

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Hurlock (1980) mendeskripsikan bahwa dewasa awal memiliki rentang usia 18 sampai 40 tahun. Dewasa awal merupakan masa peralihan dari masa remaja menuju dewasa, baik secara fisik, intelektual maupun sosial, yang ditandai dengan adanya penyesuaian diri terhadap pola-pola kehidupan baru dan berada dalam tahap relasi yang sangat penting terhadap lawan jenis. Selain itu pada masa dewasa awal dapat dibilang sebagai masa usia produktif untuk bekerja, dimana salah satu tugas perkembangan pada usia dewasa awal menurut Hurlock (2009) adalah mendapatkan suatu pekerjaan.

Pada usia ini dalam perkembangan mereka, banyak individu yang masih mengeksplorasi jalur karir yang ingin mereka ambil, ingin menjadi individu seperti apa dan gaya hidup seperti apa yang mereka inginkan (Santrock, 2012). Hal ini tidak jarang mengakibatkan individu menjadi pribadi yang *workaholic* dimana individu memiliki kecenderungan kecanduan dalam bekerja. Sejalan dengan yang diungkapkan oleh Aliya, H. (2022) menyebutkan bahwa beberapa lingkungan menganggap orang yang kecanduan kerja dianggap keren, giat, harus dijadikan role model, dan akan sukses lebih cepat dibandingkan dengan yang tidak *workaholic*. Hal ini juga mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dari orang lain agar mendapatkan penghargaan dan

pengakuan. Mereka juga merasa harus selalu siap dan tersedia untuk bekerja, bahkan di luar jam kerja.

Menurut Wrightsman (1994) mengungkapkan bahwa dewasa awal sekarang lebih memprioritaskan keseimbangan dalam hidupnya terlebih dalam kehidupan mengenai pekerjaan. Keinginan akan keseimbangan antara dunia pekerjaan dan aspek lain juga menyebabkan individu tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang harus dilakukan dalam rangka pemenuhan finansial saja, hal ini juga bisa memicu kenapa pada usia dewasa awal banyak yang mengalami *workaholic*.

Masa depan dengan karir yang sukses tentunya merupakan impian setiap orang. Dalam mencapai impian tersebut setiap orang berlomba-lomba dan berjuang untuk melakukan berbagai hal agar bisa menggapainya. Salah satunya fenomena yang terjadi yaitu gaya hidup seseorang harus bekerja keras secara berlebihan dan hanya meluangkan sedikit waktu untuk beristirahat demi mencapai kesuksesan itu yang dikenal dengan *hustle culture* (Anugerah, 2021). Fenomena *hustle culture* atau dikenal dengan *workaholism* pertama kali dikenalkan oleh Wayne Oates dalam bukunya yang berjudul "*Confessions of a workaholic : the facts about work addiction*" mengatakan *hustle culture* merupakan sebuah istilah yang berkembang dari *workaholic* (Ika 2023). Ada tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan secara profesional dan berkualitas tinggi agar tidak dinilai buruk yang pada akhirnya tidak memiliki waktu untuk diri sendiri atau keluarga. *Workaholism* menyebabkan manusia tidak sadar bahwa mereka dipaksa untuk bekerja (Oates, 1971).

Menurut Levy (2015), *workaholism* menggambarkan gerakan yang dilakukan sendiri atau oleh diri sendiri yang berpusat pada ketagihan yang membentuk perilaku sosial seperti bekerja melampaui batas. *Workaholism* menunjukkan kebutuhan kerja berlebihan yang pada umumnya berpengaruh terhadap kesehatan, kebahagiaan pribadi, hubungan antar pribadi dan kelancaran fungsi sosial. Orang yang *workaholic* adalah seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaannya, merasa terdorong untuk bekerja dan memiliki rasa menikmati (*enjoyment*) terhadap pekerjaannya. *Workaholic* atau 'gila bekerja' biasanya hanya suka bekerja melebihi batas waktu yang ditetapkan sehingga aspek lain di dalam hidupnya terbengkalai (Namira, 2022). Pendapat ini selaras dengan penjelasan dari Killinger (1997) tentang *workaholic*, yaitu pola perilaku dalam bekerja yang ditandai dengan penggunaan waktu yang lebih lama dalam bekerja, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan mengesampingkan sebagian besar aktivitas di bidang kehidupan lain selain bekerja di masa sekarang *workaholic* bukan hanya sebatas rasa cinta terhadap pekerjaan tetapi juga berkaitan dengan adanya tuntutan finansial, sosial, dan juga teknologi (Hansen dalam Nupin, 2022).

Menurut Priska (dalam Rossa & Bahtiar, 2021) mengungkap bahwa ada beberapa penyebab seseorang menjadi seorang *workaholic*, yaitu menjadi sarana pelarian diri, ada impian yang ingin dicapai dan juga ingin menjadi seseorang yang bisa diandalkan di lingkungan kerjanya. Selaras dengan kutipan buku Mechlowitz *Workaholics: Living with Them, Working with Them* (dalam Gulman, 2022) bahwa kecanduan kerja bukan berasal dari motivasi

untuk mendapatkan lebih banyak uang, melainkan untuk mendapatkan apa yang disebut sebagai "*pendapatan psikis*", yang juga didefinisikan sebagai tanggung jawab, makna, peluang, dan pengakuan.

Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh laman jurnal.id menemukan hasil sekitar 64% pegawai di Indonesia mengalami *workaholic* (Fahlevi, 2023). Kemudian berdasarkan data Kementerian Perindustrian, Jawa Barat merupakan provinsi dengan jumlah industri terbanyak. Dari 74 kawasan industri yang tersebar di Indonesia, 40 di antaranya berlokasi di Jawa Barat, yang membuat Jawa Barat merupakan jantung industri nasional dengan mengendalikan lebih dari 50 persen kontribusi sektor industri terhadap perekonomian nasional.

Fenomena yang terjadi di Indonesia mengenai *workaholic* salah satunya adalah seorang *copywriter* yang berusia 27 tahun meninggal dunia akibat kerja terus menerus selama 30 jam dalam sehari (Fadillah, 2013). Selain itu dia juga sempat mengonsumsi minuman berenergi yang memiliki kafein tinggi. Menurut dr. Ari yang menangani kasus ini menyebutkan bahwa jika seseorang lembur tandanya tubuh mengalami kelelahan, dan harus menghindari untuk mengonsumsi minuman berkafein dan menggantinya dengan rutin mengonsumsi air putih. Apabila seseorang tidak memerhatikan ini maka yang akan terjadi padanya adalah mengalami dehidrasi, dan jika dehidrasi itu sampai terjadi, maka darah di dalam tubuh akan pekat, akibatnya, penyakit pun dengan mudah masuk ke dalam tubuh, seperti sakit kepala, emosi yang tidak terkontrol dan sering mengantuk. Selain itu dr. Ari juga

menambahkan hal yang paling ditakutkan ketika seseorang mengalami dehidrasi adalah kematian.

Selain itu, berdasarkan hasil dari wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti ditemukan fenomena *workaholic* pada salah satu karyawan vendor ATM yang menjabat sebagai *assistan supervisor* yang berusia 29 tahun, mengakui bahwa sering bekerja melebihi dari jam kerja, bahkan pada hari liburpun tetap memilih untuk masuk kerja pada saat ada pekerjaan yang mendesak. Padahal menurut peraturan ketenagakerjaan tentang jam kerja karyawan telah diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan juga PP No.35 Tahun 2021 yang merupakan bagian dari UU Cipta Kerja yaitu 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu, namun pada faktanya jam kerja seorang *Workaholic* seringkali bekerja pada akhir pekan, dan melewatkan waktu liburan mereka.

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh Destiana dan Iwasaki (2022) menyebutkan bahwa performa kerja karyawan akan menurun setelah karyawan bekerja lebih dari 55 jam dalam satu minggu. Ketika jam kerja menjadi lebih lama, tidak hanya tenaga untuk kerja yang dikeluarkan lebih banyak tapi waktu untuk tidur dan beristirahat juga berkurang, begitu pun kehidupan rumah tangga, keseharian, waktu luang dan keadaan fisiknya seperti mudah lelah, sakit kepala, dan gangguan pencernaan (Takahashi, & Nakata, 2006).

Kecenderungan *workaholic* yang kuat pada seseorang cenderung membuatnya menderita isu yang berhubungan dengan tidur, seperti keadaan mengantuk saat kerja, sulit bangun tidur dan merasa lelah ketika bangun dari tidur (Kubota et al, 2011). *Workaholic* pun akan banyak sekali berdampak pada kehidupan seseorang yang mengalaminya, contohnya seperti *burnout*, pekerja yang terlalu sering bekerja dan melupakan hiburan akan menjadi stress, serta dapat mempengaruhi kesehatan mental seperti menyebabkan gangguan tidur, depresi, dan kecemasan berlebihan. Mental yang buruk akan menyebabkan produktivitas menurun (Aurellia, 2022).

*Workaholic* yang di alami oleh individu akan berdampak pada kesehatan mental dan juga mengganggu kesejahteraan psikologisnya atau *Psychological Well Being*, bahkan pada kesehatan fisik pun bisa ikut menurun. Padahal menurut (Warr, 1999 dalam Rasulzada, 2007), kesejahteraan psikologis pada karyawan sangat penting guna menjaga karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi perilaku, pengambilan keputusan dan interaksi mereka dengan rekan kerja, dan juga mempengaruhi kehidupan keluarga dan sosial.

Menurut Ryff (1995) mengatakan bahwa *Psychological Well Being* adalah suatu keadaan dimana individu dapat menerima kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki hubungan yang positif dengan orang lain, mampu mengarahkan tingkah lakunya sendiri, mampu mengembangkan potensi diri secara berkelanjutan, mampu mengatur lingkungan, dan memiliki

tujuan dalam hidupnya. (Ryff & Keyes, 1995) menyatakan *Psychological Well Being* adalah tingkat kemampuan karyawan dalam menerima diri apa adanya, membentuk hubungan yang hangat dengan orang lain, mandiri terhadap tekanan sosial, mengontrol lingkungan eksternal, memiliki arti dalam hidup, serta merealisasikan potensi dirinya secara kontinyu. Menurut Diener (1999) *Psychological Well Being* merupakan perasaan subjektif dan evaluasi karyawan terhadap dirinya sendiri. Kemudian Bradburn (1969) menjelaskan *Psychological Well Being* sebagai perasaan individu mengenai aktifitas keseharian, perasaan tersebut dapat berarti negatif seperti ketidakpuasan terhadap hidup, merasa cemas dan lain sebagainya, dan perasaan yang positif seperti mampu mengatasi konflik dan mampu mengembangkan potensi yang ada dalam diri. *Well-being* didasari oleh psikologi positif yang mengkaji studi ilmiah dari apa yang benar-benar terjadi dalam hidup, hal-hal berharga dalam hidup meliputi optimisme, kesejahteraan, kebahagiaan, kreatifitas, *self-efficacy* kebijaksanaan, kesehatan, serta pengambilan keputusan yang melibatkan kekuatan pribadi (seperti: fisik, kognitif, sosioemosional) sebagai indikatornya (Uebner, Gilman & Jurlong, 2009).

Beberapa fenomena yang terjadi dikarenakan tingkat *Psychological well-being* pada karyawan yang rendah, seperti adanya konflik kerja yang ditandai dengan perselisihan antara karyawan, komunikasi antara karyawan tidak terjalin dengan baik, sehingga memunculkan ketidaknyamanan karyawan tidak adanya kepercayaan diri dalam menyampaikan pendapat, kurangnya kreativitas serta kurangnya pengaktualisasian diri dan ketikmampuan

karyawan dalam mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam dirinya, ketidakmampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial (Tanujaya, 2014). Karyawan yang mengalami kesehatan mental seperti fenomena yang ada di Inggris, mengakibatkan kerugian perusahaan sebesar £1-2 juta per tahun, sedangkan di Amerika Serikat kerugian yang dialami pemerintah berkisar US\$ 30-40 milyar untuk menangani karyawan yang depresi (Harnois & Gabriel, 2000).

Selain itu berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap 5 orang pekerja yang terdiri dari 3 wanita dan 2 laki laki, ditemukan 2 diantaranya yang bekerja sebagai karyawan mengakui bahwa jam kerja mereka yang berantakan, bahkan pada saat libur pun tetap masuk kerja, dimana hal tidak sesuai dengan peraturan di Indonesia, yang seharusnya menurut UU Cipta Kerja yaitu 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam 1 minggu. Ketika mereka terus bekerja tanpa istirahat, mereka akan merasakan gangguan tidur, emosi yang tidak terkontrol, mudah lelah dan mudah *stress*. *Stress* kerja ini diyakini membawa dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan yang secara tidak langsung mempengaruhi kesejahteraan karyawan (Casey, 2012), terutama kesejahteraan psikologis, dimana kesejahteraan psikologis adalah dasar atau pondasi dari kesejahteraan lainnya, seperti kesejahteraan fisik dan kesejahteraan sosial (Wright, Cropanzano, Bonett & Diamond, 2009).

Cartwright dan Cooper (1997) mengungkapkan bahwa dampak dari kesejahteraan psikologis dalam lingkungan pekerjaan pada karyawan,

memiliki jangkauan yang luas terhadap organisasi, seperti absen dalam pekerjaan, penurunan produktivitas kerja, dan tingkat turnover yang tinggi. Menurut *World Health Organization* (WHO), gangguan kesejahteraan psikologis dalam lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan kerja, ketidakhadiran dari tempat kerja dan pergantian karyawan dalam organisasi (Harnois & Gabriel, 2000).

Anugerah & Handoyo (2018) melakukan penelitian mengenai hubungan yang signifikan antara *workplace incivility* behavior dengan *psychological well-being* dan *psychological distress* pada karyawan sales. Nurtjahjanti & Widayanti (2013) melakukan penelitian mengenai hubungan persepsi dengan *workaholic* yang menghasilkan hubungan yang positif dan signifikan.

Dikarenakan penelitian terhadap *Workaholic* dan *Psychological well-being* belum pernah diteliti, maka dari itu peneliti ingin mengetahui apakah *Workaholic* berpengaruh pada *Psychological well-being* pada karyawan di Jawa Barat.

## 2.1 Identifikasi Masalah

Wrightsmann (1994), dewasa awal sekarang lebih memprioritaskan keseimbangan dalam hidupnya terlebih lagi antara kehidupan pribadi dengan dunia pekerjaan. Akan tetapi masih banyak karyawan dewasa awal yang menghabiskan keseharian waktunya untuk bekerja yang disebut dengan *workaholic*. *Workaholic* (Killinger, 1897) adalah pola perilaku dalam bekerja yang ditandai dengan penggunaan waktu yang lebih lama dalam bekerja, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, dan mengesampingkan sebagian besar aktivitas di bidang kehidupan lain selain bekerja sehingga membuat karyawan yang mengalami *workaholic* sangat mudah lelah, mengalami gangguan tidur, stress kerja, *burnout*, mempunyai kendali emosi yang buruk dan bahkan lebih parahnya bisa menyebabkan meninggal dunia karena kelelahan dan pola hidup yang tidak benar dan tidak teratur, (Aurellia, 2022).

*Workaholic* yang dialami oleh individu akan berdampak pada kesehatan mental dan juga mengganggu kesejahteraan psikologisnya, bahkan pada kesehatan fisik pun bisa ikut menurun. Padahal menurut (Warr, 1999 dalam Rasulzada, 2007), kesejahteraan psikologis pada karyawan sangat penting guna menjaga karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan target perusahaan. Selain itu, kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi perilaku, pengambilan keputusan dan interaksi mereka dengan rekan kerja, dan juga mempengaruhi kehidupan keluarga dan sosial. Menurut (Keyes, Hyson, dan Lupo, 2000 dalam Rasulzada, 2007), kesejahteraan disini mengacu pada persepsi dan penilaian karyawan terhadap kualitas hidup mereka dan kualitas

psikologis merupakan fungsi sosial. Jika kesejahteraan karyawan meningkat, hal tersebut akan membuat produktivitas dan profitabilitas organisasi juga meningkat (Warr, 1999 dalam Rasulzada, 2007). Tapi ketika kesejahteraan karyawan berkurang, stress akan meningkat dan kesempatan untuk mengatasi stresor secara efektif akan menurun (Cox, 1987 dalam Rasulzada, 2007).

Maka dari itu seorang karyawan harus mempunyai kesehatan mental atau keadaan psikologis yang sehat sehingga dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik. Akan tetapi dampak dari bekerja terlalu lama pada seorang *workaholic* dapat mempengaruhi kebiasaan atau gaya hidup pekerja. Hal ini juga terjadi pada beberapa karyawan yang bekerja di Jawa Barat. Berdasarkan badan penghubung pemerintah Jawa Barat, Hampir 60% industri pengolahan berlokasi di Jawa Barat.

Sehingga peneliti ingin mengetahui bagaimana ada pengaruh antara *Workaholic* dengan *Psychological well-being* pada karyawan masa dewasa awal?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *workaholic* terhadap *psychological well-being* pada karyawan yang ada di Jawa Barat.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.1.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, ide, dan bagi perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi terutama yang berkaitan dengan pengaruh *workaholic* terhadap *psychological well-being* pada karyawan khususnya di Jawa Barat. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian yang relevan terkait dengan tema *workaholic* dan *psychological well-being* serta dijadikan sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya.

### **1.1.2 Manfaat Praktis**

#### **A. Manfaat bagi Karyawan**

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak *workaholism* pada *psychological well-being*, yang dapat membantu karyawan mengenali gejala *workaholism* pada diri mereka sendiri
2. Mengidentifikasi strategi koping yang efektif untuk mengurangi *workaholism* dan meningkatkan *psychological well-being*.

#### **B. Manfaat bagi Perusahaan**

1. Memberikan wawasan kepada perusahaan mengenai pentingnya kesejahteraan psikologis karyawan dalam produktivitas dan keberlanjutan jangka panjang.

2. Membantu perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan program kesejahteraan yang mendukung karyawan untuk mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

### **C. Manfaat bagi Penelitian Selanjutnya**

Menyediakan dasar untuk penelitian lebih lanjut tentang *workaholism* dan *psychological well-being* yang dapat mendalaminya lebih lanjut atau menggali konteks lainnya.