

**KARAKTERISTIK *WORKAHOLIC* DITINJAU BERDASARKAN DURASI
BEKERJA PADA GENERASI Z DI PROVINSI YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Disusun oleh :
Devita Lestari
NIM 19107010016**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Devita Lestari
NIM : 19107010016
Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya yang berjudul “Karakteristik *Workaholic* pada Generasi Z di Provinsi Yogyakarta” adalah asli hasil karya penulis sendiri dan bukan plagiasi dari penelitian orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan sebagaimana mestinya dan apabila dalam skripsi ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Yogyakarta, 10 November 2023

Pembuatan Pernyataan,



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir
Lamp : -

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Assalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Setelah memeriksa, mengarahkan, dan memenuhi perbaikan seperlunya, maka selaku pembimbing saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Devita Lestari

NIM : 19107010016

Prodi : Psikologi

Judul : Karakteristik *Workaholic* pada Generasi Z di Provinsi Yogyakarta

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Psikologi.

Harapan saya semoga saudara tersebut segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang *munaqosyah*. Demikian atas perhatiannya, saya ucapkan terimakasih.

Wassalamu 'alaikum warrahmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 10 November 2023

Pembimbing,



Candra Indraswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 19911115 201903 2 0019

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1321/Un.02/DSH/PP.00.9/12/2023

Tugas Akhir dengan judul : Karakteristik Workaholic pada Generasi Z di Provinsi Yogyakarta
yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : DEVITA LESTARI
Nomor Induk Mahasiswa : 19107010016
Telah diujikan pada : Senin, 27 November 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

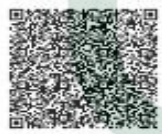
dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang
Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID: 6576a4215712



Penguji I
Very Julianto, M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 657f9b6a8480



Penguji II
Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi.
SIGNED

Valid ID: 657b993316046

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Yogyakarta, 27 November 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 657b6ca4a86f

MOTO

“Pengalaman adalah perjalanan hidup

Maka, jalani dengan cara yang kau tempuh sendiri

Hargai diri sendiri dengan tidak membandingkan

Karena jalanmu berbeda bukan berarti salah

Keberhasilanmu adalah kebijakanmu dalam bertahan.”

.....
Devita Lestari



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Halaman ini saya persembahkan skripsi ini kepada Ayah dan Ibu saya, teman-teman saya, sahabat saya, orang-orang yang menunggu kelulusan saya, serta kepada Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb. Puji syukur kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini hingga tuntas. Sholawat serta salam senantiasa penulis curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi panutan dan diharapkan syafaatnya kelak di Yaumul Qiyammah, aamiin.

Skripsi dengan judul “Karakteristik Workaholic pada Generasi Z” penulis susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi (S. Psi) pada prodi Psikologi, FISHUM, UIN Sunan Kalijaga. Adapun proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari doa, bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mochammad Sodik, S.Sos., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi, M.Psi. selaku Kepala Program Studi Psikologi dan Dosen Penasehat Akademik yang senantiasa memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama perkuliahan.
3. Ibu Candra Indraswari, S.Psi., M.Psi., Psi selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan dan penelitian skripsi ini.
4. Bapak Very Julianto, M.Psi., selaku Dosen Penguji I yang telah memberikan masukan dan saran pada penelitian ini.
5. Bapak Syaiful Fakhri, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Penguji II yang memberikan masukan dan saran pada penelitian ini.
6. Kepada seluruh responden yang bersedia untuk menjadi partisipan dalam penelitian ini, sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

7. Segenap Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa memberikan ilmu dan pengalaman selama masa perkuliahan.
8. Kedua orang tuaku yang selalu aku cintai dan hormati, Bapak Murif Miratno dan Ibu Yuni, atas segala cinta dan kasih sayang yang terus-menerus diberikan kepada saya. Kalian akan selalu jadi alasan saya disetiap langkah yang saya ambil. Semoga kesehatan, rezeki, dan segala kebaikan selalu didekatkan kepada kalian, aamiin.
9. Segenap teman-teman dicircle pertemanan SD, SMA dan kuliah, iva, isti, nurul, lala, nur, arifah, el, sya, ima yang luar biasa telah kebersamai penulis untuk terus maju dan berkembang.
10. Mas Adit yang telah kebersamai, mendukung dan membantu penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
11. Korp Baratha. Khususnya Aca, Syafik, Nanda, Anin, Bela, Eden, Dimas, Ilzam, Qori, dan Vania, Fahrul, Cia dan lainnya yang telah kebersamai penulis dari awal perkuliahan hingga selesainya skripsi ini.
12. Teman-teman Psikologi yang telah kebersamai proses perkuliahan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Seluruh teman-teman yang telah membantu menyebarkan questioner penelitian ini.
13. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih banyak atas segala do'a dan dukungan yang telah diberikan kepada saya selama proses penyusunan skripsi ini.

Harapannya semoga hasil penelitian ini mampu memberikan manfaat bagi banyak pihak. Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis sangat terbuka kepada seluruh pihak akan adanya kritik dan saran yang membangun untuk menyempurnakan penelitian ini. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 24 Oktober 2023

Penyusun,

KARAKTERISTIK *WORKAHOLIC* PADA GENERASI Z DI PROVINSI YOGYAKARTA

Devita Lestari

19107010016

INTISARI

Penelitian kali ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui karakteristik *workaholic* ditinjau berdasarkan durasi bekerja yang mempengaruhi generasi Z dalam bekerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif metode deskriptif kualitatif. Pengumpulan data menggunakan *open-ended questionnaire* dan dikonfirmasi dengan *Focus Group Discussion*. Informan penelitian terdiri dari 30 orang yang memiliki kriteria yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Penentuan informan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria informan dalam penelitian yaitu; 1) Bekerja lebih dari 40 jam sepekan, 2) kelahiran 1995-2010, 3) Berdomisili di Provinsi Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa generasi Z bekerja lebih dari waktu yang ditentukan bukanlah pekerja *workaholic*, melainkan bentuk dari loyalitas dalam bekerja. Generasi Z bekerja untuk bertanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan hidup, yang didorong oleh motivasi intrinsik. Bekerja dengan produktivitas yang baik untuk memenuhi tanggung jawab terhadap perusahaan/organisasasi tempat bekerja. Generasi Z membutuhkan kenyamanan kerja yang didukung oleh lingkungan kerja fisik maupun nonfisik. Membutuhkan kompetensi dan keahlian profesi yang dapat membantu karirnya dalam bekerja. Adapun beberapa temuan lain yang diperoleh peneliti yaitu; *pertama*, informan menyatakan bahwa harga diri laki-laki yang tinggi untuk bekerja. *Kedua*, informan memaknai pekerjaan sebagai ibadah. *Ketiga*, optimis dalam bekerja bahwasanya tidak ada kegagalan dalam bekerja. *Keempat*, faktor yang mempengaruhi pola kerja adalah perbedaan budaya kerja di Yogyakarta dari wilayah asal generasi Z.

Kata kunci: Generasi Z, workaholic

CHARACTERISTICS OF *WORKAHOLICS* IN Z GENERATION AT PROVINCE YOGYAKARTA

Devita Lestari

19107010016

ABSTRACT

This research aims to determine the characteristics of workaholics based on the duration of work that affects generation Z at work. This research uses a qualitative approach qualitative descriptive method. Data collection using open-ended questionnaire and confirmed by Focus Group Discussion. Research informants consist of 30 people who have criteria that match research needs. Determination of informants using purposive sampling techniques with informant criteria in research, namely; 1) Working more than 40 hours a week, 2) 1995-2010, 3) Domiciled in Yogyakarta Province. Based on the results of the study, it is known that generation Z working more than the specified time is not a workaholic worker, but a form of loyalty at work. Generation Z works to take responsibility for making ends meet, driven by intrinsic motivation. Work with good productivity to fulfill responsibilities to the company / organization where work. Generation Z needs work comfort supported by physical and non-physical work environments. Requires professional competence and expertise that can help his career in work. As for some other findings obtained by researchers, namely; First, the informant stated that men's self-esteem was high for work. Second, informants interpret work as worship. Third, be optimistic at work that there is no failure at work. Fourth, the factor that influences work patterns is the difference in work culture in Yogyakarta from the region of origin of generation Z.

Keywords: *Z Generation, workaholic*

DAFTAR ISI

COVER.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
INTISARI.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR BAGAN.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	113
A. Kesimpulan.....	113
B. Saran.....	114
DAFTAR PUSTAKA.....	116

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Kerangka Teoritik	Error! Bookmark not defined.
Tabel 2. Data Diri Informan.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3. Proses Pelaksanaan Pengambilan Data	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4. Matriks hasil temuan penelitian	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Grafik rata-rata jam kerja tahun 2023.....	6
Bagan 2. Usia informan.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 3. Jenis Kelamin Dan Wilayah Domisili Informan.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 4. Pertanyaan ke-1.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 5. Pertanyaan ke- 2.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 6. Pertanyaan ke-3.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 7. Pertanyaan ke- 4.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 8. Pertanyaan ke- 5.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 9. Pertanyaan ke- 6.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 10. Pertanyaan ke- 7.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 11. Pertanyaan ke- 8.....	Error! Bookmark not defined.
Bagan 12. Pertanyaan ke- 9.....	Error! Bookmark not defined.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Wawancara.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 2. Data Informan Kuisisioner.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 3. Transkrip dan Reduksi Jawaban Kuisisioner	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 4. Kategorisasi Kuisisioner	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 5. Koding Kuisisioner	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 6. Transkrip dan Reduksi FGD Kelompok- 1.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 7. Transkrip dan Reduksi FGD Kelompok- 2.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 8. Transkrip dan Reduksi FGD Kelompok- 3.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 9. Transkrip dan Reduksi FGD Kelompok- 4.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 10. Kategorisasi FGD.....	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 11. Koding FGD	Error! Bookmark not defined.
Lampiran 12. Dokumentasi.....	Error! Bookmark not defined.



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal tersebut dipengaruhi oleh kuantitas maupun kualitas untuk dijadikan tolak ukur kinerja karyawan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi. Agar SDM dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dibutuhkan standar kerja yang disepakati bersama (Kristine, 2017).

Profesionalitas kerja menjadi tuntutan secara tidak langsung oleh pegawai, baik untuk meningkatkan kemampuan maupun harapan lain yang menjadi tujuan bekerja (Andrea et al., 2016). Makna kerja telah mengalami beberapa perubahan dalam beberapa waktu terakhir, perubahan tersebut ialah peralihan pekerjaan formal tradisional menuju pekerjaan yang fleksibel, wirausaha atau pekerja lepas (Negura et al., 2023).

Masyarakat modern mempengaruhi perubahan standar kerja bagi karyawan terutama pada dorongan untuk bekerja secara berlebihan (Hassel, 2023). Budaya kerja seperti ini banyak dilakukan perusahaan-perusahaan dengan motivasi produktif dan berprestasi disertai imbalan yang diharapkan, sehingga seorang karyawan rela terburu-buru menyisihkan waktu istirahatnya untuk bekerja dengan beban kerja yang lebih banyak dan jam kerja yang panjang dalam sehari (Ulfah & Nurdin, 2022).

Dougals & Moris (2006) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja keras dianggap sebagai aset organisasi yang berharga dan seorang *workaholic* dianggap sebagai karyawan yang paling keras bekerja (Douglas & Morris, 2006). Perubahan dunia kerja dan lingkungan kerja menjadi indikator awal dan berperan besar seseorang menjadi *workaholic* (Negura et al., 2023; Spence & Robbins, 2010).

Workaholic dikemukakan pertama kali oleh Wayne E. Oates dalam bukunya *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction* disebutkan bahwa terdapat kebutuhan akan pekerjaan menjadi sangat berlebihan sehingga akan mengganggu kesehatan, kebahagiaan, hubungan pribadi dan fungsi sosial (Oates, 1971). Seorang yang *workaholic* akan bekerja lebih keras dan lama bahkan dapat mengabaikan peran kehidupannya dalam berkeluarga dan berteman, merasa bersalah apabila tidak memikirkan pekerjaannya (Clark et al., 2014).

Bryan Robison, Ph. D membagi *workaholic* menjadi 4 bagian, yaitu; pertama, *All or nothing workaholic*, maksudnya adalah seorang yang perfeksionis terhadap pekerjaannya, mereka menjadi *workaholic* karena obsesi yang berlebihan pada kesempurnaan. Kedua, *Relentless workaholic*, mereka adalah orang yang mudah menerima dan mengerjakan pekerjaan yang diberikan, seorang *relentless* takut terhadap pendapat orang lain apabila menolak pekerjaan yang diberikan. Ketiga, *savoring workaholic*, seorang *savoring* benci melepas pekerjaan dan merasa pekerjaan yang diberikan harus diselesaikan dan merasa dapat mengerjakan dengan baik, hal ini mengakibatkan penderita *savoring workaholic* mengalami kekurangan istirahat karena

fokus yang berlebihan terhadap pekerjaannya. Keempat, *attention deficit workaholic*, yaitu orang yang menjadi workaholic karena sulit fokus terhadap pekerjaannya

Workaholic cenderung berorientasi pada pencapaian standar dan standar perfeksionis (Clark et al., 2016). Perfeksionis menjadi hubungan yang cukup besar dan konsisten dengan beberapa faktor organisasi yang relevan (Harari et al., 2018). Seorang karyawan *workaholic* memiliki *subjective well-being* ditunjukkan dengan rasa puas dan kebahagiaan menjadi karyawan *workaholic* (Bayu, 2023). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Howard (2022) juga mengungkapkan bahwa seorang *workaholic* selalu memberikan perhatian lebih pada pekerjaannya (Howard et al., 2022).

Seseorang *workaholic* memiliki jam tidur yang berkurang, akibat dari bekerja yang berlebihan dan meminimalkan waktu istirahat. Hal ini membuat tubuh rentan terhadap penyakit baik itu fisik maupun mental (Putri, 2019). Pada dasarnya pembagian waktu untuk manusia telah dijelaskan dalam Al-Qur'an, surah Al-Furqan ayat 47 :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ اللَّيْلَ لِبَاسًا وَالنَّوْمَ سُبَاتًا وَجَعَلَ النَّهَارَ نَشُورًا

Artinya: “Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian, dan tidur untuk istirahat, dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha.”

(Al-Furqan : 47)

Ayat tersebut kemudian di tafsirkan dalam kitab Tafsir Jalalayn ayat seperti “Dialah yang menjadikan untukmu malam (sebagai) pakaian” yakni diumpamakan sebagai sesuatu yang menutupi seperti pakaian, “dan tidur untuk istirahat” yaitu waktu

untuk tidur dan beristirahat bagi tubuh setelah selesai dari bekerja, “*dan Dia menjadikan siang untuk bangun berusaha*” dan bangun di waktu terang untuk mencari rezeki dan melakukan pekerjaan-pekerjaan lainnya.

Selain itu Tafsir Quraish Shihab juga menjelaskan “Diantara bukti-bukti keesaan Tuhan, Dia menjadikan malam dengan kegelapannya sebagai penutup. Semua makhluk larut dalam kegelapan yang menyelimutinya, seperti baju yang menyelimuti pemakainya. Dia membuat manusia bisa tidur untuk beristirahat memulihkan tenaga setelah kelelahan. Dengan datangnya siang, Dia membuat manusia bangun dan berusaha mencari penghidupan dan rezeki.”

Berdasarkan ayat dan tafsir tersebut dapat disimpulkan bahwasanya Allah telah membedakan waktu antara siang dan malam. Tujuan diciptakannya siang adalah agar manusia dapat berusaha dan bekerja untuk memenuhi kehidupannya, dan diciptakannya malam agar manusia dapat beristirahat setelah berusaha seharian.

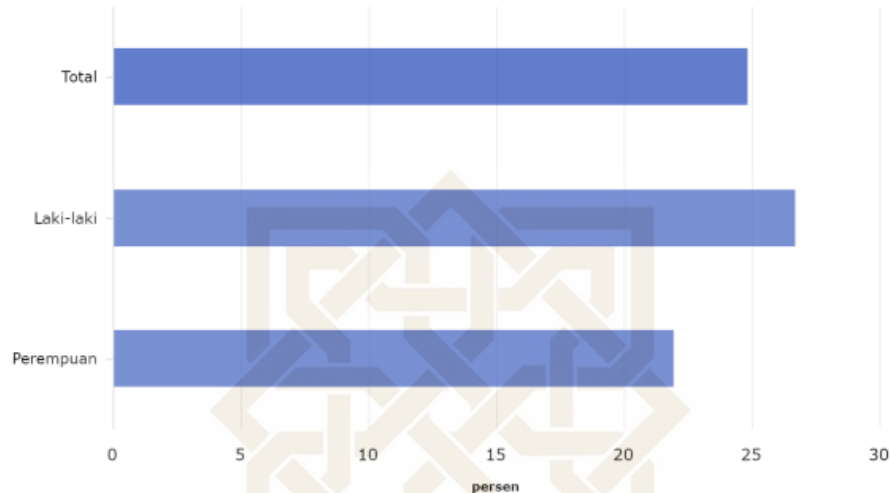
Menurut Putri et al., (2019) dampak buruk yang dibawa oleh workaholic berupa; kesehatan, kesehatan terbagi dua yaitu fisik dan psikis. Kesehatan fisik yang baik akan berpengaruh pada kesehatan mentalnya, seorang workaholic yang kurang memperhatikan kerja akan membuat tubuhnya rentan terhadap penyakit. Selain itu, menurut (Clarck et al., 2016) bahwa kecanduan kerja terkait dengan beberapa konsekuensi yang tidak menguntungkan, termasuk kelelahan, stres kerja, konflik kehidupan kerja, dan kesehatan fisik dan mental yang memburuk. Hasilnya menunjukkan secara meyakinkan bahwa gila kerja paling baik dipahami sebagai

kecanduan kerja yang memiliki berbagai efek merugikan pada kehidupan pribadi, sosial, dan profesional seseorang.

Seorang workaholic akan tetap bekerja meskipun diwaktu libur, terutama pada saat ini dengan kemudahan internet yang membuat pecandu kerja terus terhubung kepada pekerjaannya. Maka, hal ini yang kemudian membuat workaholic boros terhadap internet. Dampak terakhir adalah kematian, kematian menjadi dampak paling buruk karena seorang workaholic yang tidak memperhatikan kesehatan dan batas kemampuannya dalam bekerja.

Badan Pusat Statistik (BPS) menemukan bahwa rata-rata jam kerja tahunan 2021 terdapat 24% pekerja di Indonesia yang bekerja lebih dari 48 jam perminggu, angka ini turun dari 25,2% dari tahun 2020. Berdasarkan standar konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO) Indonesia termasuk memiliki jam kerja yang berlebih. Pada Februari 2023 BPS menghimpun perbedaan karakteristik jam kerja antara perkotaan dan pedesaan. Berdasarkan total penduduk yang bekerja di kota dan di desa terdapat 28,42% penduduk kota yang memiliki jam kerja berlebih, sedangkan penduduk pedesaan sebesar 21,27% penduduk desa yang memiliki jam kerja berlebih.

Bagan 1. Grafik rata-rata jam kerja tahun 2023



Sumber: Badan Pusat Statistik (BPS), 8 April 2022

Indonesia telah mengatur waktu kerja dalam PP No. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, pada pasal 21 tertulis bahwa pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja, terdapat dua jenis aturan waktu kerja yakni; *pertama*, 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja. Atau *kedua*, 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Waktu istirahat mingguan juga wajib diberikan pengusaha untuk karyawannya yakni; *pertama*, istirahat mingguan sehari untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu. *Kedua*, istirahat mingguan 2 hari untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada tahun 2022 BPS menemukan banyak masyarakat bekerja melebihi 40 jam/minggu. Terhitung 4 generasi yang masih aktif bekerja diatas 40 jam/minggu yaitu generasi Baby Boomers, X, Y dan disusul oleh generasi Z. Menurut Andrea (2016) Generasi Baby Boomers merupakan generasi yang lahir antara tahun 1946-1960

generasi ini sudah masuk kedalam masa pensiun, generasi X lahir antara tahun 1960-1980, generasi Y lahir antara tahun 1980-1995 disebut juga dengan generasi milenial, dan generasi Z merupakan generasi yang lahir antara tahun 1995–2010 (Andrea et al., 2016).

Generasi Z disebut juga Generasi Internet (I-Gen) karena lahir dan besar ketika internet berkembang secara cepat dan global (Dolot, 2018). Generasi ini memiliki karakter yang unik ketika memasuki dunia kerja, karena lebih unggul dalam kecakapan teknologi dari pada generasi sebelumnya (Singh & Dangmei, 2016). Generasi ini menjadikan wirausaha sebagai aktivitas profesional karena menganggap sebagai bagian dari kemandirian (Pocztowski et al., 2015). Sehingga Gen Z memiliki ketertarikan tinggi untuk menekuni dunia bisnis (Ani Muttaqiyathun et al., 2022).

Observasi peneliti pada salah satu warung kopi “Kopas Jogja” di Yogyakarta yang berlokasi di daerah Sorowajan, menemukan beberapa orang yang bekerja melalui laptopnya dari siang hingga tengah malam dan terjadi berulang kali. Wawancara dilakukan pada salah satu informan AN. AN berusia 23 tahun bekerja sebagai creator media, ia bekerja sejak pukul 10.00 hingga 23.00 WIB bahkan bisa lebih dari itu.

“Saya sudah di kontrak salah satu LSM dan juga pekerja freelance jadi saya mengerjakan apa saja yang diminta. Mau bikin banner, poster, bikin vidio bahkan dokumentasi fotografer saya kerjakan mba. Jadi saya harus profesional dan bisa bagi waktu untuk dapat menyelesaikan satu-satu mba, karena bekerja gini pasti ada deadlinenya makanya suka lembur. mungkin mbanya sering ngeliat saya disini, saya ya bekerja. Untuk istirahat ya tergantung selesainya kapan, tapi kalau capek ya pulang mba.” (AN/Preliminary, 23 Juni 2023)

Meskipun demikian AN mengaku senang dapat bekerja sesuai dengan minat dan hobinya, menurut AN kelelahan saat bekerja akan terbayar apabila customer merasa puas terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

“saya itu jarang keluar main mba apalagi sekarang lagi banyak kerjaan, karena suka kepikiran kerjaan dan takut ditanyain costumer. Saya itu senang kalau orang yang pakai jasa saya merasa puas dengan hasil yang tak kerjain. Jadi walaupun capek-capek tetep gapapa.” (AN/Preliminary, 23 Juni 2023)

Penelitian yang dilakukan oleh Dolot (2018) menjelaskan bahwa generasi Z cenderung loyal dan bertahan lama pada perusahaan yang mampu menarik perhatiannya, dan mudah melepaskan apabila tidak sesuai dengan minat pribadinya. Nilai kerja altruistik berkontribusi besar terhadap perilaku generasi Z di tempat kerja (Wardono & Hanifah, 2020).

Beberapa bidang profesi yang disenangi oleh generasi Z berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh IDN Research Institut bersama Populix 2022 yaitu : marketing, ilmu komputer, media, *public relations*, transportasi, keuangan, *logistic*, sumber daya manusia, jurnalistik, kesehatan, penelitian, farmasi dan kuliner.

Yogyakarta merupakan salah satu provinsi istimewa di Indonesia, secara geopolitis keistimewaan Yogyakarta dipengaruhi oleh letak strategis Yogyakarta sebagai pusat kebudayaan Jawa (A. A. Rahman, 2011). Masyarakat Yogyakarta juga memiliki beberapa nilai yang menjadi pegangan hidupnya seperti sikap “*nrimo*” yaitu sikap untuk mensyukuri apa yang telah diperoleh, dan menerima keadaan yang telah terjadi.

Kemudian Yogyakarta merupakan salah satu provinsi yang berada di Indonesia dengan 2,23 juta angkatan kerja. Badan Pusat Statistik D.I Yogyakarta(2023) juga menyebutkan bahwa sebanyak 2,15 juta orang bekerja. Per Februari 2023 terdapat 1,46 juta orang atau 67,68% merupakan pekerja penuh dengan minimal bekerja selama 35 jam sepekan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti ingin membahas tentang karakteristik *workaholic* yang ditinjau berdasarkan durasi bekerja pada generasi Z di provinsi Yogyakarta, kemudian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana perilaku generasi Z dalam mencapai tujuannya sehingga melakukan sesuatu yang menjadi minat fokus karirnya. Selain itu penelitian ini masih sedikit dibahas maka hal ini penting untuk dilakukan, guna mengetahui gambaran mengenai budaya kerja *workaholic* ini muncul agar dapat menemukan solusi dalam mengurangi resiko kerja khususnya generasi Z.

B. Rumusan Masalah

Workaholic sudah terjadi sejak lama namun masih relevan hingga sekarang. Tak jarang perusahaan masih memiliki beberapa generasi yang aktif bekerja didalamnya, setiap generasi memiliki karakteristik berbeda dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan berbagai cara disetiap eranya. Perbedaan karakteristik dan prinsip yang menonjol pada saat ini adalah pada generasi Z, generasi yang hidup dengan kemudahan teknologi serta keinginan untuk serba instan demi mencapai minat fokus karirnya yang mampu melebihi bekerja lebih dari durasi yang ditetapkan. Sehingga peneliti tertarik

untuk mengangkat situasi ini untuk dilakukan penelitian mengenai karakteristik *workaholic* ditinjau berdasarkan durasi bekerja pada generasi Z di Provinsi Yogyakarta.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai informasi terkait karakteristik *workaholic* ditinjau berdasarkan durasi bekerja yang mempengaruhi generasi Z di wilayah Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi baru bagi peneliti lain, terutama dalam bidang psikologi industri dan organisasi tentang *workaholic* pada generasi Z.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menjadi refleksi diri bagi perusahaan, agar lebih bijak dalam mengelola perusahaan maupun karyawan yang terdapat perbedaan generasi
- b. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kesadaran bagi karyawan agar memiliki keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan.
- c. Penelitian ini menjadi kesempatan berbagi informasi antara peneliti dan informan

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan proses analisis yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan mengenai karakteristik *workaholic* ditinjau berdasarkan durasi bekerja pada generasi Z di wilayah provinsi Yogyakarta. Bahwasanya generasi Z telah mengetahui dan memahami apa yang dimaksud dengan *workaholic* beserta kriteria-kriteria *workaholic*, seperti terobsesi dan gila terhadap pekerjaannya, orang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja pada umumnya, dengan mengambil lembur dan pekerjaan pendamping lain, bekerja hingga lupa waktu, lupa makan, penuh ambisi bahkan antisosial. Namun, pekerjaan yang dilakukan dengan didasarkan pada waktu bekerja yang relatif lama tidak menjadi tolak ukur bahwa generasi Z merupakan seorang *workaholic*.

Generasi Z menganggap bahwa bekerja melebihi waktu yang ditentukan bukanlah sebagai seorang yang *workaholic*. Bekerja sepenuh hati bukan dikarenakan perasaan takut akan tidak bekerja dan bekerja hingga melebihi jam kerja juga bukan karena adanya hilang kendali terhadap pekerjaan yang profesional. Hal ini dilakukan karena sebagai bentuk loyalitas informan dalam bekerja terhadap perusahaan, organisasi maupun konsumen.

Generasi Z bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup dan menyambung perekonomian seperti kebutuhan primer, sekunder, tersier. Bekerja menjadi bagian dari

tanggung jawab dalam hidup, tanggung jawab terbagi menjadi 2 yaitu terhadap perusahaan/organisasi ditempat kerja, kemudian yang kedua terhadap diri sendiri.

Generasi Z melakukan pekerjaan dengan memenuhi target yang diinginkan perusahaan/organisasi. Bekerja dengan potensi dan produktifitas yang baik sehingga tidak merasa khawatir akan gagal yang diakibatkan oleh ketidakmampuan dalam mencapai target. Lingkungan kerja dan motivasi sangat berperan dalam perkembangan bekerja generasi Z, karena pola kerja generasi ini melibatkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, lingkungan sosila dan faktor internal oleh semangat dalam diri. kenyamanan bekerja sangat diutamakan oleh genrasi Z terutama dalam lingkungan yang dapat mendukung pengalaman dan potensi generasi Z dalam mengaktualisasikan dirinya.

Adapun beberapa temuan lain yang diperoleh peneliti yaitu; pertama, informan menyatakan bahwa harga diri sebagai laki-laki lebih tinggi dalam bekerja. Kedua, informan memaknai pekerjaan sebagai ibadah. Ketiga, optimis dalam bekerja, bahwa tidak ada kegagalan dalam bekerja. Keempat, faktor yang mempengaruhi pola kerja seseorang adalah budaya kerja disetiap daerah yang mampu mempengaruhi pola kerja.

B. Saran

Setelah melalui proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil yang didapatkan belum sempurna. Oleh sebab itu peneliti menyampaikan beberapa saran dari hasil penelitian yang telah diperoleh. Beberapa saran tersebut diantaranya, sebagai berikut:

- 1) Kepada informan penelitian

Berdasarkan pengalaman informan dalam bekerja dapat diambil beberapa hal sebagai pembelajaran berharga. Setiap informan pernah mengalami dinamika bekerja yang sulit akan tetapi hal tersebut dapat diatasi dengan motivasi dan tujuan kerja informan. Meskipun informan bekerja untuk bertanggung jawab dan mencapai target yang ditetapkan tetapi harus tetap work life balance agar terjaga kesehatan fisik maupun psikisnya.

2) Kepada perusahaan/organisasi

Berdasarkan pernyataan informan dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan/organisasi hendaknya memberikan kenyamanan bagi pegawainya, dari budaya kerja, kebijakan kerja, fasilitas, jaminan keselamatan, suasana kerja dan standar yang ditetapkan. Kemudian perusahaan/organisasi dapat memberikan training, mentor ataupun kursus kepada pegawai karena generasi Z suka terhadap pengalaman kerja yang dapat membangun kapasitas skill dan kemampuan dalam bekerja.

3) Kepada Peneliti selanjutnya

Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih mengeksplorasi penelitian terkait workaholic pada generasi Z dengan lebih seksama membahas berdasarkan latar belakang pendidikan yang diterima oleh generasi Z. Mengingat penelitian ini dilakukan berdasarkan pengalaman kerja informan sehingga perlu adanya pembandingan mengenai workaholic pada generasi z berdasarkan latar belakang pendidikan. Kemudian untuk memperoleh data yang mendalam peneliti menyarankan agar dapat dilakukan wawancara secara langsung dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A. H. (2013). *Konsep Kerja sebagai Ibadat Menurut Perspektif Islam Asas Fahaman Dualisme dalam Kehidupan*. 6, 37–48.
- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). *Hubungan Antara Kesiapan Kerja Dengan Ketakutan Menghadapi Kegagalan Pada Siswa Smk Negeri 1 Blora*. 6(July), 1–23.
- Andrea, B., Gabriella, H. C., & Tímea, J. (2016). Y and Z generations at workplaces. *Journal of Competitiveness*, 8(3), 90–106. <https://doi.org/10.7441/joc.2016.03.06>
- Ani Muttaqiyathun, Ema Nurmaya, & Yogi Saputra. (2022). Peran Kecerdasan Terhadap Minat Berwirausaha Generasi Z. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(02), 220–237. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.013.2.03>
- Balkeran, A. (2020). Hustle Culture And The Implications For Our Workforce. *Academicworks.Cuny.Edu*, 1–50.
- Clark, M. A., & Lelchook, A. M. (2010). *Beyond the Big Five : How narcissism , perfectionism , and dispositional affect relate to workaholism*. April 2018. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2010.01.013>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Stevens, G. W., Howell, J. W., & Scruggs, R. S. (2014). Workaholism, work engagement and work-home outcomes: Exploring the mediating role of positive and negative emotions. *Stress and Health*, 30(4), 287–300. <https://doi.org/10.1002/smi.2511>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836–1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Clark, M. A., & Smith, R. W. (2020). *The Multidimensional Workaholism Scale : Linking the Conceptualization and Measurement of Workaholism*. January. <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches FOURTH EDITION*. SAGE Publications, Inc.
- Csobanka, Z. E. (2016). *2 Generations Research : X , Y , Z*. 6(2), 63–76. <https://doi.org/10.1515/atd-2016-0012>
- Dolot, A. (2018). The characteristics of Generation Z. *E-Mentor*, 74, 44–50. <https://doi.org/10.15219/em74.1351>
- Douglas, E. J., & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? *Career*

- Development International*, 11(5), 394–417.
<https://doi.org/10.1108/13620430610683043>
- Dunn, J. C., & Zimmer, C. (2020). Self-determination theory. *Routledge Handbook of Adapted Physical Education*, 55(1), 296–312.
<https://doi.org/10.4324/9780429052675-23>
- El Rahman, A. I. (2021). Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020). *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(2), 101–112. <https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.2.2.101-112>
- Ermindyawati, L. (2017). Konseling Kristen Terhadap Wanita Yang Mengalami Kecanduan Kerja. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 1(1), 67. <https://doi.org/10.46445/ejti.v1i1.58>
- Fitri, F. F., Mudhiah, R., Aiman, P., Naomi, C., & Angelica, R. (2023). Career adaptability : Studi deskriptif pada karyawan gen z. *Jurnah Ilmiah Psyche*, 17(1), 1–84.
- Gursoy, D., Chi, C. G., & Karadag, E. (2013). International Journal of Hospitality Management Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management*, 32, 40–48. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.04.002>
- Harari, D., Swider, B. W., Steed, L. B., & Breidenthal, A. P. (2018). Is perfect good? A meta-analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 103(10), 1121–1144. <https://doi.org/10.1037/apl0000324>
- Hasanah, L., Rahayuwati, L., & Yudianto, K. (2016). *Sumber Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit*.
- Howard, G. J., Smith, R. W., Haynes, N. J., & Clark, M. A. (2022). Being Mindful about Workaholism: Associations Between Dimensions of Workaholism and Mindfulness. *Occupational Health Science*, 6(2), 295–311.
<https://doi.org/10.1007/s41542-022-00113-z>
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja. *Jupea*, 2(2), 108–117.
- Kristine, E. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di Pt . 14(2)*, 384–401.
- Lesmana, F. S. dan T. (2023). *Jaminan Hukum Atas Pemenuhan Kebutuhan Hidup Layak (KHL) Pada Pekerja di Indonesia. 14(2)*.
- Lived, T. H. E., & Of, E. (2023). *Workaholic Stories : A Qualitative Exploration of the Lived Experience of Workaholism A dissertation submitted in Partial Fulfilment*

- of the Requirements for the Degree of Master ' s of Science in Industrial / Organisational Psychology By Jack Austen Hasse. 1–156.*
- Malinowska, D., & Tokarz, A. (2014). The structure of workaholism and types of workaholic. *Polish Psychological Bulletin*, 45(2), 211–222. <https://doi.org/10.2478/ppb-2014-0027>
- Mannheim, K. (1972). *The Problem of Generations*. 24(19).
- Masoko, S. Y. J., Sendow, G. M., Lumintang, G. G., Diri, P. E., Dan, P., Organisasi, B., Pegawai, K., Kantor, P., Pekerjaan, D., Dan, U., Masoko, S. Y. J., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2022). *Ruang Daerah Sulawesi Utara The Influence Of Self-Efficacy , Empowerment And Organizational Culture On Employee Performance Of Kantor Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Jurnal EMBA Vol . 10 No . 2 April 2022 , Hal . 186-195*. 10(2), 186–195.
- Miceli, M. P. (2015). *An Exploration of the Meaning and Consequences of Workaholism*. March 1997. <https://doi.org/10.1177/001872679705000304>
- Mulyanti, R. Y., & Madania, S. P. (2021). *Perbedaan Nilai-Nilai Kerja Generasi Baby Boomer , Generasi X Dan Generasi Y*. 11, 79–91.
- Nabilla Ulfah, M., & Fadhil Nurdin, M. (2022). Hustle Culture: A New Face Of Slavery. *Aliansi : Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional*, 2021(September), 226–233.
- Negara, L., Plante, N., & Namian, D. (2023). The social construction of workaholism as a representational naturalization. *Heliyon*, 9(6), e17447. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17447>
- Oates, W. E. (1968). *On Being a " Workaholic " (A Serious Jest)*. October.
- Pahrijal, R., & Mawarni, G. (2023). Analisis Bibliometrik Istilah Workaholism pada Perusahaan Startup. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan West Science*, 2(01), 44–54. <https://doi.org/10.58812/jakws.v2i01.198>
- Pocztowski, A., Buchelt, B., & Pauli, U. (2015). *Youth Self-Employment in Poland : A Policy Literature Review National Report from Poland*. 613256, 1–28.
- Rahman, A. A. (2011). Islam Dan Budaya Masyarakat Yogyakarta Ditinjau. *EL HARAKAH Jurnal Budaya Islam*, 13(1).
- Robinson, B. E. (1998). *Spouses Of Workaholics : Clinical Implications For Psychotherapy*. 35(2), 260–268.
- Rohmat, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Balai Kalibrasi Fasilitas Penerbangan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(2), 201–210. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i2.212>
- Sinaga, N. A., Ambarita, R., & Talaumbanua, A. T. S. (2022). Upaya Pencapaian

- Loyalitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Kenyamanan dan Transparansi Kerja pada PT. Angkutan Sungai Danau dan Penyeberangan (Persero) Sibolga. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(1), 82–91. <https://doi.org/10.58939/afosj-las.v1i1.317>
- Singh, A. P., & Dangmei, J. (2016). Understanding the Generation Z: the Future Workforce. *South -Asian Journal of Multidisciplinary Studies*, July.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (2010). *and Preliminary Results W orkaholism : Definition , easurement , and Preliminary Results*. February 2015, 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327752jpa5801>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- TiWibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*.
- Wahyuningsih, S. (2018). Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa Jurnal Warta Edisi : 60 April 2019 | ISSN : 1829-7463 Universitas Dharmawangsa. *Warta Edisi 60, April*, 91–96.
- Wardono, P., & Hanifah. (2020). Faktor, Identifikasi Perilaku, Pembentuk Kerja, Pencari Di, Generasi Z. *Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 6(3), 628–642.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA