

PERBEDAAN MOTIVASI KERJA BERDASARKAN *SHIFT* KERJA KARYAWAN PT. SAKTI PANGAN PERKASA

Glory Anatasya Makikama¹, Yari Dwikurnaningsih², Sapto Irawan³

^{1,2,3}Bimbingan dan Konseling Universitas Kristen Satya Wacana

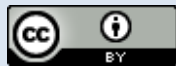
Co- Author: makikamaglory@gmail.com – 08981542472

Info Artikel

- **Masuk :** 20/12/2022
- **Revisi :** 10/05/2023
- **Diterima :** 16/05/2023

Alamat Jurnal

- <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index>



Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia
disseminated below
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Abstract: *This research aims to know the significance of differences in work motivation based on employee work shift of PT. Sakti Pangan Perkasa. Type of this research is comparative-research. The variables in this research are work motivation and employee work shift. Population in this research are 63 employees. The sampling technique uses total sampling, so the research sample is employee of PT. Sakti Pangan Perkasa as much 63 as employees. Data collection techniques in each instrument using a Likert scale. The analysis technique used One Way ANOVA technique and using the help of IBM Statistics SPSS 20. The result of the analysis show that the Fhitung is 5.890 and the signicance value of F is 0,005. Based on these results it can be concluded that there are differences in work motivation based on employee work shift of PT. Sakti Pangan Perkasa Karanganyar. The suggestion that the author proposes to the next researcher is to conduct further research by adding variables.*

Keywords: *work motivation; employee work shift*

PENDAHULUAN

Dampak dari bergulirnya era globalisasi menyebabkan teknologi informasi mendominasi segala aspek kehidupan, khususnya aspek ekonomi. Dewasa ini, ekonomi semakin mengarah pada basis pengetahuan dan mental intelektual, dan bukan lagi aspek fisik. Hal ini membawa dampak pada semakin tingginya persaingan antara Perusahaan satu dengan yang lainnya. Persaingan ini membawa pada tuntutan terhadap sumber daya manusia agar semakin memperbaharui diri dan proaktif mengembangkan keterampilan.

Salah satu sumber daya strategis yang mutlak harus dimiliki oleh Perusahaan adalah *human resource*, yaitu sumber daya yang berbentuk dan berasal dari manusia atau disebut juga dengan modal insani. Manusia merupakan bagian yang sangat penting yang memiliki kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan organisasi atau Perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuan-tujuan tersebut, Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang selalu siap menghadapi tantangan dan perubahan, karyawan yang memiliki kinerja tinggi serta yang tak kalah penting yaitu karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Motivasi mendorong manusia untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat dibuktikan dengan beberapa contoh aktivitas manusia, yakni : seseorang yang makan dan minum untuk menghasilkan suatu tenaga sehingga bisa melakukan suatu pekerjaan, atau seorang siswa yang belajar dengan tekun agar memperoleh ilmu yang cukup sehingga nantinya ia bisa menjadi seorang dokter, atau pun juga seorang pekerja/karyawan berkomitmen untuk mencapai prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Makmun (Echdar & Maryadi, 2019) motivasi menjadi “suatu kekuatan, tenaga atau daya, atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiapsediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik di sadari maupun tidak di sadari”.

Makna motivasi sebagai faktor pendorong atau faktor penggerak setiap aktivitas manusia menjadikan motivasi sebagai bagian penting dalam segala bidang kehidupan, salah satunya di bidang ekonomi yakni di Perusahaan. Utaminingsih (2014) menyebutkan bahwa “manusia merupakan unsur atau pendukung utama keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi. Manusia menjadi salah satu dimensi pokok pendukung organisasi, dimana manusia menciptakan organisasi untuk mencapai tujuan”.

Sebagai aset Perusahaan, karyawan perlu memiliki motivasi yang tinggi agar dapat memperoleh kinerja yang baik dan tujuan Perusahaan dapat tercapai. Menurut Adhari (2020) motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”. Selanjutnya Menurut Ravianto (Adhari, 2020), dorongan atau semangat kerja sangat dipengaruhi oleh faktor atasan/pimpinan, teman kerja, sarana fisik, kebijakan/aturan, imbalan, jenis pekerjaan, dan tantangan”. Motivasi kerja karyawan dapat tercermin dari aktivitas kerja. Aktivitas kerja karyawan dapat disebabkan oleh adanya perbedaan motivasi kerja dari masing-masing karyawan, oleh karena manusia adalah serupa namun tak sama.

Selain dari pada motivasi kerja karyawan, Perusahaan juga diperhadapkan pada tuntutan untuk memenuhi permintaan barang dan jasa yang semakin meningkat. Dalam memenuhi tuntutan tersebut, Perusahaan memberlakukan kebijakan *shift* kerja terhadap karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiono dkk (2018) yang mendefinisikan *shift* kerja sebagai “salah satu metode yang memungkinkan untuk dipilih suatu perusahaan atau instansi dalam memenuhi tuntutan terhadap meningkatnya permintaan barang atau jasa”.

Stevens (Sugiono dkk, 2018), mendefinisikan *shift* kerja sebagai “lama waktu kerja suatu organisasi bersama dengan kelompok atau tim yang berbeda dan melakukannya secara

beruntut selama 8 jam per hari menjadi 24 jam sesuai dengan rotasi yang terjadwal”. *Shift* kerja disusun sedemikian rupa agar dapat mendukung suatu sistem kerja produksi maupun jasa yakni di berbagai organisasi, instansi atau Perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja diberlakukan terhadap karyawan untuk mendukung sistem kerja produksi di suatu Perusahaan.

Lokasi yang dipilih pada penelitian ini adalah di PT. Sakti Pangan Perkasa. PT. Sakti Pangan Perkasa merupakan Perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan makanan dengan spesialisasi produknya adalah *breadcrumb* atau biasa dikenal dengan tepung roti atau tepung panir. PT. Sakti Pangan Perkasa didirikan di Surakarta pada Juni 2020 serta berlokasi di Karanganyar, Jawa Tengah. Perusahaan ini sudah merilis beberapa produk, antara lain merek Sakti, Laskar dan Pita dengan beberapa varian kemasannya. Seiring dengan perkembangan perusahaan, area pemasaran produk semakin meluas. Semula hanya meliputi wilayah Jawa Tengah dan sekitarnya telah sampai menjangkau seluruh wilayah Jawa, Sumatera, Kalimantan dan Sulawesi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *manager HRD* di PT. Sakti Pangan Perkasa pada bulan September 2022, diperoleh informasi bahwa Perusahaan memberlakukan tiga *shift* atau jam kerja bagi karyawannya, yakni *shift* Pagi-Sore (07.45-16.30), *shift* Sore-Malam (15.45-00.30) dan *shift* Malam-Pagi (23.45-08.30) dalam enam hari kerja (Senin-Sabtu). Perusahaan memberlakukan sistem *shift* dengan tujuan untuk memenuhi permintaan produk. Pemberlakuan *shift-shift* tersebut memberikan pengaruh bagi motivasi karyawan dalam bekerja, khususnya pada *shift* malam-pagi. Karyawan yang bekerja pada *shift* ini seringkali mengantuk dan kurang bugar dalam bekerja sehingga produk yang dihasilkan cenderung lebih sedikit dibandingkan *shift* pagi-sore dan *shift* sore-malam. Walaupun harus diakui bahwa ada faktor-faktor lain di luar karyawan yang juga berpengaruh, seperti misalnya cuaca dan suhu. Pihak HRD menilai bahwa karyawan sebenarnya tetap memiliki motivasi yang baik dalam bekerja, terutama karyawan yang bekerja untuk membiayai diri sendiri dan keluarga. Sedangkan karyawan yang tidak terdesak untuk mengejar penghasilan, biasanya tidak dapat bekerja dalam waktu lama.

Penelitian Hutajulu & Brahmana (2016) dengan judul Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Ditinjau Berdasarkan *Shift* Kerja di Rumah Sakit Umum X Medan sebagai pendukung paparan di atas menunjukkan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam pada perawat di rumah sakit umum X dengan nilai signifikansi 0,024. Artinya, pemberlakuan *shift* kerja dapat menimbulkan perbedaan pada motivasi kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian komparatif. Penelitian komparatif merupakan “penelitian yang membandingkan antara satu variabel dengan variabel lainnya, atau variabel yang sama tetapi pada dua sampel atau lebih, atau dibandingkan dalam waktu yang berbeda” (Duli, 2019). Pada penelitian ini dilakukan perbandingan antara dua variabel yaitu motivasi kerja dan *shift* kerja.

Responden dalam penelitian ini adalah 63 orang karyawan PT. Sakti Pangan Perkasa yang terbagi ke dalam tiga *shift* kerja yaitu *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam.

Data yang dikumpulkan pada penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja yang dimodifikasi oleh penulis. Skala motivasi kerja dibuat berdasarkan teori Herzberg (Basirun,

2018) dengan jumlah item 30 soal yang dimodifikasi dari instrumen Suseno (2019) dengan aspek-aspek motivasi kerja terdiri atas instrinsik (pekerjaan itu sendiri, kemajuan, perkembangan, tanggung jawab, pengakuan, pencapaian) dan ekstrinsik (administrasi dan kebijakan perusahaan, penyeliaan, gaji, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, keamanan kerja).

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *One-Way ANOVA* untuk mengetahui apakah terdapat suatu perbedaan signifikan antara rata-rata dua atau lebih kelompok.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Distribusi frekuensi karyawan yang bekerja pada shift pagi menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan shift pagi berada pada kategori tinggi. Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1 :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan yang Bekerja Shift Pagi

Kategori	Rentang Nilai	F	Persentase
Sangat Tinggi	126-149	1	4,76 %
Tinggi	102-125	17	80,95 %
Sedang	78-101	3	14,29 %
Rendah	54-77	-	-
Sangat Rendah	30-53	-	-
Jumlah		21	100 %

Dari tabel 1 dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan memiliki motivasi kerja berkategori tinggi dengan persentase 80,95 %.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan yang Bekerja Shift Sore

Kategori	Rentang Nilai	F	Persentase
Sangat Tinggi	126-149	6	28,57 %
Tinggi	102-125	9	42,86 %
Sedang	78-101	6	28,57 %
Rendah	54-77	-	-
Sangat Rendah	30-53	-	-
Jumlah		21	100 %

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan yang bekerja *shift* sore memiliki motivasi kerja berkategori tinggi dengan persentase 42,86 %.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Karyawan yang Bekerja *Shift* Malam

Kategori	Rentang Nilai	F	Persentase
Sangat Tinggi	126-149	1	4,76 %
Tinggi	102-125	4	19,05 %
Sedang	78-101	15	71,43 %
Rendah	54-77	1	4,76 %
Sangat Rendah	30-53	-	-
Jumlah		21	100 %

Tabel 3 menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja *shift* malam memiliki motivasi kerja berkategori sedang dengan persentase 71,43 %.

Tabel 4. Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig.	Ket.
<i>Shift</i> Pagi	0,928	0,355	Normal
<i>Shift</i> Sore	0,889	0,407	Normal
<i>Shift</i> Malam	0,607	0,855	Normal

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa uji normalitas data memperoleh nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari pada 0,05 yakni 0,355 ($0,355 > 0,05$) untuk *Shift* Pagi, 0,407 ($0,407 > 0,005$) untuk *Shift* Sore dan 0,855 ($0,855 > 0,05$) untuk *Shift* Malam. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 5. Uji Homogenitas Motivasi Kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
15.082	2	60	0,114

Berdasarkan hasil uji homogenitas yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,114 yang berarti lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel memiliki varians yang sama.

Tabel 6. Uji One Way ANOVA

Motivasi Kerja	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2364.222	1182.111	5.890	0.005
Within Groups	12041.429	200.690		
Total	14405.651			

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} 5,890 dan nilai signifikansi F adalah 0,005 ($0,005 < 0,05$), yang artinya terdapat perbedaan motivasi kerja karyawan berdasarkan *shift* kerja pagi, *shift* sore dan *shift* malam.

**Tabel 7. Uji One Way ANOVA
 Motivasi Kerja (Descriptives)**

	N	Mean	Std. Deviation
<i>Shift</i> Pagi	21	116.24	5.127
<i>Shift</i> Sore	21	121.05	12.290
<i>Shift</i> Malam	21	106.33	20.609
Total	63	114.54	15.243

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai rata-rata motivasi kerja paling tinggi adalah pada *shift* sore sebesar 121,05 sedangkan nilai rata-rata motivasi kerja paling rendah adalah pada *shift* malam sebesar 106,33.

Tabel 8. Post Hoc LSD

Perbandingan antar <i>shift</i>	Mean Difference	Sig.
<i>Shift</i> Pagi - <i>Shift</i> Sore	4.810	0.276
<i>Shift</i> Pagi - <i>Shift</i> Malam	9.905	0.027
<i>Shift</i> Sore - <i>Shift</i> Malam	14.714	0.001

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa *mean difference* motivasi kerja antara *shift* pagi dengan *shift* sore sebesar 4,810 dengan nilai signifikansinya 0,276 ($0,276 > 0,05$) yang artinya terdapat perbedaan yang tidak signifikan antara *shift* pagi dengan *shift* sore. Kemudian, *mean difference* motivasi kerja antara *shift* pagi dengan *shift* malam sebesar 9,905 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,027 ($0,027 < 0,05$) yang berarti ada perbedaan signifikan antara *shift* pagi dan *shift* malam. Dan *mean difference* motivasi kerja antara *shift* sore dengan *shift* malam sebesar 14,714 dengan nilai signifikansinya sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$) yang berarti ada perbedaan signifikan antara *shift* sore dengan *shift* malam.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepada 63 orang karyawan yang terbagi menjadi tiga kelompok sampel yakni karyawan yang bekerja pada *shift* pagi sebanyak 21 orang, *shift* sore sebanyak 21 orang dan *shift* malam sebanyak 21 orang di PT. Sakti Pangan Perkasa, dinyatakan bahwa terdapat perbedaan pada motivasi kerja. Hasil ini diketahui dari perolehan nilai F sebesar $0,005 < 0,005$. Kemudian signifikansi homogenitas penelitian memperoleh hasil 0,114 ($0,114 > 0,005$) yang artinya memiliki varians yang sama.

Dari hasil pengujian yang dilakukan juga diketahui bahwa karyawan yang bekerja pada *shift* sore memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada *shift* pagi dan *shift* malam. Nilai rata-rata setiap *shift* yaitu : *shift* pagi sebesar 116,24, *shift* sore sebesar 121,05 dan *shift* malam sebesar 106,33.

Setiap kebijakan yang dilakukan oleh perusahaan tentunya memberi dampak yang beragam, tidak terkecuali dengan pemberlakuan jadwal kerja secara *shift*. Cooper & Payne

(dikutip dalam Satrio, 2015) mengemukakan bahwa “pemberlakuan *shift* akan berdampak pada fisiologis yaitu menurunnya kualitas tidur, kapasitas kerja fisik dan berdampak pada kinerja oleh karena timbulnya perasaan mengantuk dan lelah”. Namun demikian apabila karyawan memiliki motivasi kerja yang baik, maka tentunya karyawan akan dapat tetap menjalankan pekerjaannya dalam setiap *shift* dengan performa yang baik.

Motivasi kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Jurgensen (Basirun, 2018) menyatakan “faktor-faktor pendorong motivasi kerja antara lain : pekerjaan yang menimbulkan rasa aman, apresiasi perusahaan terhadap pekerjaan karyawan, kesempatan untuk maju, kelompok kerja, pekerjaan itu sendiri, gaji, hubungan antara karyawan dan pimpinan perusahaan, jaminan kerja, kondisi kerja dan jaminan kesehatan”. Oleh karena itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis ini dapat berkontribusi terhadap pengetahuan akan aspek-aspek motivasi tersebut. Dapat diketahui bahwa motivasi karyawan dapat meningkat apabila ada dorongan atau perlakuan dari perusahaan yang selanjutnya dapat menimbulkan motivasi dari dalam diri karyawan sendiri. Namun, perlu juga diketahui bahwa terdapat faktor subjektivitas dari karyawan. Maksudnya adalah ada karyawan yang sudah termotivasi karena gajinya sudah tercukupi meskipun misalnya apresiasi perusahaan terhadap pekerjaan bawahannya masih terbatas. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara awal dengan HRD PT. Sakti Pangan Perkasa, beberapa faktor yang telah disebutkan sebelumnya sudah terpenuhi, misalnya jaminan kerja dan jaminan kesehatan. Sejauh ini Perusahaan sudah mengambil langkah untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga langkah tersebut dapat ditingkatkan sehingga karyawan dapat lebih termotivasi untuk bekerja dalam setiap *shift*. Apabila motivasi kerja karyawan meningkat, maka produktivitas dan profit Perusahaan juga akan mengalami peningkatan.

Hasil uraian penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hutajulu & Brahmana (2016) dengan judul Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Ditinjau Berdasarkan *Shift* Kerja di Rumah Sakit Umum X Medan dengan hasil $F = 0,024$ ($0,024 < 0,005$). Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam pada perawat di rumah sakit umum X Medan. Penelitian serupa yang juga selaras dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Syalwani dkk (2020) dengan judul *Shift* Kerja Mempengaruhi Motivasi Perawat IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura dengan nilai *p-value* 0,040 untuk *shift* kerja. Kedua penelitian tersebut mendukung hasil penelitian ini meskipun subjek penelitiannya berbeda. Kedua penelitian tersebut memilih perawat di Rumah Sakit sebagai subjek penelitian, sedangkan penelitian ini memilih karyawan di Perusahaan sebagai subjek penelitian.

Motivasi kerja karyawan dapat berbeda-beda pada *shift* yang diberlakukan oleh Perusahaan disebabkan karena aktivitas kerja pada setiap *shift* adalah juga berbeda. Faktor lainnya juga adalah kondisi cuaca atau lingkungan kerja pada tiap waktu *shift* kerja.

PENUTUP

Simpulan dari penelitian ini adalah ada perbedaan antara motivasi kerja karyawan yang bekerja pada *shift* pagi, *shift* sore dan *shift* malam di PT. Sakti Pangan Perkasa Karanganyar. Kesimpulan tersebut di dasarkan pada hasil analisis menggunakan teknik analisis *One Way ANOVA* dengan nilai F_{hitung} 5,890 dan nilai signifikansi F adalah sebesar 0,005. Hasil

penelitian juga menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja pada *shift* sore memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang bekerja pada *shift* pagi dan *shift* malam. Nilai rata-rata setiap *shift* yaitu : *shift* pagi sebesar 116,24 dengan, *shift* sore sebesar 121,05 dan *shift* malam sebesar 106,33.

Melalui penelitian ini, penulis memberikan saran kepada Perusahaan agar dapat selalu melakukan pendekatan yang baik dengan karyawan dengan menciptakan manajemen yang sehat serta memberi perhatian kepada karyawan. Program bimbingan terhadap karyawan di setiap minggu yang telah Perusahaan lakukan hendaknya tetap dijalankan dengan baik. Perusahaan juga dapat melakukan program konkrit lainnya seperti : memberikan pelatihan untuk pengembangan diri karyawan, dan juga pemberian tunjangan khusus bagi karyawan yang bekerja pada *shift* malam.

Saran bagi karyawan yaitu selain dorongan dari Perusahaan, hendaknya karyawan juga dapat memotivasi diri sendiri agar dapat bekerja dengan baik dalam semua jadwal *shift* kerja. Apabila ada keluhan atau masalah maka dapat langsung berkoordinasi dengan HRD Perusahaan sehingga tidak akan mengganggu produktivitas karyawan dan produksi Perusahaan.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya dapat memperluas kajian tentang motivasi kerja dan kemudian menghubungkannya dengan variabel lain sehingga dapat menambah kajian tentang penelitian psikologi industri dan organisasi. Peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi seperti faktor dukungan sosial, status pendidikan, karakteristik pekerjaan, dan lain-lain.

REFERENSI

- Adhari, I. Z. (2020). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan: Qiara Media.
- Basirun. (2018). Perbedaan Motivasi Kerja Antara Karyawan Kontrak dengan Karyawan Tetap di JNE Express Across Nation Cabang Medan (Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Medan Area). Diakses dari: <http://repository.uma.ac.id/>
- Duli, N. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi dan Analisis Data Dengan SPSS. Sleman: DeePublish.
- Echdar, S, Maryadi. (2019). Business Ethics and Entrepreneurship (Etika Bisnis dan Kewirausahaan). Sleman: DeePublish.
- Hutajulu, J, & Brahmana, K. (2016). Perbedaan Motivasi Kerja Perawat Ditinjau Berdasarkan Shift Kerja di Rumah Sakit Umum X Medan. Jurnal Psikologi Universitas HKBP Nommensen: Vol. 1, No. 2, Hal. 24-44. Medan: Majalah Ilmiah Jurnal Fakultas Psikologi.
- Satrio, P. (2015). Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT. Cirleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. (Skripsi. Fakultas Ekonomi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta). Diakses dari: <http://eprints.uny.ac.id/23035/>

Sugiono, Putro, W. W., & Sari, S. I. K. (2018) Ergonomi untuk Pemula: Prinsip Dasar & Aplikasinya. Malang: UB Press.

Suseno, M. N. (2019). Pengujian Psikometris Skala Psikologi: Motivasi Kerja dan Motivasi Spiritual. Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Diakses dari <https://digilib.uin-suka.ac.id/id/eprint/36622/>

Syawalni, M, Mahdalena dan Firdaus, S. (2020). Shift Kerja Mempengaruhi Motivasi Perawat di Ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. Jurnal Citra Keperawatan: Vol. 8, No 1, Hal. 46. Diakses dari: <https://ejurnal-citrakeperawatan.com/index.php/JCK/article/view/146/143>

Utaminingsih, A. (2014). Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen. Malang: UB Press.