

## Literature Review: Overtime dan Well Being Employee

Feronica Simanjorang\*<sup>1</sup>

Andre Baressa<sup>2</sup>

M. Rahman Ma'arif<sup>3</sup>

Michael Nataldo<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Sumatera Utara, Medan, Sumatera Utara, Indonesia

\*e-mail: [feronicasimanjorang@usu.ac.id](mailto:feronicasimanjorang@usu.ac.id)<sup>1</sup>

### Abstrak

*Dalam setiap organisasi, overtime atau kerja lembur adalah hal yang biasa dilakukan oleh para karyawan. Namun efek dari overtime sendiri terhadap well being para karyawan yang melakukan tidak jelas. Oleh karena itu kami melakukan literature review terhadap 12 jurnal yang membahas hubungan overtime dengan well being para karyawan. Dan kami menemukan bahwa dari penelitian penelitian sebelumnya mengenai pengaruh overtime kepada well being para karyawan bahwa overtime bukan lah penentu membaik atau memburuknya Well Being karyawan. Tetapi sekedar membantu membaik/memburuk nya Well being Karyawan.*

**Kata kunci:** *well-being, overtime, employee, business, organization*

### Abstract

*In every organization, overtime or working overtime is something that employees usually do. However, the effect of overtime itself on the welfare of the employees who do it is unclear. Therefore, we conducted a literature review of 12 journals that discuss the relationship between overtime and employee welfare. And we found from previous research on the effect of overtime on employee well-being that overtime is not a determinant of worsening or deteriorating employee well-being. But just to help improve/worse employee welfare.*

**Keywords:** *well-being, overtime, employee, business, organization*

### PENDAHULUAN

Overtime (lembur) dapat dijelaskan sebagai jam kerja wajib, sukarela, bertekanan dan diperpanjang atau bekerja selama hari libur, lembur yang tidak dibayar dan lembur yang dibayar serta lama jam yang berbeda per minggu dan jam diperpanjang ke shift (Wheatley, 2017 dalam Tan, 2020). Selain itu, Pasal 26 ayat (1) PP 35/2021 juga mengatur batasan waktu kerja lembur yaitu waktu kerja lembur hanya dapat dilakukan paling lama 4 jam dalam 1 hari dan 18 jam dalam 1 minggu. Overtime seringkali menjadi cara bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga mereka dengan mendapatkan pendapatan atau kompensasi tambahan. Faktor utama yang mendorong pekerjaan lembur adalah kebutuhan keuangan, di mana karyawan merasa perlu mendapatkan pendapatan ekstra untuk memenuhi kebutuhan mereka atau mengatasi kekurangan dana pada saat tertentu. Selain itu, ketika tarif upah reguler yang telah ditetapkan tidak cukup untuk memastikan kepuasan kebutuhan, pekerjaan lembur bisa menjadi solusi.

Meskipun dapat memberikan pendapatan tambahan yang dibutuhkan oleh karyawan, overtime juga memiliki dampak yang perlu dipertimbangkan. Seperti penurunan pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Pekerjaan lembur yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan tingkat stres. Hal ini juga dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, membatasi waktu yang dapat dihabiskan dengan keluarga dan teman-teman. Selain itu, produktivitas dan efisiensi kerja juga bisa terpengaruh negatif karena pekerja yang bekerja terlalu lama mungkin menjadi kurang efisien. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memantau dan mengelola jam kerja tambahan dengan bijak untuk meminimalkan dampak negatifnya pada kesehatan dan produktivitas karyawan.

*Well-being* dalam psikologi membahas kesehatan mental seseorang yang berhubungan dengan kesejahteraan seseorang. *Well-being* sendiri adalah konsep yang dikemukakan Martin seligman. Seligman memberikan 5 faktor dalam *well-being* setiap orang yaitu: Positive emotions,

engagement, relationship, meaning, dan achievement (Coffey et al.,2014). *Well-being* adalah sebuah konstruksi kompleks yang menyangkut fungsi dan pengalaman psikologis yang optimal. Hal ini dapat didefinisikan sebagai kebahagiaan hedonis (kenikmatan, kesenangan) dan eudaimonik (makna, kepuasan) serta ketahanan [menangani masalah, pengaturan emosi, pemecahan masalah yang sehat (Tang et al., 2019). *Positive Emotions* dalam *well-being* sangat berhubungan dengan berbagai hal seperti *life satisfaction*, *resilience*, *mindfulness*, *social reward* dan *physical health* (Coffey et al., 2014). Yang dimana ini sangat penting bagi karyawan untuk melakukan sebuah pekerjaan dengan maksimal selain *positive emotions*, ada *engagement* yang membahas fokus dalam melakukan suatu aktivitas. *Engagement* yang tinggi sangat berhubungan dengan *life satisfaction* dan *work satisfaction* seseorang dan menjadi salah satu indikator *well-being* (Coffey et al.,2014). *Output* dari faktor ini juga mengarah ke pekerjaan. Seberapa besar dedikasi yang dilakukan seorang karyawan berhubungan dengan indikator ini.

Memiliki hubungan yang baik juga menjadi indikator *well-being* seseorang. Perasaan dihargai oleh lingkungan sekitar dan memiliki hubungan yang dekat dan mutual dengan seseorang menunjukkan *well-being* yang baik. Hubungan yang baik memiliki korelasi positif dengan peningkatan *self-esteem* seseorang (Coffey et al.,2014). Lingkungan kerja yang baik pastinya meningkatkan kenyamanan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Indikator ke empat adalah *meaning*, pemaknaan suatu hal pastinya memberikan purpose atau tujuan untuk seseorang. Hal ini bisa didapatkan dari berbagai hal seperti agama, *relationship*, aktivitas dan pekerjaan dan indikator ini sangat berhubungan dengan *well-being* yang baik(Coffey et al.,2014). Karyawan yang memiliki tujuan pastinya akan mengerjakan tugas secara maksimal dibandingkan karyawan lainnya

Selain ke empat indikator tadi, ada satu indikator yang penting dalam suatu organisasi, yaitu *achievement* atau pencapaian, pencapaian sendiri adalah persisten atau determinasi seseorang untuk mendapatkan hal yang dia inginkan dan biasanya melalui kerja keras atau dedikasi untuk memahirkan *skill* yang ia miliki (Coffey et al.,2014). Pastinya karyawan yang memiliki rasa pencapaian yang tinggi adalah aset penting untuk organisasi dikarenakan dedikasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaan nya.

*Well-being* memiliki korelasi positif terhadap berbagai macam hal yang dilihat oleh organisasi, seperti *job satisfaction*, *organization commitment*, *work outcomes* dan hal hal lain yang tidak ada sangkut paut dengan organisasi namun memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja seperti *physical health/vitality* dan *life satisfaction,satisfaction in task/work,resilience* dan *Social relationship*(Coffey et al.,2014)

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif dengan studi literatur atau riset pustaka. Metode studi literatur atau riset pustaka adalah metode penelitian yang menggunakan penelusuran pustaka yang lebih dari sekedar menyiapkan kerangka penelitian saja, namun memperdalam kajian teoritis ataupun mempertajam metodologi. Metode studi literatur atau riset pustaka menggunakan sumber kepustakaan untuk memperoleh data penelitiannya tanpa perlu melakukan riset lapangan (Zed, 2014).

Sumber pencarian literatur yang digunakan dalam penelitian ini ditelusuri melalui *Google Scholar*. Kriteria literatur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu merupakan jurnal dengan maksimal 10 tahun terakhir yang membahas mengenai pengaruh *overtime* terhadap *well-being* karyawan, mengandung kata kunci yang sama dengan topik penelitian, literatur tidak terbatas pada metode penelitian tertentu, dan artikel menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa Inggris. Literatur yang telah didapat, akan dievaluasi serta dipilih kembali mana yang akan dimasukkan ke dalam studi literatur. Literatur yang telah dipilih kemudian akan dibaca, dicatat, diatur, dan dirangkum.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tabel literatur yang digunakan *literature review: overtime dan employee well-being.*

Judul	Penulis	Tahun	Metodologi	Latar Belakang	Hasil	Kelemahan	Kelebihan
Telecommuting, Off-Time Work, and Intrusive Leadership in Workers Well-Being	Nicola Magnavita, Giovanni Tripepi, Carlo Chiorti	2021	Kuantitatif dengan <i>structural equation modeling (SEM)</i>	Terdapat perdebatan antara kelebihan dan kekurangan dari <i>telecommuting work</i> , salah satunya adalah pada <i>mental health</i> . Namun, fenomena ini merupakan satu masalah kompleks, beberapa aspek harus dipertimbangkan, seperti <i>off-time work, leadership, isolation</i> yang dialami karyawan, dan aspek individu lainnya. Oleh karena itu, untuk dapat menarik kesimpulan, diperlukan studi spesifik pada aspek-aspek tertentu.	Penerapan <i>intrusive leadership</i> yang memaksa pekerja untuk bekerja <i>off-time</i> , meski hanya sedikit, memiliki dampak negatif pada <i>well-being</i> pekerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Studi dimulai pada 2019, sebulan pandemi, sehingga ada kemungkinan perubahan pada aspek-aspek tertentu.</li> <li>Perusahaan dipilih menggunakan <i>convenience sampling</i>, oleh karena itu, sampel peserta tidak dapat dianggap mewakili seluruh pekerja <i>telecommuting</i>.</li> <li>Ketergantungan pada <i>self-report</i>, sehingga tinggi akan kemungkinan bias dalam data.</li> </ul>	ini adalah penelitian pertama yang berfokus secara khusus tentang dampak kerja di luar waktu di telecommuter.  Studi ini dilakukan sebelum pandemi, sehingga tidak memiliki kesuditan untuk membedakan efek dari pandemi.
How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP)	Julia Seitz, Thomas Rigotti	2018	Kuantitatif dengan <i>within-person design</i>	Waktu fleksibel menghasilkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja yang lebih besar, namun bukti menunjukkan peningkatan otonomi waktu kerja juga menyebabkan risiko kelelahan dan kelebihan beban yang lebih besar. Itu Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperkirakan dampak pengaturan waktu kerja dengan tingkat yang berbeda-beda otonomi pada kepuasan kerja dan waktu luang serta kesehatan subjektif. Ini menggunakan kerja berlebihan jam sebagai moderator ambang batas.	Mengubah pengaturan waktu kerja otonom berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Maju terhadap waktu kerja yang dikelola sendiri (waktu kerja berbasis kepercayaan) berpengaruh negatif terhadap kepuasan dengan waktu senggang, meskipun tetap berada dalam waktu kerja yang dikelola sendiri berhubungan positif dengan umam kesehatan	Peneliti tidak dapat menyimpulkan data dari measurement waves dikarenakan jeda waktu yang terjadi selama 2 tahun serta sedikitnya penelitian longitudinal mengenai hal yang diteliti.  Peneliti hanya memilih responden yang mendapat manfaat untuk analisis lapangan kerja peneliti di semua gelombang pengukuran yang disertakan.	Sedikit penelitian yang membahas hubungan overtime dan working autonomy untuk para pekerja  Sedikit penelitian yang membahas working autonomy dan satisfaction, dan para peneliti dapat memberikan insight baru mengenai hubungan antara kedua hal ini.
Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China	Shusheng Yang, Lijuan Chen, Xianjin Bi	2023	Kuantitatif	Para pekerja di Tiongkok lebih menderita akibat kerja lembur dibandingkan dengan banyak pekerja di negara lain negara. Jam kerja yang berlebihan dapat menyita waktu dan tujuan pribadi ketidakseimbangan pekerjaan-keluarga, sehingga mempengaruhi kesejahteraan subjektif pekerja. Sementara itu, Teori penentuan nasib sendiri memajukan bahwa otonomi kerja yang lebih tinggi dapat meningkatkan kualitas hidup kesejahteraan subjektif karyawan	Sedangkan lembur mempunyai efek negatif yang minimal terhadap subjektif individu kesejahteraan, kerja lembur yang tidak disengaja memperbesarnya secara signifikan. Meningkatkan individu otonomi kerja bermanfaat bagi kesejahteraan subjektif individu.	karena keterbatasan data, peneliti tidak dapat mengidentifikasi pola lembur tertentu, seperti shift kerja, keragaman, dan lembur akhir pekan, yang telah terbukti terkait untuk kesejahteraan dalam beberapa literatur.  penelitian ini tidak dapat menilai mekanisme sebab akibat dari lembur, otonomi kerja, dan kesejahteraan keterbatasan data cross-sectional.	Penelitian ini dilakukan secara sistematis menganalisis overtime, overtime sukarela, otonomi kerja, dan kinerja karyawan, kesejahteraan, melengkapi bukti empiris dari Tiongkok terkait bidang penelitian.
Examining the Effects of Overtime Work on Subjective Social Status and Social Inclusion in the Chinese Context	Yashuo chen, Pengbo Li, Chunjiang yang	2020	Kuantitatif	Meskipun para peneliti berpendapat bahwa jam kerja yang panjang terbukti mengancam kesehatan individu, menimbulkan konflik pekerjaan-keluarga, dan memurukan prestasi kerja,	kerja lembur sangat terkait dengan rendahnya tingkat status sosial subjektif dan inklusi sosial. Selain itu, tim peneliti menemukan	Skala yang digunakan menggunakan item yang tidak mencakup beberapa variabel ( item Skala diperpendek), desain penelitian tidak bisa	Dapat memberikan insight terhadap teori dan variabel yang sulit dilihat yang berhubungan dengan effort-reward seperti: teori relative deprivation, work Fairness terhadap overtime,

				<p>dampak lembur upaya untuk mencapai hasil yang berhubungan dengan sosial hanya mendapat sedikit perhatian. Berdasarkan Framework Relative deprivation, kami berupaya untuk mengatasi masalah penting ini dengan mengeksplorasi apakah, mengapa, dan kapan kerja lembur individu mempengaruhi sikap sosial mereka.</p>	<p>bahwa jenis waktu kerja lembur (bekerja lembur pada hari kerja atau pada akhir pekan dan hari libur) memiliki efek moderat pada hubungan antara kerja lembur dan inklusi sosial. Itu adalah, karyawan yang bekerja lembur pada hari kerja kemungkinan besar tidak memiliki rasa inklusi sosial. Lebih lanjut, terdapat hubungan negatif antara kerja lembur dan status sosial subjektif lebih kuat pada tingkat Fairness (pandangan karyawan mengenai adilnya melakukan overtime) yang rendah dibandingkan dengan tingkat Fairness yang tinggi. Sebaliknya, hubungan negatif antara kerja lembur dan inklusi sosial menjadi lebih kuat dengan karyawan yang memiliki tingkat Fairness tinggi dibandingkan dengan karyawan dengan tingkat Fairness yang rendah.</p>	<p>digunakan untuk penelitian longitudinal</p>	<p>lahu mengintegrasikan work Fairness terhadap job demands yang membuat insight baru terhadap relative deprivation theory.</p>
<p>The Effect of Worktime Control on Overtime Employees' Mental Health and Work-Family Conflict: The Mediating Role of Voluntary Overtime</p>	<p>: Jiaoyang Yu, Stavroula Leka</p>	<p>2022</p>	<p>Kuantitatif</p>	<p>Jam kerja yang panjang (overtime) dapat meningkatkan risiko berbagai masalah psikologis, termasuk stres, kelelahan, kesulitan psikologis, kecemasan, dan depresi, serta gangguan tidur dan penurunan fungsi kognitif</p>	<p>Hasil dari penelitian menemukan bahwa salah satu dimensi dari WTC (Work Time Control), yaitu kendali terhadap waktu cuti, berkaitan dengan penurunan depresi, kecemasan, dan stres. Sementara dimensi lainnya (Work Family Conflict / WFC), yaitu kendali terhadap jam kerja harian, juga berkaitan dengan penurunan stres</p>	<p>Penelitian ini berhasil mengidentifikasi hubungan yang signifikan antara kontrol waktu kerja (WTC) dan kesejahteraan mental karyawan, serta konflik pekerjaan-keuarga (WFC). Ini dapat memberikan wawasan yang berharga kepada perusahaan dan pengambil keputusan untuk memahami bagaimana manajemen waktu kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan.</p>	<p>Penelitian menyebutkan perlunya lebih banyak penelitian untuk memahami bagaimana konteks budaya dan faktor manajerial dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam hal lembur. Hal ini menunjukkan bahwa hasilnya mungkin dapat bervariasi tergantung pada budaya dan praktik manajerial di tempat kerja.</p>
<p>Why do employees actively work overtime? The motivation of employees' active overtime in China</p>	<p>Jinke Tan, Chuusheng Zhang and Zhengyang Li</p>	<p>2023</p>	<p>kuantitatif</p>	<p>banyak penelitian yang mendefinisikan upaya "workaholic" sebagai "bad effort" sedangkan work effort didefinisikan sebagai "good effort" Active overtime sendiri adalah pementan upaya kerja, namun pada tahap ini eksplorasi masih relatif sedikit mengenai motivasi di balik "Good effort"</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan keduanya faktor motivasi dan kebersihan dapat secara positif meningkatkan motivasi karyawan untuk sengaja bekerja lembur sampai batas tertentu. Diantaranya, budaya lembur, perjanjian kelembagaan, lingkungan kantor fisik yang baik,</p>	<p>skala yang dipakai belum bisa dipakai untuk seluruh negara, penggunaan cross sectional study design yang sulit mendapatkan causal relationship.</p>	<p>Penelitian ini secara inovatif menerapkan teori dua faktor pada analisis motivasi lembur, membagi faktor-faktor yang menyebabkannya lembur menjadi faktor lingkungan organisasi dan pekerjaan itu sendiri faktor.</p>

					<p>pertumbuhan karir, keuangan imbalan, dan tantangan kerja dapat secara positif meningkatkan motivasi untuk bekerja lembur. Stres kerja dapat meningkatkan frekuensi dan intensitas kerja lembur, namun berdampak negatif meningkatkan motivasi untuk bekerja lembur.</p>		
<p>The Impact of Overtime on Job Satisfaction and Work Stress among Indian Contract Workers</p>	<p>Abhijeet Kunurawat, Prithiviraj Tanika</p>	<p>2020</p>	<p>mixed method</p>	<p>Jurnal ini bertujuan untuk menyelidiki dan meninjau hubungan antara Overtime dan metrik kesejahteraan karyawan seperti tingkat pekerjaan yang dirasakan kepuasan dan stres kerja, dalam konteks India. Tujuannya adalah untuk menilai hubungan antara waktu lembur, kepuasan dan stres yang dihadapi pekerja-pekerja di India, dan dengan demikian menentukan tingkat kerja lembur yang optimal bagi pekerja tersebut yang akan menghasilkan pekerjaan-keseimbangan hidup</p>	<p>ditemukan bahwa pekerja-pekerja dengan usia muda memiliki resiliensi yang tinggi terhadap stress yang diberikan oleh overtime, sedangkan pekerja-pekerja dengan usia tua memiliki resiliensi yang rendah terhadap stress yang diberikan oleh Overtime. Overtime juga memberikan job satisfaction kepada kedua grup, namun ini berlaku untuk overtime dengan waktu yang tidak terlalu lama, job satisfaction semakin lama semakin menurun dikarenakan waktu overtime yang semakin panjang.</p>	<p>: dikarenakan situasi covid 19, sampel yang didapat tidak banyak</p>	<p>: Penggunaan Mixed method, responden yang dipakai adalah populasi yang jarang diteliti (pekerja buruh)</p>
<p>Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods</p>	<p>Kaori Sato, Sachiko Kuroda, Hideo Otwan</p>	<p>2019</p>	<p>kuantitatif</p>	<p>Meskipun literatur sebelumnya telah meneliti hubungan antara karakteristik jadwal kerja dan pekerja kesehatan mental, menetapkan efek sebab akibat dari karakteristik jadwal kerja merupakan hal yang menantang karena lingkungan masalah dogenitas. Makalah ini menyelidiki bagaimana berbagai karakteristik jadwal kerja mempengaruhi kesehatan mental pekerja menggunakan survei karyawan dan jam kerja aktual yang dicatat selama tujuh belas bulan di sebuah manufaktur Jepang perusahaan.</p>	<p>: jam kerja yang panjang menyebabkan kesehatan mental pekerja kantor menurun memburuk bahkan setelah mengendalikan efek tetap individu. Selain itu, bekerja di akhir pekan juga dikaitkan dengan penyakit mental—efek negatif dari penambahan jam kerja di akhir pekan adalah satu setengah hingga dua kali lipat lebih besar dibandingkan kerja lembur pada hari kerja bagi pekerja kerah putih. Sebaliknya, waktu istirahat yang singkat tidaklah demikian berhubungan dengan kesehatan mental bagi mereka Hasil kami</p>	<p>hanya menggunakan satu set data sehingga external variability sangat terbatas,</p>	<p>dapat melakukan penelitian dengan dua tipe pekerja yaitu pekerja buruh dan pekerja kantor dan melihat banyak variabel seperti weekend-weekdays dan long rest- short rest periods</p>

					<p>menunjukkan bahwa mengambil waktu istirahat yang relatif lama di akhir pekan lebih penting untuk menjaga kesehatan pekerja kerah putih daripada memastikan waktu istirahat harian yang cukup. Mengenai pekerja kerah biru, analisis para peneliti mengungkapkan bahwa bekerja setelah tengah malam dikaitkan dengan penyakit mental kesehatan, sedangkan waktu istirahat yang singkat tidak berhubungan dengan kesehatan mental mereka.</p>		
<p>The Effect of Overtime, Job Stress, and Workload on Turnover Intention</p>	<p>Achmad Junaidia, Eko Sasonoa, Wamuri Wamria and Dian Wahyu Emiyati</p>	2020	Kuantitatif	<p>Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset paling kritis dari setiap perusahaan. Dengan manajemen yang tepat terhadap sumber daya manusia, perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam setiap perusahaan tertentu, salah satunya adalah kegiatan kerja lembur (overtime). Overtime dapat menyebabkan stress dan beban kerja juga akan meningkat</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lembur, stres pekerjaan, dan beban kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Artinya, ketika karyawan mengalami peningkatan dalam hal lembur, stres pekerjaan, atau beban kerja, kemungkinan besar mereka akan lebih cenderung mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru.</p>	<p>Penelitian ini memberikan saran-saran manajerial yang konkret berdasarkan temuan. Misalnya, saran untuk mengurangi beban kerja dengan menambah jumlah karyawan di departemen tertentu. Ini bisa menjadi panduan berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi niat berpindah kerja.</p>	<p>Penelitian ini menyajikan hubungan antara variabel-variabel, tetapi tidak dapat menentukan hubungan sebab-akibat. Ini berarti bahwa meskipun ada hubungan positif antara lembur, stres pekerjaan, dan beban kerja dengan niat berpindah kerja, kita tidak tahu apakah faktor-faktor ini secara langsung menyebabkan niat berpindah kerja.</p>
<p>Impact of Employee Well Being on Organizational Performance in Workplace</p>	<p>Harshitha Lokesh</p>	2020	Kuantitatif	<p>Kesejahteraan karyawan merupakan perhatian utama bagi bisnis karena berdampak pada hubungan yang sehat antara perusahaan dan karyawan, serta mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Pentingnya kesejahteraan karyawan ditekankan karena karyawan merupakan aset berharga bagi perusahaan, dan investasi dalam pelatihan dan program kesejahteraan dapat meningkatkan nilai aset ini. Kesejahteraan karyawan juga berkontribusi pada kepuasan dan retensi karyawan, yang kini semakin penting bagi perusahaan.</p>	<p>Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa aktivitas kesejahteraan karyawan mendukung kesehatan fisik dan mental mereka. Disarankan untuk mengembangkan lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas seperti layanan medis, ruang istirahat, fasilitas pendidikan anak, kamun, fasilitas minum, fasilitas perjalanan, fasilitas perumahan, dan fasilitas rekreasi. Ini tidak hanya dapat meningkatkan semangat karyawan tetapi juga efisiensi mereka.</p>	<p>Kesimpulan ini menekankan pentingnya tindakan kesejahteraan karyawan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan di lingkungan kerja. Serta menyoroti kepuasan karyawan terhadap fasilitas yang disediakan oleh sektor manufaktur, yang dapat berdampak positif pada motivasi dan loyalitas karyawan.</p>	<p>Kesimpulan ini tidak memberikan informasi rinci tentang metode penelitian yang digunakan atau ukuran konkret yang digunakan untuk mengevaluasi kesejahteraan karyawan. Selain itu, tidak ada penjelasan tentang sumber data atau sampel yang digunakan dalam penelitian tersebut.</p>

*Overtime* atau kerja lembur sendiri sering di cap negatif dikarenakan beban yang diterima oleh karyawan. Namun banyak sekali karyawan yang melakukan *overtime* secara sukarela. banyak sekali karyawan yang termotivasi untuk melakukan *overtime* dikarenakan: insentif, pertumbuhan karir, bahkan tantangan dalam pekerjaan yang membuat para karyawan sukarela melakukan *overtime*. Ada beberapa karyawan yang melakukan *overtime* dikarenakan stres kerja. stres kerja meningkatkan efisiensi dalam melakukan *overtime*, namun tidak memberikan motivasi untuk melakukan *overtime* (Tan., Zhang, Li, 2023). *Overtime* dapat menambah kepuasan kerja karyawan, namun ini hanya berlaku untuk karyawan dengan usia muda dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan muda pun berkurang seiring bertambahnya jam *overtime* yang mereka lakukan. Ini menunjukkan bahwa *overtime* dengan jam yang relatif sedikit menambah kepuasan kerja untuk karyawan dengan usia muda. Sedangkan untuk karyawan dengan umur yang tua tidak merasakan kepuasan kerja saat melakukan *overtime*, walaupun *overtime* tersebut relatif pendek (Khumrawat., Tankha., 2020).

Selanjutnya, terkait dengan kepuasan kerja, beberapa kesimpulan penelitian yang sudah dibahas sebelumnya mengindikasikan bahwa efek *overtime* pada kepuasan kerja tidak bersifat seragam untuk semua karyawan. Karyawan muda mungkin mengalami peningkatan kepuasan kerja dengan melakukan *overtime* dalam jumlah yang relatif sedikit, tetapi kepuasan mereka cenderung menurun seiring bertambahnya jam kerja lembur. Sebaliknya, karyawan yang lebih tua mungkin tidak merasakan peningkatan yang signifikan dalam kepuasan mereka, bahkan dengan jam kerja lembur yang relatif pendek. (Sohier et al., 2019)

Dalam melakukan *overtime*, terjadinya stress tidak terhindarkan. Pada karyawan dengan umur yang muda, stress *overtime* akan perlahan lahan muncul saat melakukan *overtime* dengan jangka waktu yang panjang, sedangkan karyawan dengan usia tua langsung merasakan stress *overtime* di jangka waktu yang pendek sekalipun (Khumrawat., Tankha., 2020)

*Overtime* dapat memiliki dampak buruk pada kesejahteraan karyawan, yang mengarah pada penurunan kebahagiaan dan kepuasan hidup. Namun, otonomi kerja telah ditemukan untuk secara positif mempengaruhi kesejahteraan subjektif karyawan, meningkatkan rasa kontrol mereka dan mengurangi konflik pekerjaan-kehidupan. Perbedaan budaya juga berperan, dengan studi yang menunjukkan bahwa dampak negatif dari jam kerja yang panjang lebih kuat di negara-negara Asia dibandingkan dengan negara lain. Secara keseluruhan, mempromosikan otonomi kerja dan mengatasi dampak negatif dari lembur dapat menjadi penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan (Yang et al., 2023). *Overtime* dapat mempengaruhi karyawan yang bekerja dalam bentuk apapun, salah satunya adalah telecommuting. *Overtime* dalam dunia *telecommuting* dipengaruhi oleh tipe *leadership* yang diadopsi oleh atasan organisasi. Atasan yang mengadopsi tipe *intrusive leadership* akan mengganggu privasi karyawan melalui perintah yang tidak menghargai privasi karyawan, sehingga menghasilkan stress kerja, *low happiness*, dan masalah mental umum lainnya pada karyawan (Magnavita et al., 2021).

Pekerja harus mampu menghadapi peningkatan kompleksitas dan tanggung jawab akibat peningkatan otonomi. Waktu kerja *trust-based* mengharapakan karyawan untuk mengambil sikap kewirausahaan terhadap pekerjaan mereka. Pengaturan waktu kerja, seperti flextime atau waktu kerja yang dikelola sendiri, dapat bermanfaat bagi *well-being* karyawan, *work-life balance*, dan kepuasan kerja. Namun, tingkat otonomi yang tinggi juga dapat disertai dengan peningkatan tuntutan, yang dapat menyebabkan kelebihan beban dan perilaku *self-harm*. Organisasi harus menyeimbangkan tuntutan fleksibilitas mereka dengan kebutuhan karyawan untuk mengurangi dampak buruk dan meningkatkan kepuasan kerja (Seitz et al., 2018). Dalam melakukan *overtime*, para karyawan yang melakukan *overtime* akan banyak memakan waktu di tempat kerjanya, sehingga berdampak kepada kehidupan sosial karyawan tersebut. *Overtime* mengubah persepsi karyawan terhadap lingkungan sosialnya dan membuat karyawan jarang mengikuti kegiatan sosial dan tidak memiliki perasaan *Social Inclusion*, namun hal ini di moderasi oleh tipe *overtime* yang dilakukan karyawan (*long hour/short hour, weekdays/weekends*) seperti karyawan yang melakukan *overtime* di *weekdays* lebih memungkinkan untuk tidak memiliki perasaan *Social Inclusion* dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di *Weekends*. Namun penentu karyawan tidak berpartisipasi dalam kegiatan sosial ialah pandangan karyawan mengenai *Society*. Jika

karyawan merasa *Society* tidak adil dengan dirinya maka probabilitas untuk tidak melakukan kegiatan sosial semakin besar dan munculnya perasaan *social inclusion* semakin kecil, berbeda dengan karyawan yang merasa bahwa *Society* itu adil dengan dirinya, karyawan akan mengikuti kegiatan sosial dan tetap memiliki perasaan *social Inclusion* di lingkungan sosialnya. (Chen., Li., Yang., 2020)

Mengenai *overtime* di waktu *weekdays* dan *weekend*. pekerja kantor yang melakukan *overtime* di *weekend* menyebabkan *mental health* para pekerja kantor memburuk, bahkan 2x lipat dibandingkan melakukan *overtime* di *weekdays*. Ini menunjukkan bahwa istirahat yang panjang seperti istirahat di akhir pekan diperlukan untuk kesehatan mental para pekerja kantor, sedangkan untuk pekerja buruh, *weekdays* atau *weekend* tidak berpengaruh terhadap *mental health*, melainkan melakukan *overtime* di malam hari yang memperburuk *mental health* para pekerja buruh. (Sato., Kuroda., Owan., 2019)

## KESIMPULAN

Dalam *literature review* ini, asumsi bahwa *overtime* sebagai penyebab utama *well-being* karyawan terganggu tidak sepenuhnya benar. Dikarenakan banyak sekali penentu terganggu *well-being* yang terjadi bersamaan dengan kegiatan *overtime*. Hal hal yang dimaksud ialah: keyakinan karyawan mengenai masyarakat, umur karyawan, posisi karir karyawan, jenis pekerjaan yang dilakukan karyawan. *Overtime* sendiri hanya membantu mengganggu dari semua hal ini yang membuat *well-being* karyawan terganggu. *Overtime* sendiri juga dapat membantu *well-being* karyawan dan penentu yang membuat *well-being* terganggu ialah hal hal yang dijabarkan sebelumnya. Sehingga dapat disimpulkan *overtime* bukan lah penyebab utama membaik atau memburuknya *well-being*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Chen, Y., Li, P., & Yang, C. (2020). Examining the effects of overtime work on subjective social status and social inclusion in the Chinese context. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3265.
- Sato, K., Kuroda, S., & Owan, H. (2020). Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 246, 112774.
- Tan, J., Zhang, C., & Li, Z. (2023). Why do employees actively work overtime? the motivation of employees' active overtime in China. *Frontiers in Psychology*, 14.
- Yang, S., Chen, L., & Bi, X. (2023). Overtime work, job autonomy, and employees' subjective well-being: Evidence from China. *Frontiers in Public Health*, 11.
- Seitz, J., & Rigotti, T. (2018). How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German socio-economic panel (SOEP). *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift Für Personalforschung*, 32(3-4), 177-194.
- Magnavita, N., Tripepi, G., & Chiorri, C. (2021). Telecommuting, off-time work, and intrusive leadership in workers' well-being. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7), 3330.
- Chatrath, S., Kaur, A., Singh, H. (2021). Effect of Overtime and Work Load Balance on the Well-Being of nurses. *Palarch Journal Of Archaeology of EGYPT/EGPYTOLOGY* 18 (7)
- Kumrawat, A., Tankha, P. (2020) The Impact of Overtime on Job Satisfaction and Work Stress among Indian Contract Workers. *PSYCHOLOGY AND EDUCATION* 57 (9): 3785-3796.
- Sato, K., Kuroda, S., & Owan, H. (2019). Mental health effects of long work hours, night and weekend work, and short rest periods. *Social Science & Medicine*, 112774
- Coffey, J. K., Wray-Lake, L., Mashek, D., & Branand, B. (2014). A Multi-Study Examination of Well-Being Theory in College and Community Samples. *Journal of Happiness Studies*, 17(1), 187-211.
- Tang, Y.-Y., Tang, R., & Gross, J. J. (2019). Promoting psychological well-being through an evidence-based mindfulness training program. *Frontiers in Human Neuroscience*, 13.