

HUBUNGAN ANTARA *WORKAHOLISM* DENGAN *EMPLOYEE WELL-BEING* PADA KARYAWAN OPERASIONAL PT. DURAQUIPT CEMERLANG

Sarah Sabrina Lumban Tobing¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

**¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: sarah.sabrina890@gmail.com

ABSTRAK

Industri manufaktur merupakan salah satu sektor dengan tekanan kerja yang tinggi akibat tuntutan produktivitas, target yang ketat, dan sistem kerja yang berorientasi pada efisiensi. Kondisi ini meningkatkan beban kerja fisik dan psikologis yang dapat berdampak pada penurunan *employee well-being*. Selain itu, hal tersebut juga dapat mendorong munculnya *workaholism*, yakni kecenderungan seseorang untuk bekerja secara kompulsif dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. *Workaholism* yang tidak terkontrol berpotensi memperburuk *employee well-being* karena mengurangi waktu istirahat dan pemulihan diri, sehingga penting untuk memahami keterkaitan keduanya dalam konteks kerja industri manufaktur. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *workaholism* dengan *employee well-being* pada karyawan operasional PT. Duraquipt Cemerlang. Populasi penelitian berjumlah 196 karyawan, dengan sampel penelitian terdiri dari 132 karyawan yang diperoleh melalui teknik *convenience sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan adalah Skala *Workaholism* (18 aitem, $\alpha = 0,815$) dan *Employee Well-Being Scale* Versi Bahasa Indonesia (18 aitem, $\alpha = 0,918$). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana mendapatkan hasil bahwa *workaholism* dapat memprediksi *employee well-being* secara signifikan ($\beta = -0,172$, $SE = 0,118$). Model regresi secara keseluruhan signifikan ($F(1,130) = 3,980$, $p = 0,048$) dengan kemampuan menjelaskan varians sebesar 3% ($R^2 = 0,030$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workaholism* dan *employee well-being*, dimana semakin tinggi tingkat *workaholism*, maka semakin rendah tingkat *employee well-being*.

Kata kunci: *workaholism*; *employee well-being*; karyawan operasional; *blue collar worker*

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKAHOLISM AND EMPLOYEE
WELL-BEING AMONG OPERATIONAL EMPLOYEES OF
PT. DURAQUIPT CEMERLANG**

Sarah Sabrina Lumban Tobing¹, Ika Zenita Ratnaningsih¹

**¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street., Tembalang, Semarang, 50275**

E-mail: sarah.sabrina890@gmail.com

ABSTRACT

The manufacturing industry is one of the sectors characterized by high work demands due to productivity pressures, strict targets, and efficiency-oriented work systems. These conditions increase employees' physical and psychological workload, which may negatively affect employee well-being. Furthermore, such demands may encourage the emergence of workaholism, defined as a tendency to work excessively and compulsively while finding it difficult to detach from work. Uncontrolled workaholism has the potential to further reduce employee well-being by limiting opportunities for rest and recovery. Therefore, understanding the relationship between workaholism and employee well-being is important within the manufacturing industry context. This study aimed to examine the relationship between workaholism and employee well-being among operational employees of PT. Duraquipt Cemerlang. The study population consisted of 196 employees, with a sample of 132 employees selected using a convenience sampling technique. The research instruments used were the Workaholism Scale (18 items, $\alpha = 0.815$) and the Indonesian Version of the Employee Well-Being Scale (18 items, $\alpha = 0.918$). Data were analyzed using simple regression analysis. The results indicated that workaholism significantly predicted employee well-being ($\beta = -0.172$, $SE = 0.118$). The overall regression model was significant ($F(1,130) = 3.980$, $p = 0.048$) and explained 3% of the variance in employee well-being ($R^2 = 0.030$). These findings suggest a significant negative relationship between workaholism and employee well-being, indicating that higher levels of workaholism are associated with lower levels of employee well-being.

Keywords: workaholism; employee well-being; operational employees; blue-collar workers.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada beberapa tahun terakhir, dunia kerja telah mengalami perubahan yang signifikan, terutama dengan meningkatnya pemanfaatan teknologi digital dan fleksibilitas kerja. Perkembangan pola kerja saat ini membuat pemisahan antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan di berbagai tempat dan kapan pun diperlukan (Jones dkk., 2006). Meskipun fleksibilitas ini memberikan berbagai kemudahan, kondisi tersebut juga berpotensi meningkatkan tuntutan kerja dan keterlibatan karyawan secara berlebihan. Akibatnya, karyawan menjadi lebih rentan mengalami penurunan *employee well-being*, terutama karena meningkatnya intensitas kerja dan keterlibatan yang sulit dikendalikan. Kondisi tersebut tercermin dalam fenomena jam kerja yang panjang.

Pada konteks jam kerja, laporan dari *International Labour Organization* (ILO) mencatat jam kerja para pekerja secara global. ILO menyoroti bahwa secara global, lebih dari sepertiga pekerja secara rutin bekerja lebih dari 48 jam per minggu (ILO, 2023). Data ini mengilustrasikan bahwa jam kerja panjang masih menjadi isu ketenagakerjaan dunia. Dalam konteks kebijakan di Indonesia, Undang-Undang (UU) Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (2020) menetapkan dua skema jam kerja yang berlaku di Indonesia, yakni tujuh jam kerja sehari atau 40 jam seminggu, berlaku untuk 6 hari kerja dengan ketentuan 1 hari libur dan delapan jam kerja sehari atau 40 jam seminggu serta berlaku untuk 5

hari kerja dengan ketentuan 2 hari libur. Kebijakan ini dimaksudkan untuk melindungi kesejahteraan pekerja serta memastikan jam kerja yang wajar. Meskipun aturan mengenai jam kerja ini telah diterapkan, pelaksanaannya masih menghadapi berbagai kendala, seperti sistem *shift* karyawan dan tuntutan produktivitas yang membuat karyawan sering bekerja melebihi batas waktu yang ditentukan. Kondisi tersebut didukung oleh laporan Badan Pusat Statistik yang memperlihatkan bahwa sekitar 44% dari 67,1 juta pekerja yang tercatat di Indonesia pada Februari 2025 masih bekerja lebih dari 45 jam seminggu (Badan Pusat Statistik, 2025). Situasi ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang rentan mengalami penurunan kesejahteraan kerja akibat durasi kerja yang panjang dan tingginya beban pekerjaan.

Sebagian besar dari 3,4 miliar pekerja di dunia dinyatakan dalam kondisi *unwell*. Para pekerja hidup dalam ketidakpastian ekonomi yang serius, seperti 74% berpenghasilan kurang dari \$13 per hari, 45% bekerja di sektor pekerjaan berkeahlian rendah, dan 77% bekerja paruh waktu atau di pekerjaan yang tidak stabil. Sebanyak 76% karyawan juga melaporkan bahwa para pekerja kesulitan menjaga kesejahteraan dirinya (McGroarty, 2025). Sektor industri manufaktur di Indonesia dikenal sebagai salah satu sektor yang memiliki tingkat tekanan kerja yang tinggi bagi karyawan. Tingginya beban kerja tersebut muncul akibat tuntutan pencapaian target produksi, dorongan peningkatan produktivitas, serta penerapan pola kerja yang menitikberatkan pada efisiensi operasional (Andani, 2026). Kondisi tersebut berpotensi meningkatkan beban kerja fisik dan psikologis karyawan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap *employee*

well-being, seperti meningkatnya kelelahan, stres kerja, serta menurunnya kesejahteraan karyawan (Hashemian & Triantis, 2023).

Industri manufaktur merupakan industri yang bergerak dalam pengolahan produk mentah menjadi produk setengah jadi maupun produk yang siap digunakan. Di dalam setiap aktivitas pekerjaan, terlebih dalam proses produksi terdapat risiko dari bahaya yang mengikuti. Di Indonesia, dilaporkan kecelakaan kerja telah meningkat dari 114.000 kasus pada tahun 2019 menjadi 177.000 kasus pada tahun 2020, dengan sektor manufaktur dan konstruksi menyumbang sekitar 63,6% dari total kasus tersebut (Sutriyanto, 2021). Meskipun keselamatan kerja bukan fokus utama dari penelitian ini, data tersebut tetap penting untuk menggambarkan bahwa industri manufaktur turut menghadirkan tuntutan dan tekanan yang signifikan bagi pekerja. Tekanan tersebut tidak hanya terkait risiko fisik, tetapi kondisi ini juga menuntut para pekerja untuk dapat mempertahankan produktivitas kerjanya tetap optimal dalam lingkungan kerja yang kompetitif dan berisiko. Beban kerja yang besar, sistem *shift* yang panjang, dan lingkungan kerja yang berisiko dapat meningkatkan tekanan psikologis dan berdampak pada kesejahteraan para karyawan (Hashemian & Triantis, 2023).

Selain itu, tekanan produksi juga dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis dan kesehatan para karyawannya. Kesehatan telah ditetapkan sebagai salah satu faktor penentu utama kesejahteraan dan memiliki dampak signifikan terhadap *work-life balance* (Clark dkk., 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Bassanini dan Caroli (2015) juga telah mengungkapkan bahwa jam kerja yang terlalu panjang atau pekerjaan yang berlebihan berkaitan dengan menurunnya

kesehatan fisik para pekerja. Tingginya beban kerja karyawan juga terbukti menjadi salah satu penyebab munculnya kelelahan, baik yang bersifat sementara maupun berkepanjangan (Andrei dkk., 2020). Di sisi lain, *World Health Organization* melaporkan bahwa depresi dan kecemasan pada pekerja menyebabkan hilangnya sekitar 12 miliar hari kerja setiap tahun secara global, serta kerugian ekonomi sekitar US\$1 triliun akibat penurunan produktivitas (WHO, 2024). Kondisi tersebut menegaskan bahwa kesejahteraan karyawan merupakan salah satu isu penting yang harus menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Tingginya beban kerja karyawan tidak hanya berdampak pada kondisi kerjanya, tetapi juga memengaruhi kehidupan individu secara lebih luas. Lingkungan kerja yang serba cepat dan cenderung berlangsung sepanjang waktu dapat menimbulkan stres kerja serta hubungan personal yang menjadi renggang. Hal ini merupakan indikasi munculnya kelelahan emosional dan penurunan kepuasan hidup (Fritz dkk., 2010). Selain itu, kelelahan emosional yang muncul akibat terkurasnya energi dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab akan keluarga juga menunjukkan bahwa individu memiliki keterbatasan dalam menjalankan perannya di luar pekerjaan. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meningkatnya tuntutan pekerjaan dapat mengurangi kualitas interaksi individu dalam kehidupan pribadi, baik dengan anggota keluarga maupun dengan lingkungan sosialnya (Tamini & Kord, 2011). Sejalan dengan itu, konsep *quality of work-life* juga menegaskan bahwa kondisi kerja karyawan memiliki dampak terhadap kemampuan individu dalam menjalankan peran kehidupan lainnya,

seperti sebagai orang tua, pasangan, maupun anggota keluarga, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga menjadi salah satu faktor kesejahteraan yang penting untuk diperhatikan (Newstrom, 2008; dalam Kashyap dkk., 2016).

Kesejahteraan (*well-being*) adalah suatu kondisi ideal yang diupayakan oleh setiap individu. Setiap orang pada dasarnya menginginkan kehidupan yang sejahtera, tidak hanya dalam konteks pribadi, tetapi juga dalam konteks profesional di tempat kerja. Oleh karena itu, dalam ranah pekerjaan, konsep ini sering disebut sebagai *employee well-being*. Danna dan Griffin (1999) mendefinisikan *employee well-being* sebagai kondisi kesehatan mental, fisik, dan kesehatan umum individu, serta pengalaman kepuasan individu baik di tempat kerja maupun di luar tempat kerja. Pada konteks ini, *employee well-being* dipengaruhi oleh kesenangan atau ketidakpuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, serta interaksi individu dengan rekan kerja, tim, dan atasan. Kesejahteraan juga mencakup kondisi psikologis, seperti tingkat stres, kecemasan, dan kelelahan emosional individu, serta kondisi fisiologis seperti tekanan darah, kondisi jantung, dan kelelahan fisik secara umum.

Penelitian terdahulu telah menemukan bahwa karyawan yang sejahtera akan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi (Dijkhuizen dkk., 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Sears dkk. (2013) pada 11.700 karyawan juga menunjukkan bahwa semakin rendah *well-being*, maka semakin tinggi risiko naiknya biaya kesehatan (*health care expenditure, ER visits, hospitalizations*), semakin menurunnya produktivitas, yang ditandai dengan absensi tidak terjadwal

meningkat, cuti sakit meningkat, *presenteeism* lebih tinggi, dan kinerja lebih rendah, serta semakin menurunnya retensi, yang ditandai dengan niat bertahan rendah, *turnover* sukarela & tidak sukarela lebih tinggi. Selain itu, *well-being* karyawan juga diketahui berkontribusi pada sejumlah dampak penting lainnya bagi organisasi, seperti *absenteeism*, *turnover*, dan *organisational citizenship behaviour* (Bradley & Roberts, 2004).

Secara konseptual, *employee well-being* (EWB) mencakup beberapa aspek dalam kehidupan karyawan, seperti kesehatan fisik, psikologis dan emosional, serta kenyamanan dan juga kebahagiaan karyawan (Pradhan & Hati, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Zheng dkk. (2015) mengenai kesejahteraan karyawan mengungkapkan EWB tersusun berdasarkan tiga komponen utama, dimulai dari *life well-being*, *psychological well-being*, hingga *workplace well-being*. Ketiga komponen yang ada dalam EWB ini saling berhubungan satu sama lain dan mencerminkan kondisi karyawan secara keseluruhan. *Life well-being* mencakup kepuasan seorang individu terhadap kehidupannya secara umum, *workplace well-being* memiliki fokus utama pada kepuasan dan pengalaman karyawan pada saat bekerja, serta *psychological well-being* mencakup pertumbuhan pribadi dan hubungan positif individu dengan orang lain (Zheng dkk., 2015).

Employee well-being tidak dapat berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Danna & Griffin (1999) menyebutkan bahwa kesejahteraan karyawan dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berasal dari individu, pekerjaan, maupun organisasi. Dari sisi *individual differences* (usia, jenis kelamin,

tingkat pendidikan, jabatan atau posisi, dan status sosial-ekonomi) disebut dapat memengaruhi variasi kesejahteraan karyawan. Selanjutnya, dari sisi pekerjaan, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) merupakan salah satu hal yang juga memengaruhi kesejahteraan karyawan. Dengan membangun budaya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, perusahaan dapat memberdayakan karyawannya untuk mencapai kinerja optimalnya (Susanto dkk., 2022; Rahim dkk., 2020). Dari sisi organisasi, *workplace culture* dan *leadership behavior* juga turut memengaruhi *well-being*, di mana gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter dan iklim kerja yang kurang mendukung dapat menyebabkan peningkatan stres di kalangan karyawan (Sachdeva & Khatter, 2024). Dengan demikian, kesejahteraan karyawan merupakan hasil interaksi dari faktor individu, faktor pekerjaan, dan faktor organisasi, yang saling memengaruhi dalam menciptakan kondisi kerja yang sehat maupun sebaliknya (Danna & Griffin, 1999). Sejalan dengan itu, Zheng dkk. (2015) juga menekankan bahwa *employee well-being* dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja yang melingkupinya.

Pada faktor individual, selain karakteristik demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jabatan atau posisi, dan status sosial-ekonomi, faktor psikologis individu juga turut berperan dalam memengaruhi kesejahteraan karyawan. Faktor psikologis ini mencakup berbagai kecenderungan perilaku dan cara individu dalam merespons tuntutan pekerjaan (Sati & Izzati, 2025). Tidak semua individu memberikan respons yang sama terhadap tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Pada kondisi kerja yang serupa, terdapat individu yang mampu

membatasi keterlibatannya pada pekerjaan dan terdapat pula individu yang cenderung terus bekerja dan mengalami kesulitan dalam melepaskan diri dari pekerjaannya. *Workaholism* menggambarkan kecenderungan individu untuk bekerja secara berlebihan dan kompulsif, bukan semata-mata karena kesenangan, melainkan karena dorongan internal yang sulit dikendalikan (Andreassen, 2014). Kecenderungan tersebut dapat terlihat melalui perilaku, seperti menghabiskan waktu yang berlebihan untuk bekerja, tetap memikirkan pekerjaan saat sedang tidak bekerja, sulit menghentikan aktivitas kerja, serta terus bekerja meskipun telah mengalami kelelahan atau dampak negatif terhadap kehidupan pribadi. Perspektif ini menunjukkan bahwa *workaholism* berakar pada karakteristik individual, seperti kebutuhan akan kontrol, dan dorongan obsesif untuk terus bekerja, sehingga dapat dianggap sebagai faktor personal yang berkontribusi terhadap *employee well-being*. Fenomena ini penting diteliti karena perilaku kerja yang kompulsif dapat menguras kesejahteraan psikologis karyawan.

Jika ditinjau melalui teori *Conservation of Resources*, individu yang terus-menerus menginvestasikan sumber dayanya pada pekerjaan tanpa adanya pemulihan yang memadai akan mengalami penurunan sumber daya (*resource depletion*) (Hobfoll, 1989). Kondisi ini dapat menimbulkan stres, kelelahan emosional, dan pada akhirnya menurunkan kesejahteraan psikologis. Oleh karena itu, *workaholism* dipandang sebagai salah satu faktor individual yang berisiko menurunkan *employee well-being*, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur dengan tekanan kerja tinggi.

Schaufeli dkk. (2008) mendefinisikan *workaholism* sebagai kecenderungan untuk bekerja secara berlebihan dan terobsesi dengan pekerjaan, yang manifestasinya berupa bekerja secara kompulsif. Individu yang mengalami *workaholism* seringkali disebut dengan *workaholic*. Meskipun sering diasosiasikan dengan dedikasi dan etos kerja tinggi, perilaku tersebut dapat berbalik menjadi kondisi kontraproduktif karena *workaholism* dapat menimbulkan efek psikologis, fisik, dan dampak sosial yang merugikan bagi individu yang bersangkutan maupun bagi orang-orang di sekitarnya.

Workaholism berdampak negatif kepada kondisi individu. Penelitian yang dilakukan oleh Shimazu & Schaufeli (2009) pada pekerja sektor manufaktur mesin konstruksi di Jepang menunjukkan bahwa *workaholism* berkorelasi negatif dengan *employee well-being*, meningkatkan risiko stres kerja, kelelahan mental, gangguan tidur, dan konflik pekerjaan-keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Caesens, dkk. (2014) juga memperlihatkan bahwa *workaholism* berkaitan dengan indikator negatif kesejahteraan, seperti tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, tingkat stres para pekerja, serta masalah tidur yang lebih tinggi. Individu dengan *workaholism* cenderung menghabiskan sebagian besar waktu dan energinya untuk pekerjaan sehingga memiliki kesempatan yang lebih sedikit untuk beristirahat, menjalankan peran keluarga, maupun melakukan aktivitas di luar pekerjaan (Molino & Ghislieri, 2018). Selain bekerja secara berlebihan, individu dengan *workaholism* juga mengalami kesulitan melepaskan diri dari pekerjaan dan cenderung mengalami konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Sussman, 2012). Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi berbagai aspek *employee*

well-being, seperti kesejahteraan psikologis, kepuasan terhadap kehidupan, serta kualitas hubungan sosial (Molino & Ghislieri, 2018). Oleh karena itu, *workaholism* dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat berkaitan dengan *employee well-being* karyawan.

Fenomena ini semakin kompleks jika dilihat dari perspektif budaya. Studi lintas budaya menemukan bahwa tingkat *workaholism* di negara-negara Asia cenderung lebih tinggi jika dibandingkan dengan negara-negara Barat. Sebuah studi nasional di Korea Selatan menemukan bahwa 39,7% pekerja memenuhi kriteria *workaholism* (Kang, 2020), jauh lebih tinggi dibandingkan prevalensi di Norwegia yang hanya 8,3% (Andreassen, 2014). Penelitian Krumov dkk. (2021) juga menjelaskan bahwa budaya kerja di Asia lebih menekankan loyalitas dan dedikasi penuh terhadap perusahaan, sehingga pekerja lebih rentan bekerja secara kompulsif dan mengorbankan kesejahteraan pribadi.

Bergerak di bidang produksi dan penyediaan pompa industri, PT. Duraquipt Cemerlang melayani berbagai jenis pompa industri, seperti minyak dan gas, kimia, petrokimia, pulp dan kertas, pertambangan, pembangkit listrik, serta pupuk. Hasil penggalan data awal dengan salah satu karyawan PT. Duraquipt Cemerlang menunjukkan bahwa perusahaan ini saat ini semakin memperhatikan aspek kesejahteraan karyawannya. Hal ini tampak dari adanya kegiatan rutin yang mulai diterapkan, seperti olahraga bersama dan *employee gathering* yang ditujukan untuk menjaga kesehatan sekaligus mempererat hubungan antar pegawai. Hal tersebut dapat diakui sebagai bentuk dukungan perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya.

Meskipun demikian, masih terdapat beberapa departemen yang menghadapi jam kerja panjang dan melakukan lembur, salah satunya adalah departemen-departemen *operation*, seperti *foundry*, *production*, *maintenance*, *warehouse*, dan QC/QA. Kondisi tersebut dipicu oleh tingginya tuntutan pekerjaan serta banyaknya proyek yang sedang dikerjakan perusahaan. Selain menghadapi jumlah pekerjaan yang besar, karyawan operasional juga dituntut untuk bekerja secara teliti karena setiap produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini membuat para pekerja tidak dapat sekadar bekerja cepat atau mengejar target secara terburu-buru karena kesalahan kecil dapat berdampak pada kualitas *output* yang dihasilkan. Dengan demikian, tuntutan untuk mengejar target produksi sekaligus menjaga akurasi dan kualitas kerja menjadi faktor tambahan yang dapat meningkatkan tekanan kerja. Walaupun sebagian karyawan menyikapinya dengan positif karena adanya kompensasi tambahan, tetapi kondisi ini tetap berpotensi menambah beban kerja. Jam kerja para karyawan bisa berlangsung hingga 12 jam per hari dan tanggung jawab akan semakin meningkat pada level jabatan tertentu.

Menurut salah satu karyawan operasional yang diwawancarai, pencapaian sertifikasi ISO oleh PT Duraquipt Cemerlang dapat dipandang sebagai indikator bahwa perusahaan telah menerapkan sistem kerja yang terstandar dan terstruktur yang berpotensi mendukung kualitas kerja dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penerapan ISO 9001 yang berfokus pada sistem manajemen mutu, serta didukung oleh ISO 14001 terkait pengelolaan lingkungan dan ISO 45001 yang menekankan aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun demikian,

keberadaan sertifikasi tersebut belum sepenuhnya mencerminkan kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Standar-standar tersebut lebih berorientasi pada sistem, proses, serta pengendalian risiko, sehingga dalam praktiknya karyawan masih dapat menghadapi tekanan kerja, tuntutan target, lembur, maupun kelelahan. Dengan demikian, meskipun sertifikasi ISO menunjukkan adanya sistem kerja yang baik, karyawan masih dapat mengalami tekanan kerja, target tinggi, lembur, atau kelelahan.

Informan juga mengakui bahwa tanpa disadari terdapat kecenderungan munculnya perilaku “gila kerja” pada beberapa karyawan. Kondisi kerja yang diikuti dengan target produksi, lembur, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi berpotensi mendorong karyawan untuk bekerja lebih lama. Pada sebagian individu, kondisi tersebut dapat berkembang menjadi kecenderungan *workaholism*, sedangkan bagi yang tidak mampu beradaptasi bisa berujung pada *turnover*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Molino dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa berbagai tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja, tuntutan kognitif dan emosional, serta stressor sosial yang berasal dari pekerjaan berhubungan positif dengan *workaholism*. Selain itu, penelitian tersebut juga menyatakan bahwa *workaholism* berkaitan dengan *work-family conflict* yang pada akhirnya dapat meningkatkan kelelahan serta keinginan untuk berpindah pekerjaan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Kim dkk. (2020) yang menyatakan bahwa *workaholism* berkaitan dengan meningkatnya *perceived workload*, konflik interpersonal, serta kelelahan emosional yang pada akhirnya berkontribusi terhadap munculnya *turnover*

intention. Situasi ini memperlihatkan adanya kontradiksi. Di satu sisi perusahaan sudah berupaya untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi di sisi lain pola kerja yang diterapkan juga tetap membuka ruang bagi munculnya *workaholism*.

Sebagian besar penelitian mengenai *workaholism* dan *employee well-being* hingga saat ini masih berfokus pada pekerja *white-collar*, yakni pekerja yang tugasnya bersifat administratif dan umumnya bekerja di ruang kantor, seperti pegawai IT, akuntan, pegawai HR, dan staf *marketing*. Fokus ini terlihat dari berbagai penelitian terdahulu yang melibatkan populasi *white-collar workers*, seperti penelitian Schaufeli dkk. (2008) yang melibatkan manajer menengah dan eksekutif di sebuah perusahaan telekomunikasi di Belanda serta penelitian Engelbrecht dkk. (2019) yang meneliti *white-collar workers* di sebuah perusahaan *engineering services* di Afrika Selatan yang menghabiskan sebagian besar waktunya bekerja di depan komputer. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa isu *workaholism* banyak diteliti pada *white-collar workers* karena karakteristik pekerjaan yang menuntut intensitas tinggi, jam kerja panjang, dan tekanan target.

Sebaliknya, *blue-collar workers* merupakan pekerja yang melakukan pekerjaan fisik atau teknis, seperti operator produksi, mekanik, teknisi pabrik, dan pekerja manufaktur. Penelitian yang melibatkan *blue-collar workers* masih sangat terbatas baik secara global maupun di Indonesia. Salah satu penelitian yang meneliti kelompok *blue-collar workers* adalah penelitian Haar & Roche (2013) yang dilakukan pada *blue-collar workers* di industri konstruksi yang ada di

Selandia Baru dengan karakteristik pekerjaan berupa *skilled labour (forklift operator)* dan *manual labour*. Kondisi ini menciptakan *research gap* yang penting, mengingat karakteristik pekerjaan fisik, tuntutan target, serta sistem shift pada pekerja produksi berbeda secara signifikan dari pekerja kantoran yang dapat membawa pulang pekerjaan. Dengan demikian, perilaku *workaholism* pada pekerja produksi berpotensi muncul melalui mekanisme yang berbeda, seperti dorongan untuk lembur demi memenuhi target produksi atau tekanan sistem kerja yang berbasis alat dan mesin.

Fenomena ini menimbulkan pertanyaan penting mengenai sejauh mana *workaholism* berhubungan dengan *employee well-being* di PT. Duraquipt Cemerlang. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan untuk memahami apakah strategi peningkatan kesejahteraan yang ada mampu mengimbangi potensi *workaholism* yang muncul, sehingga hasilnya dapat menjadi masukan bagi manajemen dalam merancang kebijakan SDM yang lebih seimbang sebagai upaya peningkatan kesejahteraan karyawan serta dapat memberikan kontribusi empiris terhadap literatur psikologi industri dan organisasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *workaholism* dengan *employee well-being* pada karyawan operasional PT. Duraquipt Cemerlang.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan empiris antara *workaholism* dengan *employee well-being* pada karyawan operasional PT. Duraquipt Cemerlang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat berkontribusi untuk mengembangkan ilmu dan pengetahuan dalam bidang psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *workaholism* dengan *employee well-being*.

2. Manfaat Praktis

Dari sisi penerapan, penelitian ini diharapkan mampu memberi kegunaan bagi beberapa pihak, yakni sebagai berikut:

a. Bagi Subjek Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai hubungan antara *workaholism* dengan *employee well-being*. Melalui pemahaman mengenai bagaimana pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan diri, karyawan dapat meningkatkan kesadaran dalam mengelola beban kerja, menjaga kesehatan mental dan fisik, serta mengambil langkah-langkah yang lebih adaptif untuk mencapai kesejahteraan psikologis di tempat kerja.

b. Bagi PT. Duraquipt Cemerlang

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menjadi referensi yang memberikan gambaran mengenai keterkaitan *workaholism* dan *employee well-being*. Selain itu, hasil dari penelitian ini juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun program yang mendukung peningkatan kesejahteraan karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya sumber informasi dan menjadi rujukan bagi peneliti berikutnya dalam melakukan penelitian mengenai *workaholism* dan *employee well-being*.