

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Memasuki era industri 4.0 saat ini, kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu isu yang disorot oleh berbagai perusahaan. Transisi menuju sistem kerja yang terotomasi dan berbasis kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), membuat organisasi saat ini memiliki preferensi kepada efisiensi dan efektivitas kerja. Hal ini menuntut para pelaku industri untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni. Selain merekrut SDM yang berkualitas, perhatian organisasi saat ini juga tertuju pada retensi karyawan, dalam rangka mereduksi angka *turnover* (Poll, 2018). Salah satu upaya organisasi dalam mewujudkan visinya tersebut adalah dengan membuka peluang bergabung yang sebesar-besarnya bagi semua orang, tidak hanya pada region tertentu namun dalam skala global.

Hadirnya para ekspatriat atau secara umum lebih dikenal dengan istilah tenaga kerja asing (TKA) dalam dunia industri di Indonesia, merupakan salah satu fenomena yang menunjukkan keseriusan organisasi dalam merekrut SDM yang berkualitas (Cekindo, 2022). Tak hanya TKA, eksistensi ekspatriat lokal juga menjadi salah satu indikatornya. Frasa ekspatriat lokal sendiri adalah *term* yang digunakan oleh beberapa perusahaan swasta, untuk mengodifikasi para karyawan berkewarganegaraan Indonesia, yang juga bekarir di tanah Indonesia namun jauh dari daerah asalnya (merantau). Diversitas karyawan dalam fenomena ini

melahirkan iklim organisasi yang sarat akan persaingan dalam berkarir (McShane & Von Glinow, 2010).

Ketatnya persaingan membuat seorang karyawan harus lebih memperhatikan perjalanan karirnya, dan lebih mengoptimalkan kinerjanya (Carter, Cook, & Dorsey, 2009). Atmosfer kompetitif yang tercipta ini secara tidak langsung menuntut adanya performa kerja yang baik dari karyawan, yang umumnya dimanifestasikan dalam bentuk keterlibatan kerjanya. Meskipun terkesan baik, tidak semua bentuk keterlibatan kerja memberikan *output* yang baik juga. Sisi gelap dari keterlibatan kerja bisa terlihat ketika karyawan secara berlebihan mencurahkan energi fisik, kognitif, dan emosionalnya dalam pekerjaan (Robbins & Judge, 2015). Salah satu bentuk negatif dari tingginya keterlibatan kerja yang kadang tidak disadari oleh seorang karyawan adalah perilaku gila kerja atau juga dikenal dengan *workaholic* (Hu, 2018).

Istilah *workaholic* pertama kali dicetuskan oleh Oates (dalam Andreassen, 2014) dengan merujuk pada orang-orang yang kecanduan bekerja, di mana orang-orang ini memiliki kebutuhan untuk bekerja tanpa henti yang kompulsif dan tak terkendali. Sementara itu Machlowitz (dalam Malinowska & Tokarz, 2014) mendeskripsikan *workaholic* sebagai manifestasi dari dorongan (impuls) untuk bekerja keras dan dalam waktu yang lama, yang memberikan sensasi rasa senang bagi orang-orang yang melakukannya. Mengambil perspektif yang sama, Ng, Sorensen dan Feldman (dalam Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014) menjelaskan bahwa *workaholic* adalah orang-orang yang terobsesi dengan pekerjaan, berkomitmen menghabiskan waktu yang lama dalam bekerja, dan

menikmati pekerjaannya. Mengacu pada pendapat Oates serta Ng, Sorensen, dan Feldman di atas, Schaufeli, Taris, dan Bakker (2008) menyimpulkan dengan mendefinisikan perilaku *workaholic* sebagai manifestasi dorongan batin yang obsesif dan tidak tertahankan untuk bekerja dengan sangat keras

Lebih lanjut, Schaufeli, Taris, dan Bakker (2008) menggagas konsep dua dimensi penyusun perilaku *workaholic* yaitu: dimensi perilaku dan kognitif. Dimensi perilaku merujuk pada tendensi individu untuk bekerja dengan sangat keras (*work excessively*) hingga cenderung menghabiskan waktu yang banyak. Sementara itu, dimensi kognitif perilaku *workaholic* dapat dilihat dari adanya obsesi individu terhadap pekerjaannya, yang dimanifestasikan dengan bekerja secara kompulsif (*work compulsively*) (Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014). Gagasan ini mengacu pada tesis Ng, Sorensen, dan Feldman (2007) yang menjelaskan bahwa perilaku *workaholic* merupakan produk dari proses mental yang melibatkan aspek/dimensi perilaku dan kognitif di dalamnya.

Selalu ada konsekuensi bagi segala sesuatu yang kita lakukan dalam hidup ini, termasuk perilaku *workaholic*. Penelitian Clark, Michel, Zhdanova, Pui, dan Baltes, (2016) menemukan begitu banyak dampak negatif dari workaholisme. Dari sudut pandang karir dan pekerjaan, *workaholic* dapat mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan stres. *Workaholic* juga mengurangi kepuasan keluarga (*family satisfaction*), dan meningkatkan disafeksi dalam hubungan pernikahan serta *work-life conflict*. Bagi individu, *workaholic* terbukti mengakibatkan *burnout*, kelelahan emosi, depersonalisasi, kesehatan (fisik dan mental) yang buruk, serta mengurangi kepuasan hidup.

Berdasarkan fakta di atas, seorang karyawan harus paham batasan kapasitas dirinya (*enough is enough*), serta *aware* dengan ancaman yang jelas merugikan dari perilaku *workaholic* (Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014). Menurut McShane dan Von Glinow (2010), karyawan seharusnya mampu membatasi waktu kerjanya, dan berinisiatif mendelegasikan tanggung jawab kerja kepada koleganya (*job sharing*) agar tercipta ruang bagi kehidupan pribadinya. Hal ini melahirkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*), sehingga dapat mengurangi resiko seorang karyawan menjadi *workaholic* (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016).

Pada kenyataannya, dunia pekerjaan tanpa adanya tendensi workaholisme masih cenderung sulit terwujud. Di Indonesia, data terakhir dari Badan Pusat Statistik (2021) menunjukkan bahwa 61% dari total 131.050.523 penduduk usia angkatan kerja, memiliki jam kerja di atas 35 jam pada tiap minggunya. Bahkan dalam rincian publikasinya, 3,2% penduduk usia angkatan kerja memiliki jam kerja di atas 75 jam per minggu. Artinya ada sekitar empat juta penduduk Indonesia yang menghabiskan 40% waktunya dalam satu minggu hanya untuk bekerja.

Data di atas jika dikaji lebih mendalam, mengindikasikan adanya perilaku *workaholic* pada kalangan pekerja di Indonesia, mengingat bahwa salah satu indikator atau gejala dari perilaku *workaholic* bisa dilihat dari tingginya jam kerja seseorang (Malinowska & Tokarz, 2014). Berkaitan dengan hal tersebut, Schaufeli, Taris, dan Bakker (2008) juga menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan

(*job demand*) dalam bentuk tingginya keterlibatan dan jam kerja, terbukti dapat mempengaruhi individu untuk menjadi seorang *workaholic*.

Selain itu, seiring berjalannya waktu, paradigma mengenai perilaku *workaholic* mulai mengalami pergeseran makna. Awalnya istilah *workaholic* berkonotasi negatif karena kerap diasosiasikan dengan perilaku adiktif (Andreassen C. S., 2014). Pada perkembangannya, banyak peneliti yang mengambil perspektif berbeda dengan melihat perilaku *workaholic* sebagai hal yang positif, dan menginterpretasi *workaholic* sebagai sebuah “devosi” kepada pekerjaan (Malinowska & Tokarz, 2014).

Perspektif ini berpotensi menjadi dasar dari lahirnya kultur organisasi yang berimplikasi pada adanya apresiasi maupun *reinforcement* terhadap bentuk-bentuk keterlibatan kerja yang tinggi (Kreitner & Kinicki, 2007), bahkan menurut Shimazu (dalam Shkoler, Rabenu, & Tziner, 2017) perilaku *workaholic* sering dipandang sebagai hal yang *heroic*. Paradigma yang menjustifikasi perilaku *workaholic* sebagai hal yang positif ini sejatinya merupakan tanda “awas” bagi organisasi maupun karyawan, mengingat banyaknya dampak buruk dari perilaku *workaholic* (Van Wijhe, Peeters, & Schaufeli, 2014).

Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan peneliti kepada delapan orang ekspatriat lokal yang berasal dari Manado dan Surabaya namun berkarir di Yogyakarta pada hari Senin, 21 Maret 2022. Wawancara tersebut dilakukan dengan pendekatan tidak terstruktur dalam konteks percakapan ringan dengan pokok pembahasan mengenai problematika pekerjaan. Enam dari delapan subjek wawancara menyatakan sering melakukan lembur secara sukarela; masih

memikirkan dan mengurus pekerjaan bahkan di hari liburnya; serta membawa pekerjaan kantor dan menyelesaikannya di rumah. Tiga orang subjek bahkan memberikan keterangan bahwa terkadang tanggung jawab pekerjaan lebih dianggap penting dibandingkan dengan tanggung jawab kepada keluarga dan studi.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar ekspatriat lokal ini memiliki kecenderungan perilaku *workaholic* tanpa disadari. Hal ini mengacu pada penjelasan *American Psychological Association* (2015) bahwa seorang *workaholic* merupakan individu yang sulit menahan dorongan dari dalam diri untuk selalu bekerja (kompulsif). Keterangan subjek yang menyatakan bahwa selalu memikirkan pekerjaan dan bekerja di saat libur atau istirahatnya merupakan manifestasi dari dimensi kognitif *workaholic*, di mana individu bekerja secara kompulsif. Sedangkan keterangan mengenai seringnya subjek melakukan lembur dan membawa pekerjaan kantor ke rumah menunjukkan dimensi perilaku (*work excessively*) di mana subjek bekerja dengan sangat keras (Schaufeli, Taris, & Bakker, 2008)

Penuturan di atas juga didukung oleh hasil observasi peneliti terhadap perilaku narasumber di luar jam kerjanya. Peneliti mendapati beberapa narasumber masih menyempatkan untuk membalas *chat* dari atasan, kolega maupun *customer* di hari libur dan waktu istirahatnya. Pada *setting* percakapan ringan, beberapa narasumber lainnya selalu menemukan cara untuk mengaitkan topik pembicaraan dengan konteks pekerjaannya, seolah tidak bisa lepas dari pemikiran akan pekerjaan. Berdasarkan fakta di atas, dapat disimpulkan bahwa

ada kecenderungan *workaholic* yang cukup tinggi pada ekspatriat lokal di Yogyakarta. Idealnya setiap individu memiliki kecenderungan *workaholic* yang rendah agar terhindar dari dampak buruk *workaholic* seperti stres, *burnout*, dan permasalahan kesehatan (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016). Oleh karena itu, diperlukan adanya penelitian yang mengkaji perilaku *workaholic* pada ekspatriat lokal di Yogyakarta.

Dalam merespon fenomena *workaholic*, memerlukan upaya pengkajian secara mendalam terhadap jalur-jalur kausalitas dengan faktor pemicunya. Ng, Sorensen, dan Feldman (2007) menjelaskan bahwa perilaku *workaholic* dapat dipicu oleh beberapa faktor yaitu: (a) *trait* disposisional atau kepribadian; (b) pengalaman sosial-budaya; dan (c) *reinforcement* terhadap perilaku. Faktor disposisional digambarkan sebagai kecenderungan tipe kepribadian individu yang berkaitan dengan kebutuhan akan sebuah pencapaian (*achievement-related*). Faktor pengalaman sosial-budaya di sisi lainnya meliputi pengalaman masa kecil di lingkungan keluarga, imitasi perilaku, kompetisi antar kolega (*peer competition*), dan kepercayaan diri yang lebih tinggi saat bekerja dibanding ketika individu sedang tidak bekerja. Sementara itu faktor *reinforcement* terhadap perilaku merujuk pada iklim dalam lingkungan pekerjaan dengan keterikatan kerja yang tinggi, dan kultur organisasi dengan kecenderungan glorifikasi terhadap setiap bentuk kerja keras.

Berdasarkan faktor-faktor yang dipaparkan sebelumnya, peneliti mengambil faktor disposisional atau kepribadian sebagai faktor penyebab yang akan diteliti. Adapun alasan peneliti memilih faktor ini untuk diteliti sebagai prediktor dari

perilaku *workaholic* adalah berdasarkan teori Gordon Allport (dalam Sarwono, 2014) yang menyatakan bahwa perilaku yang ditunjukkan manusia merupakan manifestasi dari kepribadian yang dimiliki. Dalam hal ini kepribadian diasumsikan mampu menunjukkan intensi atau kecenderungan dari perilaku tertentu seperti *workaholic*.

Mengingat faktor ini terasosiasi dengan kebutuhan individu akan sebuah pencapaian (Andreassen C. S., 2014), maka salah satu variabel yang dapat merepresentasikan faktor ini adalah tipe kepribadian A (Robbins & Judge, 2015). Paradigma ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Clark, Michel, Zhdanova, Pui, dan Baltes (2016) yang menemukan bahwa individu dengan tipe kepribadian A beresiko tinggi menjadi seorang *workaholic*. Selain berdasarkan kerangka berpikir di atas, peneliti juga menemukan bahwa belum ada penelitian di Indonesia yang secara khusus dan gamblang berusaha mengkaji keterkaitan antara tipe kepribadian A dengan perilaku *workaholic*

Menurut Friedman dan Rosenman (dalam Gregory, 2015) Tipe kepribadian A atau juga dikenal dengan istilah "*hurry sickness*" adalah sejenis *action-emotion complex*, di mana individu selalu berusaha keras mencapai banyak hal dalam waktu yang sesingkat-singkatnya. Pada awalnya teori mengenai tipe kepribadian ini diidentifikasi sebagai faktor resiko dari penyakit jantung koroner, namun dalam perkembangannya tipe kepribadian disinyalir menjadi prediktor maupun mediator dari aspek-aspek dalam domain pekerjaan, seperti antusiasme dan stres kerja (Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konopaske, 2012).

Mengacu pada penjelasan Friedman dan Rosenman sebelumnya, Lu,dkk (2022) mengodifikasi karakteristik individu dengan tipe kepribadian A ke dalam empat aspek/dimensi utama, yang antara lain adalah: (a) memiliki urgensi waktu dan tidak sabaran (*time urgency and impatience*); (b) tendensi menebar permusuhan dan kemarahan (*hostility and anger*); (c) kompetitif dan berorientasi pada pencapaian (*competitiveness*); serta (d) memiliki keterikatan kerja yang tinggi (*work engagement*).

Karakteristik individu dengan tipe kepribadian A dapat memicu perilaku *workaholic* (Clark, Michel, Zhdanova, Pui, & Baltes, 2016). Hal ini salah satunya bisa dilihat pada individu dengan tipe kepribadian A yang ambisius dan kompetitif, cenderung memiliki urgensi untuk menyelesaikan tuntutan pekerjaan yang diberikan (Kreitner & Kinicki, 2007). Menurut Douglas dan Morris (dalam Glicken & Robinson, 2013), salah satu alasan individu menjadi *workaholic* adalah karena menyelesaikan pekerjaan adalah hal yang penting baginya. Hal ini menyebabkan tingginya keterlibatan kerja, sehingga individu cenderung mendedikasikan waktu dan tenaga yang banyak untuk pekerjaan (*work excessively*) bahkan di luar jam kerjanya (Malinowska & Tokarz, 2014). Sehingga dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu dengan tipe kepribadian A, dapat memunculkan aspek/dimensi perilaku (*behavioral dimension*) seorang *workaholic*.

Sementara itu jika melihat kaitan karakteristik tipe kepribadian A dengan dimensi kognitif perilaku *workaholic*, Erden, Toplu, dan Ya ho lu (2013) menjelaskan bahwa kombinasi dari tendensi orang dengan tipe kepribadian A

yang ambisius, kompetitif, terburu-buru, dan tidak sabaran (*impatience*) cenderung termotivasi untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Motivasi akan pencapaian/prestasi ini melahirkan gagasan bagi individu untuk selalu memberikan performa terbaiknya (Robbins & Judge, 2015). Menurut Schaufeli, Shimazu, dan Taris (2009), orientasi pada performa terbaik dalam bekerja akan membuat individu cenderung terobsesi dengan pekerjaan. Obsesi terhadap pekerjaan inilah yang memicu munculnya perilaku *workaholic*, dengan mendorong individu bekerja secara kompulsif (*work compulsively*), dan selalu mengutamakan pekerjaannya dibanding hal-hal lain yang juga penting dalam hidupnya seperti kesehatan, kehidupan pribadi maupun hubungan interpersonalnya (Malinowska & Tokarz, 2014).

Berdasarkan uraian yang dipaparkan di atas, rumusan permasalahan yang akan dielaborasi dalam penelitian ini adalah: “Apakah terdapat hubungan antara tipe kepribadian A dengan perilaku *workaholic* pada ekspatriat lokal di Yogyakarta?”.

## **B. Tujuan dan Manfaat**

### **1. Tujuan**

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan, tujuan utama dari penelitian ini adalah mengidentifikasi hubungan antara tipe kepribadian A dan perilaku *workaholic* pada ekspatriat lokal di Yogyakarta.

## 2. Manfaat

### a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini harapannya dapat memperkaya kajian penelitian ilmu psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi bagi penelitian lanjutan mengenai berbagai variabel dalam domain pekerjaan, dengan tipe kepribadian A sebagai prediktornya, dan juga penelitian yang berupaya mengelaborasi perilaku *workaholic* dengan jalur-jalur kausalitas lainnya

### b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan kepada berbagai pihak, mengenai hubungan antara tipe kepribadian A dengan perilaku *workaholic* pada karyawan. Wawasan yang diperoleh harapannya dapat mendorong pihak-pihak terkait, sehingga ada upaya aktif dan kooperatif dalam menyikapi fenomena *workaholic*.