

## ANALISIS DAMPAK SHIFT WORK DISORDER TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA: PERAN RESILIENCE QUOTIENT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI FENOMENOLOGIS INTERPRETATIF)

Agilman<sup>1</sup>, Virgiwansach<sup>2</sup>

Universitas Primagraha

E-Mail: [gilmanhaikal04@gmail.com](mailto:gilmanhaikal04@gmail.com)<sup>1</sup>, [virgi160404@gmail.com](mailto:virgi160404@gmail.com)<sup>2</sup>

**Abstrak** – Sistem kerja shift di era industri modern sering kali memicu Shift Work Disorder (SWSD), yang berdampak pada penurunan efektivitas kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana karyawan industri manufaktur di Banten memaknai pengalaman SWSD dan bagaimana Resilience Quotient (RQ) berperan dalam memediasi dampak negatif tersebut terhadap efektivitas kerja mereka. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). Partisipan berjumlah 10 orang yang dipilih melalui teknik purposive sampling dengan kriteria bekerja dalam sistem rotasi shift selama minimal satu tahun. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur. Hasil analisis tematik menemukan tiga tema induk: (1) Disrupsi Jam Biologis sebagai Penghambat Kognitif; (2) Dimensi Resiliensi sebagai Perisai Psikologis; dan (3) Dinamika Efektivitas dalam Tekanan Fisik. Temuan menunjukkan bahwa RQ, khususnya dimensi regulasi emosi dan optimisme, bertindak sebagai mekanisme mediasi yang memungkinkan karyawan mengonstruksi ulang tekanan menjadi tantangan pertumbuhan, sehingga performa kerja tetap terjaga secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Resilience Quotient (RQ), Shift Work Disorder, Keberlanjutan Performa, Fenomenologi, Efektivitas Kerja.

**Abstract** – Shift work systems in the modern industrial era often trigger Shift Work Disorder (SWSD), which has an impact on decreased work effectiveness. This study aims to explore in depth how employees in the manufacturing industry in Banten interpret the experience of SWSD and how Resilience Quotient (RQ) plays a role in mediating this negative impact on their work effectiveness. The research method used is a qualitative one with an Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) approach. Ten participants were selected through a purposive sampling technique with the criteria of working in a rotating shift system for at least one year. Data were collected through in-depth semi-structured interviews. The results of the thematic analysis identified three main themes: (1) Biological Clock Disruption as a Cognitive Inhibitor; (2) Resilience Dimension as a Psychological Shield; and (3) Dynamics of Effectiveness under Physical Stress. The findings indicate that RQ, particularly the dimensions of emotional regulation and optimism, acts as a mediating mechanism that allows employees to reconstruct stress into a growth challenge, thereby maintaining work performance sustainably.

**Keyword:** Resilience Quotient (RQ), Shift Work Disorder, Performance Sustainability, Phenomenology, Work Effectiveness.

### PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi global yang tidak mengenal batas waktu telah melahirkan fenomena yang disebut sebagai "Masyarakat 24 Jam," di mana aktivitas industri menuntut operasional tanpa henti (Wickwire et al., 2019). Di Indonesia, pergeseran ini terlihat sangat nyata di wilayah dengan kepadatan industri tinggi seperti Provinsi Banten. Berdasarkan data terbaru dari BPS Provinsi Banten (2025), sektor industri pengolahan mencatat penambahan tenaga kerja terbesar sebanyak 138,92 ribu orang, dengan komposisi pekerja formal mencapai 52,72% yang sebagian besar terikat dalam sistem kerja shift.

Sistem kerja gilir atau shift, meskipun efektif secara ekonomi, secara klinis memicu Shift Work Disorder (SWSD). Gangguan ini dicirikan oleh ketidakmampuan tubuh untuk menyelaraskan ritme sirkadian alami dengan jadwal bangun-tidur yang dipaksakan oleh pekerjaan (Wright Jr et al., 2013). Pekerja sering mengalami insomnia kronis saat siang hari

dan kantuk berlebihan (*excessive sleepiness*) saat jam operasional malam, yang berujung pada penurunan ketajaman mental dan iritabilitas emosional (Marchelia, 2014). Di Banten, keluhan kelelahan kerja pada sektor industri dilaporkan mencapai angka 86,3%, sebuah indikator bahwa masalah ini telah mencapai level sistemik (Ananda & Mustopa, 2023).

Secara fundamental, efektivitas kerja adalah penilaian terhadap keberhasilan pencapaian target organisasi yang sangat bergantung pada fungsi kognitif karyawan (Gibson et al., 2013). SWSD mengakibatkan proses berpikir yang melambat dan peningkatan risiko kesalahan fatal di lapangan (Suma'mur, 2013). Namun, realitas di lapangan menunjukkan adanya variabilitas individu; beberapa pekerja mampu bertahan dengan performa stabil sementara yang lain mengalami *burnout*. Perbedaan ini diduga kuat dipengaruhi oleh Resilience Quotient (RQ), yaitu kecerdasan individu untuk bangkit dari tekanan dan beradaptasi dengan situasi sulit (Reivich & Shatté, 2002).

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami bagaimana tujuh dimensi resiliensi (regulasi emosi hingga efikasi diri) bertindak sebagai variabel mediasi yang membantu karyawan menegosiasikan rasa lelah mereka menjadi performa yang tetap efektif.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Teori Conservation of Resources (COR) yang dikembangkan oleh Hobfoll (1989) menyatakan bahwa individu secara aktif berusaha mempertahankan sumber daya yang mereka hargai. Dalam konteks kerja shift, tidur berkualitas dan kejernihan mental adalah sumber daya utama yang terus terkuras. SWSD menciptakan ancaman kehilangan sumber daya (*resource loss*), sementara resiliensi bertindak sebagai sumber daya personal (*personal resource*) yang menghambat siklus kerugian tersebut dan memungkinkan pemulihan energi fisik maupun psikologis (Bakker, 2022).

Menurut konsep orisinal dari Reivich dan Shatté (2002), resiliensi bukanlah sifat statis, melainkan sekumpulan keterampilan kognitif yang meliputi:

1. Regulasi Emosi: Kemampuan untuk tetap tenang di bawah stresor yang intens.
2. Kontrol Impuls: Kemampuan menahan dorongan reaktif akibat kelelahan.
3. Optimisme Realistik: Keyakinan bahwa situasi sulit bersifat sementara.
4. Analisis Kausal: Akurasi dalam memetakan penyebab kelelahan untuk mencari solusi.
5. Empati: Kemampuan membaca dinamika emosi dalam tim lintas shift.
6. Efikasi Diri: Keyakinan pada kapasitas diri untuk menyelesaikan tugas rumit.
7. Reaching Out: Kapasitas mencari peluang dan dukungan sosial (Hendriani, 2018).

Secara biologis, disrupsi sirkadian akibat kerja malam menekan sekresi melatonin dan mengganggu sumbu hipotalamus-hipofisis-adrenal (HPA), yang secara fisik menurunkan metabolisme tubuh (Kodrat, 2009). Keberlanjutan performa (*sustainable performance*) hanya dapat dicapai jika organisasi memperhatikan keseimbangan antara produktivitas fisik dan kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) karyawan (Bakker & Albrecht, 2018; Ryff, 1989).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan paradigma kualitatif dengan metode Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). IPA dipilih karena kemampuannya untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana partisipan memaknai pengalaman personal mereka sebagai pekerja shift yang menghadapi gangguan tidur (Smith et al., 2009).

Subjek penelitian terdiri dari 10 orang karyawan produksi di kawasan industri Cilegon (PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk) dan Tangerang (PT. Chingluh Indonesia), Banten. Pemilihan partisipan dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan kriteria : bekerja shift minimal 12 bulan, mengalami gejala gangguan tidur, dan bersedia diwawancarai secara mendalam (Moleong, 2017).

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur yang berdurasi 60-90 menit. Peneliti menggunakan bantuan alat rekam suara dan catatan lapangan untuk menangkap nuansa linguistik partisipan (Satori & Komariah, 2017). Pertanyaan wawancara dikembangkan berdasarkan dimensi RQ dari Reivich dan Shatté (2002).

Tahapan analisis dilakukan mengikuti protokol Smith et al. (2009):

1. Reading and re-reading: Membaca transkrip secara berulang untuk membenamkan diri dalam data.
2. Initial noting: Memberikan catatan pada kata kunci dan metafora yang digunakan partisipan.
3. Developing emergent themes: Mengelompokkan catatan menjadi tema-tema awal.
4. Searching for connections across emergent themes: Membentuk tema induk yang koheren.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan analisis IPA, ditemukan tiga tema induk yang merepresentasikan mekanisme mediasi RQ terhadap dampak SWSD.

### **1. Disrupsi Jam Biologis sebagai Krisis Kognitif**

Seluruh partisipan memaknai SWSD sebagai "musuh biologis" yang mengikis fokus mereka. Partisipan menggambarkan kondisi shift malam sebagai "bekerja dalam kabut," di mana koordinasi pikiran melambat secara drastis (Wickwire et al., 2019).

- Iritabilitas Emosional: Kelelahan fisik mengakibatkan partisipan lebih mudah marah terhadap rekan kerja atau mesin yang bermasalah, yang secara teoritis mencerminkan rendahnya regulasi emosi akibat deprivasi tidur (Marchelia, 2014).

### **2. Dimensi Resiliensi sebagai Mekanisme Mediasi**

Hal ini menjawab bagaimana RQ bekerja secara kualitatif. Partisipan yang resilien tidak melihat kantuk sebagai hambatan akhir, melainkan sebagai tantangan yang harus dikelola.

- Strategi Reframing: Menggunakan dimensi Optimisme Realistik, partisipan memaknai kerja shift malam sebagai "perjuangan demi keluarga" atau "untuk rencana masa depan mereka" (aspek I Am dalam resiliensi), yang memberikan energi psikologis tambahan saat fisik mereka mulai menyerah (Reivich & Shatté, 2002).
- Regulasi Emosi sebagai Perisai: Partisipan menggunakan teknik jeda singkat atau interaksi sosial ringan (beberapa partisipan menyebutkan sembari menghisap tembakau/rokok) untuk menurunkan ketegangan emosional akibat SWSD (Hendriani, 2018).

### **3. Rekonstruksi Efektivitas di Tengah Tekanan**

Efektivitas kerja dimaknai ulang bukan sebagai kecepatan produksi, melainkan sebagai ketelitian dan keamanan operasional.

- Kualitas Kerja: Partisipan yang memiliki Efikasi Diri tinggi cenderung melakukan pemeriksaan ganda (double check) pada hasil kerja mereka saat merasa sangat lelah untuk menghindari kecelakaan kerja yang fatal atau kesalahan sesuai Standar Operasional Pekerja (SOP) (Suma'mur, 2013).
- Dukungan Sosial: Kehadiran Keluarga yang menunggu di rumah dan rekan kerja yang suportif (aspek I Have) bertindak sebagai "buffer" terhadap stres kerja, yang memperkuat resiliensi individu secara kolektif (Bakker, 2022).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis fenomenologis interpretatif pada dua entitas industri besar di Banten, dapat disimpulkan bahwa Shift Work Disorder (SWSD) merupakan determinan utama yang mengikis efektivitas kerja melalui degradasi kognitif dan fisik yang sistemik. Di PT. Chandra Asri Petrochemical Tbk, SWSD bermanifestasi sebagai "kabut mental" yang

mengancam ketelitian operasional pada tugas berisiko tinggi, sedangkan di PT. Chingluh Indonesia, gangguan tidur ini berinteraksi dengan kelelahan fisik ekstrem akibat beban kerja padat karya. Tanpa adanya intervensi psikologis, disrupsi irama sirkadian ini secara konsisten menurunkan kualitas hasil kerja, meningkatkan iritabilitas emosional, dan memperbesar risiko kecelakaan kerja di kedua lokasi penelitian (Suma'mur, 2013; Wickwire et al., 2019).

Penelitian ini berhasil membuktikan secara kualitatif bahwa Resilience Quotient (RQ) memainkan peran mediasi yang krusial dalam mengubah persepsi karyawan terhadap stresor biologis tersebut. Melalui dimensi regulasi emosi dan optimisme realistis (Reivich & Shatté, 2002), karyawan tidak melihat rasa kantuk dan lelah sebagai hambatan absolut, melainkan sebagai tantangan yang harus dikelola melalui strategi koping adaptif. Resiliensi bertindak sebagai mekanisme "reframing" yang mengubah kelelahan fisik menjadi motivasi intrinsik berbasis tanggung jawab keluarga dan profesionalisme, sehingga efektivitas kerja tetap dapat dipertahankan meskipun dalam kondisi deprivasi tidur kronis.

Keberlanjutan performa (sustainable performance) di industri Banten ditemukan sangat bergantung pada sinergi antara resiliensi individu dan dukungan organisasional. Peran mediasi RQ menjadi semakin kuat ketika didukung oleh faktor eksternal (I Have) seperti kebijakan transportasi bus jemputan di Chandra Asri dan solidaritas tim di Chingluh. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat hanya mengandalkan aspek teknis penjadwalan shift, tetapi harus mengintegrasikan program pengembangan kapasitas psikologis untuk membangun "perisai" mental bagi karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Konservasi Sumber Daya (Hobfoll, 1989) di mana investasi pada resiliensi akan mencegah siklus kehilangan sumber daya yang lebih besar di masa depan.

Secara teoretis dan praktis, penelitian ini merekomendasikan manajemen industri di Cilegon dan Tangerang untuk beralih dari paradigma manajemen SDM administratif menuju pendekatan kesejahteraan psikologis yang berkelanjutan. Implikasinya, penguatan resiliensi melalui pelatihan regulasi emosi dan penciptaan keamanan psikologis (psychological safety) harus menjadi agenda prioritas untuk menekan angka burnout dan pergantian karyawan (turnover). Dengan menjaga keseimbangan antara tuntutan produksi 24 jam dan kapasitas resiliensi tenaga kerja, organisasi tidak hanya akan mencapai target efektivitas jangka pendek, tetapi juga menjamin ketangguhan operasional dalam menghadapi dinamika ekonomi global yang penuh ketidakpastian (Bakker, 2022; Ryff, 1989).

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, R., & Mustopa, A. (2023). Hubungan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Industri. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1).
- Bakker, A. B. (2022). Sustainable Performance: The Role of Psychological Capital and Work Engagement. *Journal of Management*.
- BPS Provinsi Banten. (2025). Keadaan Ketenagakerjaan Provinsi Banten Agustus 2025. Serang: BPS.
- Gibson, J. L., et al. (2013). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. New York: McGraw-Hill.
- Hendriani, W. (2018). *Resiliensi Psikologis: Sebuah Pengantar*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3).
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength*. New York: Broadway Books.
- 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).
- Smith, J. A., et al. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis: Theory, Method and Research*. London: Sage.
- Suma'mur, P. K. (2013). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sagung Seto.

- Wickwire, E. M., et al. (2019). Shift Work and Sleep Physiology. *Primary Care: Clinics in Office Practice*, 46(2).
- Wright Jr, K. P., et al. (2013). Influence of sleep deprivation and circadian rhythm on performance. *Frontiers in Neurology*.