai kehidupannya (Ryan & Deci, 2001). Ryff (2014) menjelaskan bahwa kesejahteraan psikologis dapat dijelaskan dalam enam dimensi yang esensial, yaitu (1) otonomi, yaitu pandangan individu untuk memilih cara pandang hidupnya; (2) penguasaan lingkungan, pandangan terhadap seberapa baik individu mampu mengatur lingkungannya; (3) perkembangan personal, pandangan terhadap kemampuan individu untuk mengasah dan menggunakan potensi dirinya; (4) tujuan hidup, pandangan terhadap hidup yang bermakna, tujuan serta arah tujuan hidup; (5) hubungan baik dengan orang lain, pandangan tentang seberapa baik hubungannya dengan orang lain, dan (6) penerimaan diri. Kemampuan dan penerimaan terhadap dirinya sendiri dan menyadari kekurangannya.

Terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kondisi kesejahteraan psikologis pada seseorang. Faktor internal diantaranya adalah (1) usia, yang terkait dengan terjadinya proses

penuaan pada diri seseorang (Springer, Pudrovskaja & Hauser, 2011), kemudian (2) kepribadian, karena kepribadian yang berbeda membuat seseorang berpikir dan berperilaku dengan cara yang berbeda-beda (Hicks & Mehta, 2018). Faktor internal terakhir adalah (3) gender, penelitian milik Matud, Lopez dan Fortes (2018) menjelaskan bahwa perempuan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang rendah dibandingkan laki-laki. Faktor eksternal yang diindikasikan memengaruhi kesejahteraan psikologis adalah (1) pekerjaan atau keikutsertaan dalam komunitas. Hal tersebut dikarenakan seseorang yang lebih sering berinteraksi atau berpartisipasi dengan suatu komunitas atau lingkungan akan cenderung tidak merasa kesepian serta memiliki kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis yang baik (Sharifian & Gruhn, 2018).

Salah satu pekerjaan yang menuntut tingginya kesejahteraan psikologis adalah pekerjaan yang memiliki rotasi kerja seperti yang dilakukan oleh pekerja sif. Pekerja sif dikenal dengan seseorang yang melakukan pekerjaan yang memiliki jadwal rotasi kerja yang tidak biasa (Korompelli et al., 2014) dan bekerja pada waktu diluar jam normal saat bekerja (Wang et al., 2011). Pekerja sif merupakan salah satu pekerja yang rentan terhadap rendahnya kesejahteraan psikologis dan kualitas hidup (Kim et al., 2016), menurunnya kondisi kesehatan seperti mengalami gangguan tidur, gangguan metabolisme tubuh, dan penyakit kardiovaskular serta memiliki kecenderungan meningkatnya kecelakaan dalam bekerja (Moradi et al., 2014).

Studi terdahulu berfokus dalam meneliti kesehatan fisik pekerja sif terutama pada profesi perawat atau tenaga kesehatan perempuan (kecuali Omid et al., 2017 pada pekerja tambang Iraq dan Hernandez-Varaz et al., 2019 pada anggota militer). Korompelli et al., (2014) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan terutama perawat wanita melaporkan tingkat gangguan tidur lebih tinggi dibandingkan perawat pria dan menunjukkan rendahnya kepuasan dalam bekerja saat

tingginya tekanan kerja tidak sejalan dengan dukungan dari organisasi (Von Treuer, Fuller-Tyszkiewicz, & Little, 2016). Studi longitudinal milik Kim et al., (2016) pada 2238 pekerja perempuan di Korea Selatan menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja secara sif menunjukkan penurunan kesehatan secara fisik per tahunnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan di Indonesia menunjukkan bahwa pekerja sif di berbagai bidang industri hanya berfokus kepada perubahan yang bersifat fisiologis, seperti tekanan darah (Fitriani & Nilamsari, 2017) gangguan tidur (Saraswati & Paskarini, 2018) dan kelelahan kerja (Adi, Suwandono, & Lestyanto, 2013) dan belum banyak yang menilik dari sisi kesejahteraan psikologis secara langsung. Padahal, berdasarkan hasil riset milik McHugh, Farley, dan Rivera (2020) dengan studi kualitatif menyatakan bahwa sif kerja yang dilakukan oleh pekerja mempengaruhi kesejahteraan psikologis secara holistik.

Banyak faktor yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis pada pekerja sif, salah satunya adalah rotasi bekerja yang tidak biasa dalam bekerja sering kali menjadi sumber stresor. Hal tersebut dikarenakan absennya mereka dalam kehidupan keluarga dan sosial yang bisa menjadi sumber dukungan sosial (Almondes & Araujo, 2009). Selain itu, faktor fisiologis seperti gangguan tidur yang bisa meningkatkan jumlah kecelakaan kerja (Saraswati & Paskarini, 2018). Jalagat (2017) menjelaskan bahwa kesejahteraan pada karyawan terkait dengan keadaan mental dan fisik karyawan yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja yang dialaminya. Stres kerja tersebut merupakan hasil akumulasi perasaan berada di bawah tekanan secara terus-menerus sehingga menimbulkan kecemasan karena kondisi kerja yang membuat tertekan (Macovei, 2016).

Parker dan DeCotiis pada tahun 1983 menyatakan bahwa stres kerja adalah persepsi atau perasaan ketidakmampuan seseorang yang disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja (Mittal & Bhakar, 2018).

Parker dan DeCotiis membagi stres kerja atas dua dimensi yaitu stres waktu dan kecemasan. Stres waktu dihasilkan oleh perasaan berada di bawah tekanan secara terus-menerus dan kecemasan adalah perasaan yang dihasilkan oleh kondisi kerja yang membuat tertekan (Macovei, 2016). Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Malek, Fahrudin, dan Kamil (2009) tentang stres kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap 617 petugas pemadam kebakaran di Malaysia menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis.

Fenomena stres kerja dapat ditilik dari teori *Job Demand-Resources* (tuntutan kerja - sumberdaya) yang dipopulerkan oleh Demerouti et al., (2001) menyatakan bahwa beberapa tuntutan kerja yang terlalu tinggi yang tidak diikuti dengan sumberdaya personal yang cukup memiliki hubungan negatif dengan perilaku organisasi pada pekerja seperti kelelahan, psikosomatis dan tekanan dalam bekerja (Bakker, Demerouti, & Sanz- Vergel, 2014). Teori ini juga dianggap bisa memprediksi bagaimana hubungan antara tuntutan kerja dan sumberdaya kerja (Tesi et al., 2019; Wong et al., 2014).

Penelitian ini memandang stres kerja sebagai respon dari ketidakseimbangan antara sumberdaya personal yang dimiliki (kesejahteraan psikologis) dan sif kerja (rotasi kerja) yang tidak menentu sebagai tuntutan kerja. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini berasumsi bahwa tinggi nya stres kerja yang dihadapi oleh pekerja sif akan menurunkan kesejahteraan psikologis. Sehingga, penelitian ini bertujuan untuk menjawab hipotesis tentang bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kesejahteraan psikologis pada pekerja sif.

## **Metode**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji sebuah teori dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang dimana pengukurannya menggunakan

instrumen dan hasil dari pengukuran dapat diolah secara statistik (Creswell & Creswell, 2017).

### *Partisipan*

Responden dalam penelitian ini merupakan pekerja *sif* di Jabodetabek yang dipilih melalui teknik pengambilan sampel tidak acak, yaitu dengan ketersediaan sampel. Pemilihan strategi sampling tersebut dikarenakan sulitnya mendata jumlah dari pekerja *sif* di Jabodetabek, dan tidak semua industri memberikan informasi secara transparan terhadap jumlah pekerja *sif* yang mereka miliki. Prosedur pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada pegawai pekerja *sif*. Tetapi, dikarenakan adanya pandemi Coronavirus-19 maka penyebaran kuesioner diganti dengan menggunakan kuesioner secara daring. Sebanyak 301 responden berpartisipasi dalam penelitian ini, namun dengan melakukan screening data tersisa hanya 296 responden yang dapat di analisis. Responden didominasi oleh pria (59.5 %) yang berusia antara kelompok umur 20-29 tahun (59.8 %). Responden dalam penelitian ini berlatar belakang pendidikan terakhir adalah SMA (57.4 %) dan telah menikah (55.4%). Jika dilihat dari sisi pengalaman bekerja, sebanyak 40.9 persen responden telah bekerja selama 0 hingga 2 tahun di organisasi di 32 bidang divisi dalam sebuah organisasi yang bergerak di industri semen dan suku cadang otomotif. Sebanyak 167 responden (56.7 %) bekerja pada shift pagi

### *Pengukuran*

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang sebelumnya telah melewati proses penilaian ahli (2 orang ahli) dan melalui uji pilot dengan 74 responden mendapatkan hasil reliabel ( $\alpha > 0.70$ ) dan valid berdasarkan hasil validitas isi penilaian ahli. Stres kerja diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Parker dan DCotiis (1983) yang berjumlah 13 aitem dan terbagi antara dua aspek (1)

waktu (“pekerjaan saya meminta lebih dari yang seharusnya saya lakukan”) dan (2) kecemasan (“saya merasa bersalah saat mengambil cuti”).

Kesejahteraan psikologis diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Ryff (2014) yang berjumlah 15 aitem yang terbagi atas 6 aspek pengukuran, yaitu (1) autonomi (“saya cenderung mampu dipengaruhi oleh orang dengan argumen yang kuat”); (2) penguasaan lingkungan (“tuntutan dalam hidup selalu membuat saya merasa sedih”); (3) perkembangan personal (“bagi saya, hidup adalah tentang belajar, berproses, dan perubahan”); (4) hubungan positif dengan orang lain (“saya merasa bahwa membina hubungan dekat dengan orang lain terasa sangat sulit”); (5) tujuan hidup (“saya menikmati hidup saat ini, tidak berpikir tentang apa yang terjadi di masa depan”); (6) penerimaan diri (“saya sangat menyukai kepribadian diri yang saya miliki”). Skala respon setiap instrumen diukur dengan menggunakan likert mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 4 (sangat setuju).

Selain itu, responden juga mengisi informasi mengenai usia, gender, latar belakang pendidikan, dan lama durasi bekerja di organisasi beserta mereka biasanya bekerja pada shift kerja pagi/siang/malam/ atau kombinasi ketiganya. Metode analisis data menggunakan perangkat lunak Jamovi 1.6.8 dengan menggunakan analisis uji T, Anova, serta hubungan antar variabel dengan menggunakan korelasi bivarian dan uji hipotesis menggunakan uji regresi linier sederhana.

### **Hasil**

Berdasarkan kategorisasi data, lebih dari separuh responden (65.6 %) terkategori memiliki kesejahteraan psikologis yang sedang dan memiliki tingkat stres kerja yang juga dalam kategori sedang (61.3%) (lihat Tabel 1).

**Tabel 1. Kategorisasi Data**

Variabel	Kategori		
	Tinggi	Sedang	Rendah
Kesejahteraan Psikologis	46 (15.5%)	194 (65.6%)	56 (18.9%)
Stres Kerja	69 (23.3%)	182 (61.3 %)	45 (15.2%)

(Sumber: Syakina et al., 2020)

Berdasarkan uji korelasi *pearson* menunjukkan hubungan antara variabel demografi dengan masing-masing variabel kesejahteraan psikologis dan stres kerja ditemukan bahwa jenis kelamin berkorelasi dengan kesejahteraan psikologis dimana perempuan lebih memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan dengan laki-laki ( $r= 0.12$ ;  $p<0.05$ ), sedangkan pekerja yang berusia muda cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan pekerja yang berusia lanjut ( $r= -0.14$ ;  $p<0.05$ ). Sedangkan untuk variabel stres kerja berkorelasi positif dengan status perkawinan ( $r=0.20$ ;  $p<0.01$ ) dan usia ( $r=0.15$ ;  $p<0.01$ ) serta berkorelasi negatif dengan tingkat pendidikan ( $-0.14$ ;  $p<0.01$ ) (lihat Tabel 2).

**Tabel 2. Korelasi antar Variabel Demografis dengan Kesejahteraan Psikologis dan Stres Kerja**

No	Variabel	Rataan	Deviasi Standar	1	2	3	4	5	6	7
1	Kesejahteraan Psikologis	2.79	0.43	(0.92) <sup>1</sup>						
2	Stres Kerja	2.52	0.47	-0.42**	(0.84) <sup>1</sup>					
3	Jenis Kelamin <sup>a</sup>	1.41	0.49	0.12*	0.04					
4	Usia	30.7	10.2	-0.14*	0.15**	-0.45**				
5	Pendidikan <sup>b</sup>	3.55	0.89	0.00	-0.15**	-0.17**	-0.40			
6	Status Perkawinan <sup>c</sup>	1.62	0.55	-0.08	0.20**	-0.30**	0.649**	-0.03		
7	Lama Bekerja di Organisasi <sup>d</sup>	1.98	1.06	-0.11	0.08	-0.40**	0.84**	-0.11	0.55**	
8	Sif Kerja <sup>e</sup>	2.53	0.60	-0.07	0.03	0.39**	-0.27**	0.19**	-0.20**	-0.28**

(Sumber : Syakina et al., 2020)

Keterangan: N=296; \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$  <sup>1</sup>(reliabilitas alat ukur)

<sup>a</sup>Jenis kelamin= 1(laki-laki); 2 (perempuan);

<sup>b</sup>Pendidikan=1(SD); 2(SMP); 3(SMA); 4(D3); 5(Perguruan Tinggi).

<sup>c</sup>Status Perkawinan= 1(lajang); 2(menikah); 3(Janda/duda)

<sup>d</sup>Lama bekerja= 1 (0-5 tahun); 2 (6-10 tahun); 3(11-15 tahun); 4 (>15 tahun)

<sup>e</sup>Sif Kerja= 1 (pagi/siang/malam); 2( pagi/siang); 3 (pagi saja)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana diawali dengan memasukkan variabel kontrol yang berkorelasi signifikan terhadap variabel dependen (kesejahteraan psikologis) yang sebelumnya telah didapatkan dalam analisis korelasi bivarian. Variabel kontrol dalam penelitian ini adalah usia dan jenis kelamin.

Selanjutnya, pada tahap kedua memasukan variabel yang menjadi variabel independen (stres kerja).

Hasil regresi (Tabel 3) menunjukkan bahwa koefisien determinasi sebesar 0.19 ( $F= 24.15$ ), hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat berkontribusi sebesar 19 persen terhadap kesejahteraan

psikologis. Hasil regresi juga menemukan terdapat hubungan negatif signifikan antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis ( $B = -0.39$ ;  $p < 0.01$ ) (hipotesis diterima) Hasil tersebut menandakan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan pekerja maka akan

semakin rendah kesejahteraan psikologis. Hasil regresi juga menunjukkan bahwa jenis kelamin berkorelasi positif dengan kesejahteraan psikologis dan menunjukkan bahwa perempuan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih tinggi (lihat Tabel 3).

**Tabel 3. Hasil Regresi Linier Sederhana**

Variabel	B (se)	B (se)
	Tahap 1	Tahap 2
Intercept	2.839 (0.144)**	3.637 (0.165)**
Usia	-0.004 (0.144)	-0.006 (0.002)
Jenis Kelamin	0.065 (0.05)	0.121 (0.052)*
Stres Kerja		-0.396 (0.049)**
R <sup>2</sup>	0.024	0.198
ΔR <sup>2</sup>		0.174**
F	3.730**	24.15**
df1, df2	2, 293	3,292

(Sumber : Syakina et al., 2020) Keterangan: \*  $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$

### Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja sif di Jabodetabek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara keduanya, yang berarti semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pekerja maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis mereka. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Blumberga dan Voronova (2016) yang meneliti pekerja sif di Negara Ceko menyatakan bahwa stres kerja yang disebabkan faktor seperti kecemasan, beban tugas yang berlebihan dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dirasakan akan menurunkan kondisi fisik dan mental pekerja yang akan berujung kepada penurunan tingkat kesejahteraan secara psikologis. Penelitian ini menggunakan model tuntutan kerja dan sumberdaya (JD-R) dalam menilik hubungan antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologis. Tuntutan kerja dalam penelitian ini adalah rotasi kerja yang tidak menentu yang muncul dalam respon stres kerja dan sumberdaya personal tidak memadai yang

dimiliki oleh pegawai yaitu kesejahteraan psikologis.

Kesejahteraan psikologis pada responden berada dalam kategori sedang, yang berarti sebagian besar responden merasa walaupun diri mereka memiliki waktu kerja yang "unik" mereka cenderung merasa puas dengan kesejahteraan psikologis yang mereka miliki. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa banyak faktor yang bisa menyebabkan seseorang merasa cukup sejahtera secara psikologis, hal tersebut dengan menyeimbangkan kehidupan kerja dengan keluarga (Issahaku, Nkyi, & Dramanu, 2020), dukungan sosial keluarga (Thomas, Liu, & Umberson, 2018), serta keikutsertaan dalam sebuah komunitas (Sharifian & Gruhn, 2018).

Berdasarkan kategori kesejahteraan psikologis, responden pada penelitian ini berada pada kategori sedang dan diindikasikan memiliki sumberdaya personal yang baik untuk mampu mengatasi dan melakukan tuntutan dari pekerjaan. Selain itu, ditemukan juga bahwa jenis kelamin berhubungan dengan tingkat kesejahteraan psikologis. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa pekerja sif perempuan cenderung memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih baik dibandingkan laki-laki. Salah satu penjelasan yang dimungkinkan untuk menjeaskan hasil ini perempuan cenderung memiliki daya tahan yang kuat dalam menghadapi situasi yang penuh dengan tekanan, cenderung lebih mampu dan cepat beradaptasi dengan lingkungannya, dan lebih menerima keadaan dirinya (Raaj & Anju, 2013). Hal ini sejalan dengan beberapa aspek yang disebutkan oleh Ryff (2014) mengenai penguasaan lingkungan, penerimaan diri dan tujuan hidup. Rendahnya kesejahteraan psikologis laki-laki dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian milik Matud, Lopez-curbelo dan Fortes (2019) yang menyatakan bahwa pria menunjukkan kesejahteraan yang rendah terutama dalam dimensi pengembangan diri, hubungan positif dengan orang lain, dan tujuan hidup.

Kesejahteraan psikologis juga ditemukan berhubungan dengan usia, pekerja sif yang berusia muda cenderung lebih memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan pekerja sif yang berusia lanjut. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa usia pekerja yang cenderung lebih muda lebih baik dalam mengutarakan ide, berpendapat dan mampu bersosialisasi dengan lebih baik (De-Juanas, Romero, & Goig, 2020). Sedangkan, Steptoe, Deaton, & Stone (2015) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis berhubungan dengan usia, semakin lanjut usia maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis yang dirasakan. Hal tersebut karena semakin tua usia seseorang, kualitas hidup akan mulai menurun yang di dukung oleh berubahnya aktivitas, peran sosial, dan hubungan keluarga dan pertemanan.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa kategori stres kerja yang dimiliki oleh pekerja berada pada kategori sedang. Dimensi stres kerja yang paling tinggi dirasakan pada dimensi kecemasan dan lebih tinggi dirasakan oleh pekerja sif perempuan. Hal ini menandakan bahwa pekerja sif perempuan merasa bahwa dengan pekerjaan sif yang dijalankan sangat menyita waktu, merasa

tidak memiliki waktu untuk beristirahat, dan jarang berkumpul dengan keluarga. Status perkawinan juga ditemukan memiliki hubungan dengan stres kerja, pekerja sif yang sudah menikah mungkin merasa bahwa sangat sulit untuk membagi waktu untuk keluarga dan bekerja secara sif, terutama jika sif kerja yang mereka lakukan tidak diorganisasi secara baik oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian milik Karabay, Akyuz, dan Elci (2016) yang menyatakan bahwa tuntutan antara pekerjaan dengan peran dalam keluarga yang tidak seimbang dapat menjadi penyebab utama yang mempengaruhi stres kerja seseorang.

Mayoritas pekerja sif yang mengalami stres kerja pada tingkat sedang- tinggi adalah pekerja sif yang lama jabatan bekerja di organisasi mulai dari 21 hingga 30 tahun dan memiliki latar belakang pendidikan yang lebih rendah. Penjelasan mengenai hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Ng dan Feldman (2013) yang menunjukkan bahwa lama jabatan bekerja dalam organisasi tidak berhubungan dengan performa bekerja, sebaliknya akan menurunkan motivasi kerja dan menurunkan keinginan untuk pencapaian karir. Hasil ini mengindikasikan bahwa pekerja sif yang memiliki lama jabatan kerja lebih tinggi akan cenderung mudah bosan dengan pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, stres kerja yang mereka alami juga dimungkinkan bahwa mereka merasa tidak mungkin untuk pindah dan mencari pekerjaan lain, karena merasa tidak memiliki kemampuan yang berkembang (Feldman & Ng, 2007) dan pengetahuan yang cukup untuk mengikuti perkembangan teknologi dalam organisasi (Hsu, 2018).

## **Kesimpulan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara stres kerja dengan kesejahteraan psikologi, yang artinya bahwa semakin tinggi stress kerja yang dirasakan maka akan semakin rendah kesejahteraan psikologis pekerja. Stres kerja hanya memprediksi 19 persen

varian terhadap kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan psikologis hanya berbeda pada kategori jenis kelamin dan usia. Hasil tersebut menunjukkan perempuan cenderung memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan laki-laki dan pekerja sif yang lebih muda memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi dibandingkan pekerja sif yang berusia lanjut. Stres kerja pada dimensi kecemasan dirasakan lebih tinggi pada pekerja sif perempuan. Stres kerja juga dirasakan lebih tinggi pada pekerja sif dengan lama jabatan kerja lebih dari 21 tahun hingga 30 tahun, dengan tingkat pendidikan setara Sekolah Dasar (SD) dan telah menikah.

Beberapa saran dapat dilakukan untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan psikologis di tempat bekerja salah satu yang dapat dilakukan pada level organisasi adalah dengan memantau kondisi kesehatan baik mental dan fisik pekerja sif seperti memilih tipe rotasi kerja atau sif kerja apa yang paling baik yang mampu diterapkan dalam organisasi tidak hanya sebatas menerapkan sif pagi-siang-malam tetapi bisa mempertimbangkan alternatif sif kerja lainnya (sif tetap, sif bergilir, sif dua kali, sif panjang). Hal ini dipertimbangkan karena setiap rotasi kerja akan sangat memengaruhi kesehatan fisik dan rohani pekerja. Selain itu organisasi mengatur jumlah hari istirahat yang cukup di antara shift, terutama setelah shift malam, serta menjaga memantau sistem sif sesering mungkin. Jika organisasi mampu menerapkan dan menjaga beban kerja, kondisi kesehatan pekerja, jenis pekerjaan apa yang dilakukan diharapkan mampu menurunkan kecemasan stres kerja. Pelatihan manajemen stres dan konseling juga bisa dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan stres kerja. Penelitian terdahulu mengkonfirmasi bahwa dukungan yang berasal dari atasan, rekan kerja dan keluarga mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan menurunkan stres kerja (Costa, 2010).

Penelitian ini berfokus kepada pekerja sif yang bekerja di Jabodetabek, tidak berfokus kepada satu industri tertentu. Hal tersebut

menjadikan bahwa data dalam penelitian ini belum dapat digeneralisir. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti stres kerja yang memperhitungkan karakteristik personal responden, tekanan bekerja, dan tipe organisasi yang khusus sehingga mampu untuk mengetahui rotasi kerja yang dapat di terapkan dalam organisasi. Proses pengambilan data sempat terhenti dikarenakan adanya pandemi Covid-19, sehingga banyak industri yang tutup dan tidak bekerja patut diperhitungkan bahwa terdapat responden mengisi kuesioner daam keadaan kesejahteraan psikologis dan menghadapi stres kerja yang berbeda (sebelum pandemi dan sesudah pandemi).

#### Daftar Pustaka

- Adi, D. P. G. S., Suwondo, A., & Lestyanto, D. (2013). Hubungan antara iklim kerja, asupan gizi sebelum bekerja, dan beban kerja terhadap tingkat kelelahan pada pekerja *Shift* pagi bagian *packing* PT X, Kabupaten Kendal. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(2). <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Almondes, K. M & Araújo, J. F. (2009). The impact of different shift work schedules on the levels of anxiety and stress in workers in a petrochemicals company. *Estudos de Psicologia*, Vol 26 (1). <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2009000100002>.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and work engagement: The JD–R approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235.
- Blumberga, S., & Vorovona, S. (2016). Work stress and subjective/psychological well-being of employees of state holding company in times of change. *CBU International conference on innovations science and education*, 4, 558-562.
- Costa G. (2010). Shift work and health: current problems and preventive

- actions. *Safety and health at work*, 1(2), 112–123. <https://doi.org/10.5491/SHAW.2010.1.2.112>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- De-Juanas, Á., Bernal Romero, T., & Goig, R. (2020). The Relationship Between Psychological Well-Being and Autonomy in Young People According to Age. *Frontiers in Psychology*, 11. [10.3389/fpsyg.2020.559976](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.559976).
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.
- Feldman, D.C. and Ng, T.W.H. (2007) Careers: Mobility, Embeddedness, and Success. *Journal of Management*, 33, 350-377. <http://dx.doi.org/10.1177/0149206307300815>
- Fitriani, N., & Nilamsari, N. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tekanan darah pada pekerja shift dan pekerja non shift di PT. X Gresik. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health*. Vol. 2(1). <http://dx.doi.org/10.21111/jihoh.v2i1.948>.
- Hernández-Varas, E., Labrador Encinas, F. J., & Méndez Suárez, M. (2019). Psychological capital, work satisfaction and health self-perception as predictors of psychological wellbeing in military personnel. *Psicothema*, 31(3), 277–283. <https://doi.org/10.7334/psicothema2019.22>.
- Hicks, R. E., & Mehta, Y. P. (2018). The big five, type a personality, and psychological well-being. *International Journal of Psychological Studies*, 10(1), 49-58. <http://doi.org/10.5539/ijps.v10n1p49>.
- Hsu, H-C. (2018). Age differences in work stress, exhaustion, well-being, and related factors from ecological perspective. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(50). [10.3390/ijerph16010050](https://doi.org/10.3390/ijerph16010050).
- Issahaku, J., Nkyi, K. A., & Dramanu, Y. B. (2020). Impact of work life balance on the psychological wellbeing of employees in university of Cape Coast. *Journal of Psychology and Behavioral Science* 8(1), 8-19. <https://doi.org/10.15640/jpbs.v8n1a1>.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of job stress and its relationship on employee job performance. *American journal of management science and engineering*, 2(1), 1-10. [10.11648/j.ajmse.20170201.11](https://doi.org/10.11648/j.ajmse.20170201.11).
- Karabay, M.E., Akyüz, B., & Elçi, M. (2016). Effects of family-work conflict, locus of control, self-confidence and extraversion personality on employee work stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 269-280. [10.1016/J.SBSPRO.2016.11.030](https://doi.org/10.1016/J.SBSPRO.2016.11.030).
- Kim, W., Kim, T. H., Lee, T. H., Choi, J. W., & Park, E. C. (2016). The impact of shift and night work on health related quality of life of working women: findings from the Korea Health Panel. *Health and quality of life outcomes*, 14(1), 162. <https://doi.org/10.1186/s12955-016-0564-x>.
- Korompelli, A., Muurlink, O., Tzavara, C., Velonakis, E., Lemonidou, C., Sourtzi, P. (2014). Influence of Shiftwork on Greek Nursing Personnel. *Safety and Health at Work*, 5(2). <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2014.03.003>.
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 1–9. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>.
- Labrague, L. J. (2021). Psychological resilience, coping behaviour, and social support among healthcare workers during COVID-19 pandemic: A systematic review of quantitative studies. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653-1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13336>.

- Lo Presti, A., Tornroos, K., & Pluviano, S. (2018). "Because I am worth it and employable": A cross-cultural study on self-esteem and employability orientation as personal resources for psychological well-being". *Current Psychology*. 10.1007/s12144-018-9883-x.
- Macovei, C. M. (2016). Measuring job anxiety in military organization. *International conference knowledge-based organization*, 22(2), 451-456. <https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0077>.
- Malek, Mohd. D. A., Fahrudin, A., & Mohd Kamil, I. S. (2009). Occupational stress and psychological well-being in emergency services. *Asian social work and policy review*, 3, 143-154.
- Matud, M. P., López-Curbelo, M., & Fortes, D. (2019). Gender and Psychological Well-Being. *International journal of environmental research and public health*, 16(19), 3531. <https://doi.org/10.3390/ijerph16193531>.
- McHugh, M., Farley, D., & Rivera, A. (2020). A Qualitative Exploration of Shift Work and Employee Well-Being in the US Manufacturing Environment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(4), 303-306. 10.1097/JOM.0000000000001823.
- Mittal, M., & Bhakar, S. S. (2018). Examining the impact of role overload on job stress, job satisfaction and job performance-a study among married working women in banking sector. *International Journal of Management Studies*, 5(2), 1-11.
- Moradi, A. R., Moshirpanahi, S., Parhon, H., Mirzaei, J., Dalgleish, T., & Jobson, L. (2014). A pilot randomized controlled trial investigating the efficacy of Memory Specificity Training in improving symptoms of posttraumatic stress disorder. *Behaviour research and therapy*, 56, 68–74. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2014.03.002>.
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2013). Does longer job tenure help or hinder job performance? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 305–314. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.012>.
- Omidi, L., Zare, S., Rad, R., Meshkani, M., & Kalantari, S. (2017). Effects of shift work on health and satisfaction of workers in the mining industry. *International Journal of Occupational Hygiene*. 9(1):21-25.
- Parker, D. F., & DeCotiis, T. A. (1983). Organizational determinants of job stress. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 32, 160-177.
- Raaj B, G., & Anju E.N. (2013). Psychological well-being: Differences among demographic attributes. *International Journal of Academic Research and Development*, 2(6), 640-649.
- Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work–life Balance: Does Age Matter?. *Work*, 55. p 679 – 688. 10.3233/WOR-162435.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review research on edonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52: 141-166. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia. *Psychother Psychosom*, 83, 10–28. 10.1159/000353263.
- Sagone, E., & De Caroli, M. E. (2014). Relationships between psychological well-being and resilience in middle and late adolescents. *Procedia - social and behavioral sciences*, 141, 881 – 887.
- Saka, S. A., Kamal, Odunjo- Saka., & Alibi, O. T. (2018). Influence of perceived occupational stress on psychological well-being of federal road safety personnel in Nigeria. *Journal of Clinical and Medical Sciences*, 2(1), 1-6.
- Saraswati, A. W., & Paskarini, I. (2018). Hubungan antara gangguan tidur pada pekerja shift dengan kecelakaan kerja di terminal petikemas. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. Vol 7(1).
- Sharifian, N., & Gruhn, D. (2018). The differential impact of social participation

- and social support on psychological well-being: evidence from the Wisconsin longitudinal study. *The International Journal of Aging and Human Development*, 1-20.
- Springer, K. W., Pudrovska, T., & Hauser, R. M. (2011). Does psychological well-being change with age? longitudinal tests of age variations and further exploration of the multidimensionality of Ryff's model of psychological well-being. *Social science research*, 40(1), 392–398.
- Steptoe, A., Deaton, A., & Stone, A. A. (2015). Subjective wellbeing, health, and ageing. *Lancet (London, England)*, 385(9968), 640–648. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)61489-0](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)61489-0).
- Suleman, Q., Hussain, I., Shehzad, S., Syed, M. A., & Raja, S. A. (2018). Relationship between perceived occupational stress and psychological well-being among secondary school heads in Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *PLoS ONE* 13(12), 1-22.
- Tesi, A., Aiello, A., & Giannetti, E. (2019). The work-related well-being of social workers: Framing job demands, psychological well-being, and work engagement. *Journal of Social Work*, 19(1), 121–141. <https://doi.org/10.1177/1468017318757397>.
- Thomas, P. A., Liu, H., & Umberson, D. (2017). Family relationships and well-being. *Innovation in aging*, 1(3), 1–11.
- Von Treuer, K., Fuller-Tyszkiewicz, M., & Little, G. (2014). The impact of shift work and organizational work climate on health outcomes in nurses. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19(4), 453–461. <https://doi.org/10.1037/a0037680>.
- Wang, X.S., Armstrong, M.E.G., Cairns, B. J., Key, T. J., & Travis, R.C. (2011). Shift work and chronic disease: the epidemiological evidence. *Occupational Medicine*, 61(2), 78–89. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqr001>.
- Wong, J.Y., Lin., J.H., Liu., S. H., Wan, T. H. (2014). Fireman's job stress: Integrating work/non-work conflict with Job Demand-Control-Support model. *European Review of Applied Psychology*, 64(2), 83-91. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2013.12.002>.