BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini, seperti yang telah diketahui bahwa banyak sekali perubahan yang terjadi akibat pandemi Covid-19. Salah satunya adalah perubahan yang cukup signfikan pada lingkup pekerjaan. Perubahan-perubahan yang ada, dapat berpengaruh baik secara positif maupun secara negatif pada individu. Salah satunya adalah perubahan yang ada terkait jam kerja. Diketahui bahwa saat ini, banyak sekali industri yang menggunakan metode *teleworking* atau bekerja melalui jarak jauh. *Teleworking* sendiri sering kita dengar dengan nama *remote working* ataupun *telecommuting*. *Remote working* dapat didefinisikan sebagai penempatan tempat kerja yang fleksibel, pengendalian jarak jauh dari kantor pusat atau fasilitas produksi, serta para pekerja yang tidak memiliki kontak langsung dengan rekan kerjanya, namun masih dapat berkomunikasi dengan sesama rekan kerja menggunakan teknologi (Wang, dkk., 2021).

Remote working banyak digunakan selama masa pandemi Covid-19 dan masa transisinya. Tidak hanya itu, saat ini, *remote working* menjadi tawaran bagi banyak perusahaan yang mencari pegawai baru. Pilihan pekerjaan yang bisa dikerjakan di mana saja, waktu yang fleksibel, membuat banyak pihak tertarik untuk menggunakannya. Akan tetapi, *teleworking* atau *remote working* akan bersifat bebas waktunya jika pekerja secara total bekerja dengan metode *remote working*. Berbeda dengan pekerja yang mungkin saja mengalami *remote working* hanya untuk beberapa tugas tertentu, namun jam utama atau tugas utama pekerja tetap di perusahaan.

Hal ini, banyak dialami oleh para pekerja, yang mana individu tetap bekerja dengan waktu atau jam kerja yang telah ditentukan, namun ketika jam kerja selesai mereka masih perlu menyelesaikan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan ketika

perjalanan pulang ataupun ketika individu dirumah. Menurut Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, WHO *Director-General*, hal ini dapat menyebabkan ketakjelasan batasan waktu ketika pekerja berada dirumah untuk beristirahat maupun untuk bekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa salah satu dampak dari hal tersebut adalah *long working hours* atau waktu kerja yang berlebihan (WHO, 2021; ILO, 2021).

Long working hours diketahui sebagai fenomena yang dapat terjadi di mana saja dalam lingkup organisasi dan perusahaan yang dapat mengarah kepada menghabiskan waktu untuk mengerjakan pekerjaan utama ataupun pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan seperti waktu perjalanan dan dinas yang mana dapat memengaruhi kesehatan indvidu baik secara langsung maupun tidak langsung (Lee, McCann, & Messenger., 2007 dalam Wong, Chan, & Ngan., 2019). Menurut Deschata, dkk (2020), *long working hours* berarti waktu kerja yang lebih dari 40 jam perminggu sudah termasuk pekerjaan lain (*secondary job*) yang dilakukan oleh pekerja.

Beberapa negara seperti di wilayah Eropa cenderung menggunakan 48 jam perminggu sebagai batasan jam kerja yang berarti bahwa individu yang bekerja lebih dari 48 jam perminggu telah mengalami *long working hours* (HSE, 2003). Di Indonesia, jam kerja para karyawan atau pegawai diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Pasal 77 yang menetapkan bahwa waktu maksimal bagi pekerja adalah 7 jam dalam sehari dengan total 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja. Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa waktu maksimal untuk bekerja adalah 35-40 jam perminggu yang berarti bahwa lebih dari batas waktu tersebut, dapat dikatakan bahwa individu mengalami *long working hours*.

Penetapan waktu kerja, dilakukan untuk menghindari atau mencegah hal buruk yang dapat terjadi pada pekerja akibat bekerja secara berlebihan. *Long working hours* atau jam kerja yang berlebihan dapat membahayakan individu baik secara fisik maupun psikologi. *World Health Organization* dalam penelitiannya bersama dengan *International Labour Organization* yaitu WHO/ILO *Joint Estimates* menemukan bahwa pada tahun 2016 sebanyak 488 juta individu atau sebanyak 8.9% dari populasi dunia mengalami *long working hours* dengan jam kerja lebih dari 55 jam perminggu. Kemudian, terjadi kematian sebanyak 745,194 dan 23.3 juta jiwa yang mengalami *disability adjusted lif-years* akibat dari penyakit jantung koroner dan *stroke* yang disebabkan oleh *long working hours* serta masih

banyak terjadi di wilayah Pasifik Barat dan Asia Tenggara dengan kenaikan sebesar 29% sejak tahun 2000 (Pega, dkk., 2021).

Wong, Chan & Ngan (2019) dalam penelitiannya menemukan bahwa *long working hours* berdampak pada lima kondisi yaitu kesehatan fisiologis, kesehatan mental, perilaku yang sehat, hal-hal yang berhubungan dengan kesehatan, serta kesehatan yang tidak dijelaskan secara spesifik. Lebih lanjut, terlihat bahwa *long working hours* mempunyai dampak yang dapat merusak kesehatan kerja pada para pekerja (Wong, Chan, & Ngan, 2019). Kang, dkk (2012) menyatakan dalam penelitiannya bahwa sebanyak 341 penelitian yang sudah terpublikasi menunjukan bahwa terdapat hubungan antara *long working hours* dengan penyakit jantung. Selain itu, *long working hours* juga dikatakan menjadi salah satu faktor resiko untuk buruknya kesehatan mental dan berhubungan dengan kesehatan fisik yang buruk seperti penyakit jantung (Kivimaeki, dkk., 2015 dalam Choi, dkk., 2021).

Dalam lingkup pekerjaan, stres yang dapat dialami oleh pekerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah hasil pertama dari perasaan tidak nyaman yang dirasakan oleh pekerja serta perasaan yang memaksa pekerja menyimpang dari dirinya yang sebenarnya (Parker & DeCotiis, 1983). Selain itu, *World Health Organization* (WHO) (2020) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan hasil dari respon yang diberikan individu akibat dari tuntutan dan tantangan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Lebih lanjut, Park, dkk (2020) menyatakan bahwa *long working hours* berhubungan dengan stres, kecemasan, serta pemikiran untuk melakukan bunuh diri.

Dijelaskan sebelumnya bahwa *long working hours* merupakan faktor resiko dari pekerjaan dengan hasil pada kesehatan adalah penyakit jantung koroner dan *stroke*. Akan tetapi, penyakit yang telah disebutkan sebelumnya disebabkan oleh fisiologis dan perilaku respon pada individu akibat tekanan yang tejadi pada *long working hours*. Beberapa hal diantaranya adalah tekanan darah yang tinggi, perasaan gugup, *atrial fibrillation*, sulit tidur, serta kondisi nutrisi tubuh yang buruk (Pega, dkk., 2021).

Tekanan darah yang tinggi serta *atrial fibrilliation* dapat terjadi akibat stres yang dialami oleh individu. Segan, dkk (2022) dalam penelitian memperlihatkan bahwa stres dapat memicu *atrial fibrillation* pada individu sehingga menyebabkan

gagal jantung bagi individu yang mengalami. Tyas dan Zulfikar (2021) juga memperlihatkan bahwa tekanan darah tinggi dapat dipicu oleh stres yang dialami individu akibat dari tekanan psikologi yang ada. Mamun, dkk (2012) menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja adalah *long working hours*. Salah satu kasus yang cukup terkenal terkait bekerja *long working hours* dialami oleh salah seorang pekerja yang bekerja selama sekitar 105 jam dalam satu bulan dan juga tekanan dari atasannya sehingga memutuskan untuk melakukan bunuh diri ("Tren Dunia: Jam Kerja Kian Menyusut, Produktivitas Meningkat", 2017)

Stres kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal mengacu kepada kondisi fisik dan psikologis yang dimiliki oleh pekerja sedangkan faktor eksternal mengacu kepada faktor organisasi dan kondisi lingkungan kerja yang ada. Faktor internal individu mengarah kepada kontrol yang dimiliki oleh diri dalam menghadapi dan mempersepsikan stres kerja (Munandar, 2001 dalam Febriana, 2013). Kemudian, untuk faktor eksternal, terutama lingkungan kerja yang dimiliki oleh individu, memengaruhi keberhasilan dan kegagalan dalam pekerjaan yang dapat memengaruhi stres kerja pada pekerja (Robbins, 2001 dalam Febriana, 2013).

Persepsi akan sesuatu yang dipengaruhi oleh kegagalan serta keberhasilan, dapat mengarah kepada efikasi diri. Bandura (1997) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan sesuatu. Lalu, menurut Rimm & Jerusalem (1999) bahwa efikasi diri merupakan suatu keyakinan diri untuk mengontrol lingkungan, mencerminkan kemampuan diri, beradaptasi, dan juga kemampuan untuk membuat keputusan. Selain itu, efikasi diri juga merupakan hal yang penting untuk dimiliki oleh para pekerja (Khalique & Singh, 2019). Efikasi diri dapat membantu meningkatkan kesejahteraan psikologi yang dimiliki oleh para pekerja serta membantu pekerja untuk menyelesaikan tugas yang sulit dalam pekerjaan (Khalique & Singh, 2019; Ajala, 2013).

Prahara & Indriani (2019) menyatakan bahwa efikasi diri berkorelasi secara negatif terhadap stres kerja. Selain itu, efikasi diri dapat mengarahkan perasaan terkait kemampuan yang lebih stabil dan menghadapi secara efektif berbagai kondisi yang dapat menyebabkan stres kerja (Sulistyawati, Nurtjahjani, &

Prihatsanti, 2018). Efikasi diri juga dapat menjadi prediktor kuat serta memiliki peran yang cukup besar dalam menghadapi stres kerja (Prahara & Indriani, 2019; Sari & Handayani, 2017). Lebih lanjut, Hsu, dkk (2019), dalam penelitiannya menjelaskan bahwa kepercayaan diri terhadap kemampuan mengontrol waktu berhubungan dengan efikasi diri dan dapat menjadi peran penjaga yang dapat membantu menghadapi waktu kerja yang berlebih dan stres kerja yang muncul akibat hal tersebut.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka penulis berniat melakukan penelitian terkait pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada pekerja *long working hours*. Hal ini dilakukan karena banyaknya penelitian yang membahas terkait efikasi diri dan stress kerja namun masih sedikit yang mengaitkannya secara langsung dan membahas terkait pengaruhnya. Lebih dari itu, masih sedikit penelitian yang membahas terkait jam kerja berlebih pada pekerja di masa transisi atau setelah pandemi seperti saat ini khususnya di Indonesia. Terutama dengan kondisi yang membuat masyarakat harus kembali beradaptasi dengan lingkungan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penempatan latar belakang diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yaitu :

1. Bagaimana gambaran stres kerja pada pekerja *long working hours*?
2. Bagaimana gambaran efikasi diri pada pekerja *long working hours*?
3. Apakah terdapat pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada pekerja *long working hours*?

1.3. Batasan Masalah

Untuk membatasi ruang lingkup penelitian yang terlalu luas maka penelitian dilakukan dengan menerapkan batasan, yaitu hanya berfokus pada pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja yang dialami oleh para pekerja dengan *long working hours*.

1.4. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada pekerja *long working hours*?

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat bagaimana pengaruh dari efikasi diri terhadap stres kerja pekerja *long working hours*.

1.6. Manfaat Penelitian

1. 6. 1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan, membantu meningkatkan pemahaman pada pembaca mengenai perngaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada pekerja *long working hours*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya yang mungkin saja masih berkaitan dengan masalah penelitian ini.

1. 6. 2 Manfaat Praktik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan dengan baik sesuai dengan bidangnya serta dapat membantu penulis untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang sudah didapat terkait dengan masalah penelitian.