

# IMPLEMENTASI SISTEM KERJA SHIFT DAN DAMPAKNYA TERHADAP KESEJAHTERAAN KARYAWAN PT INDOASIA RAYA BERSAMA DI MOJOKERTO

Dyah Utari Ratnaning Andini<sup>1</sup>, Waras<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup>Universitas Wijaya Putra

\*Corresponding Author: [waras@uwp.ac.id](mailto:waras@uwp.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to examine the implementation of shift work system and its impact on employee well-being at PT Indoasia Raya Bersama, Mojokerto. PT Indoasia Raya Bersama is engaged in processing duck feather waste as textile material and implements a three-shift work system to maintain production efficiency for 24 hours. This research uses a qualitative case study approach with interview, observation, and documentation methods. The results showed the shift system at PT Indoasia Raya Bersama has been implemented regularly and fairly. Employees respond positively to the system and feel their well-being has been fulfilled physically, psychologically, socially, and financially. The conclusion of this study is that the shift work system can have positive or negative effects depending on how well the implementation of the shift work system combined with factors that affect employee well-being. This study recommends strengthening occupational health monitoring and ongoing training to support long-term well-being and productivity. The findings are expected to be a strategic input for companies in creating a sustainable and employee-oriented work system.*

**Keywords:** *shift work system, employee well-being, manufacturing industry, case study.*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji implementasi sistem kerja shift dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan pada PT Indoasia Raya Bersama, Mojokerto. PT Indoasia Raya Bersama bergerak di bidang pengolahan limbah bulu bebek sebagai bahan baku tekstil dan menerapkan sistem kerja tiga shift guna menjaga efisiensi produksi selama 24 jam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem shift di PT Indoasia Raya Bersama telah diterapkan secara teratur dan adil. Karyawan merespon positif sistem tersebut dan merasa kesejahteraan mereka telah terpenuhi secara fisik, psikologis, sosial, dan finansial. Kesimpulan penelitian ini adalah sistem kerja shift dapat berpengaruh positif maupun negatif tergantung bagaimana kombinasi antara penerapan sistem shift kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Penelitian ini merekomendasikan penguatan pemantauan kesehatan kerja dan pelatihan berkelanjutan untuk mendukung kesejahteraan dan produktivitas jangka panjang. Temuan ini diharapkan menjadi masukan strategis bagi perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang berkelanjutan dan berorientasi pada karyawan.

**Kata Kunci:** sistem kerja *shift*, kesejahteraan karyawan, industri manufaktur, studi kasus

## PENDAHULUAN

Menurut Paul M. Muchinsky, Sistem kerja *shift* merupakan salah satu strategi pengaturan waktu kerja yang sudah banyak diterapkan dalam industri, baik manufaktur, kesehatan, atau pelayanan publik. Sistem ini diterapkan untuk menjaga keberlangsungan operasional yang selama 24 jam (Juliawati, 2020). Di Indonesia sendiri, praktik kerja *shift* menjadi solusi bagi perusahaan dalam efisiensi produksi tanpa melanggar ketentuan jam kerja karyawan dalam UU Cipta Kerja Pasal 79. Namun, di balik efektivitas operasional tersebut, kerja *shift* menyimpan tantangan tersendiri terhadap kesejahteraan karyawan, baik dalam aspek fisik, psikologis, sosial, maupun finansial (Khan et al., 2020; Pradhan & Hati, 2022)

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa sistem kerja *shift* memiliki dampak terhadap karyawan. Penelitian McHugh et al., (2020) menemukan bahwa kerja *shift* bisa menyebabkan kelelahan, gangguan tidur, dan kurangnya interaksi sosial, tetapi juga memberi keuntungan waktu luang dan kompensasi secara finansial. Penelitian lainnya oleh Mandias et al. (2022) dan Syakina et al. (2022) menyatakan bahwa beban kerja tidak seimbang dan rotasi *shift* yang tidak teratur dapat meningkatkan resiko stres dan kecelakaan kerja. Sejauh ini, penelitian-penelitian yang ada hanya berfokus pada satu atau dua dimensi kesejahteraan saja, seperti kesehatan fisik atau psikologis, dan kurang mengeksplorasi dampak sistem kerja *shift* secara menyeluruh. Selain itu, tidak banyak penelitian yang mengangkat bagaimana sistem *shift* diterapkan di perusahaan skala kecil-menengah yang memiliki karakteristik kerja berbasis material organik.

PT Indoasia Raya Bersama adalah sebuah perusahaan manufaktur di Mojokerto yang berdiri pada tahun 2019 dan telah menjalankan ekspor-impor sejak tahun 2022. Perusahaan ini melakukan pengolahan limbah bulu bebek menjadi bahan baku tekstil seperti jaket, bantal, dan matras. Perusahaan ini juga menerapkan sistem kerja tiga *shift* di unit kerja operator mesin untuk menjaga keberlangsungan proses produksi yang selama 24 jam. Lingkungan kerja yang mengandung debu dan bau khas bulu unggas serta beban produksi yang tak menentu menjadikan perusahaan ini menjadi lokasi yang relevan untuk mengkaji mengenai implementasi sistem kerja *shift* dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan dengan lebih mendalam.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu bagaimana implementasi sistem kerja *shift* di PT Indoasia Raya Bersama di Mojokerto dan bagaimana pula dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan secara berdasarkan empat dimensi kesejahteraan yaitu fisik, psikologis, sosial, dan finansial. Dengan pendekatan studi kasus kualitatif, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi terhadap literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di industri manufaktur kecil sampai dengan menengah, serta memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan *shift* yang berkelanjutan dan berorientasi pada kesejahteraan karyawan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Sistem Kerja Dan Shift Kerja

Sistem kerja adalah serangkaian prosedur dan interaksi antar manusia dengan mesin, serta lingkungan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal (Ahmad

Zainuddin, 2021; Suhardi, 2019). Sedangkan *shift* kerja adalah bagian dari sistem kerja tersebut. *Shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan oleh perusahaan. Biasanya, *shift* kerja dibagi menjadi dua atau tiga waktu kerja tergantung kebutuhan perusahaan. International Labour Organization (ILO) membagi jenis *shift* kerja menjadi tiga jenis yaitu kontinu, semikontinu, dan diskontinu.

Sistem *shift* kerja memiliki berbagai manfaat bagi perusahaan, terutama jika berkaitan mengenai efisiensi dan produktivitas perusahaan (Silva & Costa, 2023). Tetapi disamping memberikan manfaat, sistem ini juga memiliki banyak kekurangan seperti tingkat kesehatan karyawan yang dipertaruhkan dan dapat berdampak pada tingkat kinerja karyawan yang menjadi tidak stabil (Khan et al., 2020).

### **Kesejahteraan Karyawan**

Kesejahteraan karyawan memiliki hubungan erat dengan bagaimana seorang karyawan merasa aman, sehat, juga puas dalam lingkungan tempatnya bekerja. Kesejahteraan karyawan ini mencakup dimensi fisik, dimensi psikologis, dimensi sosial, dan dimensi finansial yang mendukung kinerja dan kebahagiaan kerja (Khan et al., 2020; McHugh et al., 2020; Pradhan & Hati, 2022).

Kesejahteraan fisik menurut Warr dalam Pradhan & Hati (2022) merujuk pada kenyamanan lingkungan kerja, kelelahan, kesehatan, dan stres kerja. Kesejahteraan fisik yang baik, adalah kondisi dimana individu merasa nyaman dan dapat melakukan aktivitas sehari-hari tanpa kesulitan karena memiliki energi yang cukup. Sedangkan kesejahteraan psikologis karyawan menurut *Self-Determination Theory* oleh (Ryan & Deci, 2017) menyatakan bahwa kesejahteraan psikologis dapat menjadi optimal apabila tiga kebutuhan dasar dari manusia terpenuhi, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterkaitan. Kemudian ada kesejahteraan sosial yang menurut Warr dalam Hernandez et al. (2018) dimana kesejahteraan sosial akan dinilai baik ketika karyawan merasa terhubung secara sosial dan menjadi bagian dari lingkungan sosial kerja yang sehat. Pada dimensi kesejahteraan finansial, *Financial Well-Being Theory* dari *Consumer Financial Protection Bureau* (2015), menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan dinilai terpenuhi apabila karyawan menerima gaji dan insentif yang layak, merasa aman secara finansial dalam jangka pendek maupun jangka panjang, serta mampu mengelola keuangannya dengan efektif.

### **Dampak Sistem Shift Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan**

Sistem kerja ini memang terbukti memberikan berbagai manfaat yang baik bagi perusahaan, tetapi tidak menutup fakta bahwa sistem *shift* ini juga memberikan dampak pada karyawan. Sejauh ini, belum ada literatur yang membahas mengenai dampak *shift* kerja terhadap kesejahteraan karyawan secara menyeluruh, melainkan mengambil satu atau beberapa aspek dalam kesejahteraan karyawan, dengan temuan paling banyak adalah dampak terhadap kesejahteraan fisik karyawan. Berbagai studi terdahulu yang telah dilakukan mengemukakan bahwa *shift* kerja banyak berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan dikarenakan gangguan tidur, kelelahan, dan stres kerja (Khan et al., 2020; Syakina et al., 2022). Namun selain dampak negatif, terdapat juga dampak positif tambahan gaji dan fleksibilitas waktu (McHugh et al., 2020).

Untuk mengatasi dampak ini, beberapa hal bisa dilakukan oleh perusahaan seperti mengatur rotasi kerja, mengatur waktu istirahat yang efektif di sela-sela waktu kerja

karyawan, memastikan beban kerja terbagi dengan merata agar tidak ada yang mendapat beban kerja overload, memberikan gaji dan insentif yang sesuai, serta selalu memantau bagaimana shift kerja berjalan di lapangan sesering mungkin.

### **Kaitan Sistem Kerja *Shift* Dengan Produktivitas Karyawan**

Produktivitas adalah salah satu tolok ukur yang digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan kerja suatu organisasi atau perusahaan. Kesadaran mengenai upaya peningkatan produktivitas semakin meningkat karena keyakinan bahwa memperbaiki produktivitas akan memberikan kontribusi positif dalam perusahaan (Putra & Jakaria, 2020). Dalam konteks kesejahteraan karyawan, produktivitas sangat dipengaruhi oleh baik tidaknya tingkat kesejahteraan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Kesejahteraan karyawan yaitu dalam aspek fisik, psikologis, sosial, dan finansial mempengaruhi performa kerja karyawan secara signifikan. Karyawan yang sehat secara fisik dan psikologis, dan didukung oleh lingkungan kerja yang baik, cenderung memiliki motivasi yang tinggi, semangat kerja yang konsisten, serta kinerja yang lebih baik (Pradhan & Hati, 2022). Dalam era organisasi modern, memperhatikan kesejahteraan karyawan tidak hanya menjadi tanggung jawab sosial perusahaan, tetapi juga menjadi strategi penting untuk mempertahankan efisiensi dan daya saing perusahaan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam implementasi sistem kerja shift dan dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan di PT Indoasia Raya Bersama, Mojokerto. Pendekatan ini dipilih dengan tujuan supaya peneliti dapat mengeksplorasi fenomena secara kontekstual melalui data yang bersifat naratif dan faktual (Priya, 2021). Penelitian dilakukan di PT Indoasia Raya Bersama, perusahaan manufaktur yang mengolah limbah bulu bebek menjadi bahan baku tekstil dan menerapkan sistem kerja tiga *shift*. Perusahaan ini berlokasi di Desa Sidorejo, Kecamatan Jetis, Kabupaten Mojokerto. Informan yang dipilih terdiri dari tiga karyawan operator mesin yang telah menjalani seluruh waktu *shift*, satu staff administrasi, dan direktur utama perusahaan sebagai informan tambahan yang mem-*validasi* hasil temuan.

Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam untuk menggali persepsi dan pengalaman karyawan terkait sistem shift serta kondisi kesejahteraan mereka. Selain itu, dilakukan observasi langsung di lingkungan pabrik untuk mencermati kondisi fisik, pembagian beban kerja, serta interaksi sosial antar karyawan. Pengumpulan data juga dilengkapi dengan dokumentasi, seperti struktur organisasi, jadwal shift, dan dokumentasi foto lapangan. Selain itu, peneliti juga menggunakan analisis tambahan untuk mengetahui tingkat beban kerja karyawan dengan metode WISN (*Workload Indicators of Staffing Need*).

Analisis data dilakukan secara interaktif mengikuti tahapan model Miles dan Huberman, yang meliputi reduksi data melalui penggolongan berdasarkan empat dimensi kesejahteraan (fisik, psikologis, sosial, dan finansial), penyajian data dalam bentuk narasi tematik, serta penarikan kesimpulan yang diperkuat melalui triangulasi sumber dan metode untuk meningkatkan validitas dan keabsahan hasil temuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menemukan bahwa implementasi sistem kerja *shift* di PT Indoasia Raya Bersama telah dijalankan secara terstruktur, dengan jenis *shift* yang diterapkan adalah *shift* semikontinu.

**Tabel 1. Ringkasan Implementasi Sistem Shift**

<i>Shift</i>	Waktu Kerja	Karyawan/ <i>shift</i>	Rotasi	Catatan
Pagi	07.00 - 15.00 WIB	4	Mingguan	Menjadi <i>shift</i> paling disukai
Siang	15.00 - 23.00 WIB			Stabil
Malam	23.00 - 07.00 WIB			Lebih minim interaksi

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Meskipun rotasi *shift* berjalan lancar, perusahaan belum menerapkan analisis kebutuhan tenaga kerja secara formal dan masih mengandalkan pembagian tugas berdasarkan pengalaman serta ketersediaan karyawan. Hal ini membuka potensi ketimpangan beban kerja, terutama saat volume produksi meningkat, meski saat dilaksanakan analisis WISN oleh peneliti, belum ditemukan adanya kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

**Tabel 2. Hasil Perhitungan WISN**

Kebutuhan Tenaga Kerja				
No	Kategori SDM	Hasil Perhitungan	Tenaga Kerja Aktual	Status
1	Operator mesin Pencuci	3,3 dibulatkan 4	4	<i>Fit</i>
2	Operator mesin Oven	3,3 dibulatkan 4	4	<i>Fit</i>
3	Operator mesin Boiler	3,3 dibulatkan 4	4	<i>Fit</i>
4	Operator mesin Pilah	3,3 dibulatkan 4	4	<i>Fit</i>

Sumber: Data Primer, diolah (2025)

Persepsi manajemen terhadap sistem kerja *shift* dan kesejahteraan karyawan secara umum positif. Pihak manajemen menilai sistem ini cukup efektif menjaga stabilitas operasional dan karyawan terlihat mampu beradaptasi. Manajemen mengklaim belum pernah menerima keluhan signifikan dari karyawan terkait sistem *shift*, dan pihak perusahaan sudah memperhatikan kesejahteraan karyawan melalui berbagai fasilitas yang menunjang aspek-aspek kesejahteraan karyawan.

Secara umum, persepsi karyawan terhadap sistem *shift* tergolong positif. Karyawan merasa sistem tersebut memberikan kesempatan istirahat yang cukup dan tidak memberatkan selama distribusi kerja seimbang. Namun demikian, muncul keluhan ringan terkait rasa lelah, gangguan tidur, dan adaptasi sosial, terutama saat menjalani *shift* malam secara beruntun. Secara ilmiah, hal ini sejalan dengan teori ritme sirkadian yang menyebutkan bahwa kerja malam mengganggu pola biologis tubuh manusia dan meningkatkan risiko kelelahan serta stres (Khan et al., 2020; Warr, 1999).

Dari sisi kesejahteraan fisik, hasil temuan menunjukkan bahwa karyawan hanya mengalami kelelahan ringan yang dianggap wajar akibat ritme kerja yang berganti-

ganti. Lingkungan kerja yang dipenuhi debu bulu bebek juga dirasa dalam batas wajar, karena karyawan juga menggunakan APD tersedia seperti masker, sarung tangan, dan sepatu *boots*. Pembersihan area berkala tiap *shift* juga telah menjadi kebiasaan kerja, sehingga dampak kesehatan lebih minim. Temuan ini memperkuat hasil studi (Mandias et al., 2022) yang menunjukkan bahwa shift kerja dalam lingkungan dengan risiko fisik tinggi dapat meningkatkan kelelahan, namun dapat diredam dengan kontrol lingkungan yang memadai.

Kesejahteraan psikologis karyawan relatif stabil, ditandai dengan tingkat otonomi kerja yang tinggi dan interaksi informal berbasis kekeluargaan antara manajemen dan pekerja. Karyawan mengaku merasa dihargai, memiliki ruang untuk menyampaikan aspirasi, dan dapat mengatur waktu pribadi secara fleksibel. Berdasarkan *Self-Determination Theory* oleh Ryan & Deci (2017), kondisi ini mencerminkan terpenuhinya kebutuhan akan otonomi, kompetensi, dan keterkaitan sosial, yang mendukung kesehatan psikologis pekerja dalam jangka panjang.

Secara sosial, hubungan antar karyawan dan atasan terjalin dengan baik dalam suasana yang bersifat kekeluargaan. Namun, beberapa karyawan menyebutkan bahwa *shift* malam berdampak pada penurunan frekuensi interaksi dengan lingkungan masyarakat. Hal ini konsisten dengan temuan McHugh et al. (2020), yang menyatakan bahwa pekerja *shift* malam rentan mengalami keterasingan sosial karena jam kerja yang tidak sinkron dengan aktivitas sosial umum.

Sementara itu, dari sisi kesejahteraan finansial, seluruh karyawan konsisten menyampaikan bahwa gaji dan insentif yang diberikan sudah sesuai dengan beban kerja yang dilakukan, dan tambahan lembur juga dihitung sesuai jam lembur. Adanya jaminan kesehatan seperti BPJS untuk keluarga karyawan dan jaminan kecelakaan kerja, menjamin keamanan finansial bagi karyawan jangka panjang. Temuan ini menguatkan kriteria financial well-being dari *Consumer Financial Protection Bureau* (2015), bahwa rasa aman secara finansial merupakan indikator penting dalam kesejahteraan kerja.

Secara keseluruhan, sistem kerja *shift* di PT Indoasia Raya Bersama cenderung berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan, karena didukung oleh manajemen yang responsif dan pembagian kerja yang adil, juga remunerasi yang baik dan jelas. Temuan ini mendukung pendapat Pradhan & Hati, (2022) bahwa kesejahteraan karyawan, ketika dikelola dengan baik, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Meski tidak luput dari adanya kelelahan dan gangguan ritme biologis, sistem kerja *shift* dapat berjalan efektif apabila disertai pengaturan beban kerja yang proporsional, pengawasan kesehatan kerja yang teratur, serta lingkungan sosial kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini menjawab pertanyaan penelitian utama bahwa implementasi sistem *shift* di perusahaan dapat berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan apabila faktor-faktor pendukung kesejahteraan karyawan dijaga dengan baik. Selain itu, hasil ini juga mengisi gap dalam penelitian terdahulu yang cenderung hanya mengulas satu atau dua dimensi kesejahteraan, dengan menampilkan analisis yang lebih menyeluruh pada keempat dimensi utama kesejahteraan karyawan dalam konteks perusahaan manufaktur skala kecil sampai menengah.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi sistem kerja *shift* di PT Indoasia Raya Bersama telah berjalan secara fungsional dan konsisten, namun masih belum

berbasis pada perhitungan beban kerja yang terukur. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sistem *shift* mampu mendukung efisiensi produksi, pengelolaan sumber daya manusia belum sepenuhnya optimal. Sistem kerja *shift* di PT Indoasia Raya Bersama yang telah dijalankan cenderung berdampak positif terhadap kesejahteraan karyawan karena didukung oleh komunikasi yang terbuka, pembagian beban kerja yang adil, dan penguatan sistem pengawasan kerja serta insentif.

Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, sistem kerja *shift* memberikan dampak yang beragam namun cenderung positif karena didukung faktor-faktor penunjang kesejahteraan karyawan yang dipenuhi dengan baik. Penelitian ini juga menegaskan bahwa kesejahteraan kerja yang terpenuhi tidak hanya meningkatkan kepuasan, tetapi juga berpotensi mendorong produktivitas jangka panjang.

Untuk pengembangan penelitian ke depannya, dapat dilakukan evaluasi kuantitatif terhadap hubungan antara *shift* kerja, kesejahteraan, dan produktivitas, serta dapat disusun pula model kerja *shift* yang disusun berbasis analisis formal agar lebih akurat dan membantu pengelolaan SDM secara lebih efektif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Zainuddin. (2021). Pengaruh Pencapaian Visi, Pengelolaan Pengetahuan, Pengelolaan Sistem Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pakuwon Golf Surabaya. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 223–229. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.78>
- Bureau, C. F. P. (2015). *Financial well-being: The goal of financial education*. U.S. Government Printing Office.
- Hernandez, R., Bassett, S. M., Boughton, S. W., Schuette, S. A., Shiu, E. W., & Moskowitz, J. T. (2018). Psychological Well-being and Physical Health: Associations, Mechanisms, and Future Directions. *Emotion Review: Journal of the International Society for Research on Emotion*, 10(1), 18–29. <https://doi.org/10.1177/1754073917697824>
- Juliawati, P. (2020). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bagian Gudang PT. Tirta Utama Abadi Depo Metro Kota Bandung. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 6(1), 113–128. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v6i1.423>
- Khan, W. A. A., Conduit, R., Kennedy, G. A., & Jackson, M. L. (2020). The relationship between shift-work, sleep, and mental health among paramedics in Australia. *Sleep Health*, 6(3), 330–337. <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2019.12.002>
- Mandias, R., Andy Shintya, L., & Valery Paral, M. (2022). Shift Kerja Dan Kecelakaan Kerja Pada Karyawan. *Jurnal Skolastik Keperawatan*, 8, 26–32. <https://doi.org/https://doi.org/10.35974/jsk.v8i1.2851>
- McHugh, M., Farley, D., & Rivera, A. S. (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. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001823>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The Measurement of Employee Well-being: Development and Validation of a Scale. *Global Business Review*, 23(2), 385–407. <https://doi.org/10.1177/0972150919859101>
- Priya, A. (2021). Case Study Methodology of Qualitative Research: Key Attributes and Navigating the Conundrums in Its Application. *Sociological Bulletin*, 70(1), 94–

110. <https://doi.org/10.1177/0038022920970318>
- Putra, B. I., & Jakaria, R. B. (2020). *Perancangan Sistem Kerja*. UMSIDA Press.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self Determination Theory : Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Publications.
- Silva, I., & Costa, D. (2023). Consequences of Shift Work and Night Work: A Literature Review. In *Healthcare (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 10). MDPI. <https://doi.org/10.3390/healthcare11101410>
- Suhardi, B. (2019). *PERANCANGAN SISTEM KERJA*.
- Syakina, D., Fahmi Farhanas, V., Zaskia Rahmayanti, N., Laila Fitria, R., & Greata Singadimeja, H. (2022). Pekerja Sif: antara Stres Kerja dan Kesejahteraan Psikologis di Tempat Kerja. *Jurnal Psikologi*, 18(1). <https://doi.org/10.24014>
- Warr, P. (1999). Well-being and the workplace. In *Well-being: The foundations of hedonic psychology*. (pp. 392–412). Russell Sage Foundation.