Vol 2 No. 1, Agustus 2026
E-ISSN: 3110-3898; P-ISSN: 3110-4657; Page 164-174



Workaholisme dan Dampaknya terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Karyawan Muda: Sebuah Tinjauan Pustaka

Sofia Rahma[1*]

[1]Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia
Email Korespondensi: sofia.rahma-2023@psikologi.unair.ac.id

ABSTRACT

Workaholism in the modern era is often diagnosed purely as an individual psychological compulsion, frequently ignoring the systemic role of exploitative work environments. This literature review aims to deconstruct the dynamics of workaholism by synthesizing the interaction between generational vulnerability, organizational structural pressure, and the effectiveness of emotional regulation mechanisms. Through a thematic analysis and literature synthesis of nine recent empirical studies, this review focuses on worker well-being, high-pressure industries, and psychological interventions. The synthesis reveals that young workers, particularly Generation Z, bear a multilayered vulnerability. Early-career ambition to prove oneself triggers fleeting job satisfaction that rapidly transforms into severe emotional exhaustion and high turnover intention. This vulnerability is catalyzed by organizational architectures that exploit workers through algorithmic targets and job insecurity. As a coping mechanism, individual-level psychological interventions such as mindfulness and cognitive reappraisal have proven robust in dampening perfectionism and preventing work addiction. It can be concluded that workaholism is a product of systemic failure, not merely a personality flaw, meaning that equipping employees with emotional regulation skills must be integrated with macro-level workload policy reforms. Since the majority of current literature relies heavily on cross-sectional designs, future research urgently requires longitudinal and experimental approaches to precisely map the trajectory of work addiction.

Keywords: *Workaholism; Generation Z; Burnout; Mindfulness; Emotion Regulation; Worker Well-being.*

ABSTRAK

Workaholisme pada era modern kerap didiagnosis murni sebagai kompulsi psikologis individu, yang sering kali mengabaikan peran sistemik dari eksploitasi lingkungan kerja. Tinjauan literatur ini bertujuan untuk mendekonstruksi dinamika workaholism dengan

Submitted: 30-10-2026
Revised: 16-11-2026
Acepted: 24-X11-2026

menyintesis interaksi antara kerentanan generasional, tekanan struktural organisasi, dan efektivitas mekanisme regulasi emosi. Melalui analisis tematik dan sintesis literatur terhadap sembilan studi empiris terkini, tinjauan ini berfokus pada kesejahteraan pekerja, industri dengan tekanan tinggi, dan intervensi psikologis. Hasil sintesis menunjukkan bahwa pekerja muda, khususnya Generasi Z, menanggung kerentanan berlapis. Ambisi pembuktian diri di awal karier memicu kepuasan kerja sesaat yang dengan cepat bertransformasi menjadi kelelahan emosional dan niat *turnover* tinggi. Kerentanan ini dikatalisasi oleh arsitektur organisasi yang mengeksploitasi pekerja melalui target algoritmik dan ketidakamanan kerja. Sebagai mekanisme koping, intervensi psikologis tingkat individu seperti *mindfulness* dan penilaian ulang kognitif (*cognitive reappraisal*) terbukti tangguh dalam meredam perfeksionisme dan mencegah adiksi kerja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa workaholisme merupakan produk dari kegagalan sistemik, bukan sekadar cacat kepribadian, sehingga pembekalan regulasi emosi wajib diintegrasikan dengan reformasi kebijakan beban kerja secara makro. Mengingat mayoritas literatur masih bergantung pada desain *cross-sectional*, riset masa depan mendesak digunakannya pendekatan longitudinal dan eksperimental untuk memetakan lintasan adiksi kerja secara presisi.

Kata Kunci: *Workaholisme*; Generasi Z; *Burnout*; *Mindfulness*; Regulasi Emosi; Kesejahteraan Pekerja.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia kerja di era digital telah membawa perubahan mendasar pada cara individu mengelola waktu, produktivitas, dan batasan antara kehidupan profesional dengan kehidupan personal. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, khususnya platform pesan instan, telah mendorong terbentuknya budaya kerja *always-on* di mana ekspektasi respons instan terhadap urusan pekerjaan kini menjadi norma yang umum diterima. Barber dan Santuzzi (2015) menunjukkan bahwa dorongan kuat untuk merespons pesan kerja secara cepat melalui surel maupun aplikasi pesan instan menyebabkan batas antara waktu pribadi dan waktu kerja menjadi kabur, yang pada akhirnya memicu kecenderungan perilaku *workaholic*. Kondisi ini diperburuk oleh sistem kerja 24/7 yang kini beroperasi di berbagai sektor industri, menciptakan ekspektasi performa yang sangat tinggi dan kompetisi karier yang semakin ketat, terutama di lingkungan organisasi modern (Clark et al., 2016).

Karyawan muda yang tergolong dalam generasi Milenial dan Generasi Z merupakan kelompok yang paling rentan terhadap tekanan ini. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (2020), Generasi Z menyumbang 27,94% dari total penduduk Indonesia atau setara 75,49 juta jiwa, menjadikan mereka kelompok yang sangat dominan dalam angkatan kerja saat ini. Ng dan Feldman (2010) menjelaskan bahwa karyawan muda cenderung memiliki dorongan kuat untuk membuktikan diri di lingkungan organisasi, sehingga membuat mereka lebih rentan terjebak dalam perilaku workaholisme demi memenuhi standar organisasi. Situasi ini diperparah oleh hasil Deloitte Gen Z and Millennial Survey (2023) yang menemukan bahwa sekitar 46% Generasi Z melaporkan tekanan dan kelelahan mental akibat beban kerja dan ekspektasi performa yang tinggi. Lebih lanjut, survei pada tahun 2024 mengungkapkan bahwa 65% karyawan Gen Z di Indonesia merasa tidak puas akibat kombinasi beban kerja yang tinggi, fleksibilitas yang terbatas, dan dukungan organisasional yang tidak memadai (Kashfitanto & Febriansyah, 2023).

Dalam konteks tekanan tersebut, muncul kecenderungan perilaku yang dikenal sebagai workaholisme. Schaufeli, Taris, dan Bakker (2008) mendefinisikan workaholisme sebagai kecenderungan bekerja secara berlebihan sekaligus secara kompulsif, yakni dorongan internal yang sulit dikendalikan untuk terus bekerja meskipun tidak ada tuntutan eksternal yang mengharuskan demikian. Penting untuk dipahami bahwa workaholisme berbeda dari konstruk *work engagement* yang bersifat positif, workaholisme bersumber dari tekanan internal yang bersifat obsesif, bukan dari kebermaknaan yang dirasakan individu terhadap pekerjaannya (Andreassen, 2014). Prevalensi workaholisme sendiri bukan persoalan yang dapat diabaikan, meta-analisis yang mencakup 53 studi dengan total 71.625 partisipan dari 23 negara menemukan bahwa prevalensi workaholisme secara global mencapai 14,1%, yang berarti kurang lebih satu dari tujuh karyawan berpotensi mengalami kondisi ini (Andersen et al., 2023).

Workaholisme membawa konsekuensi serius terhadap kesejahteraan psikologis individu. Sejumlah studi secara konsisten menunjukkan bahwa workaholisme berkorelasi dengan berbagai gangguan kesehatan mental, mulai dari kecemasan, *burnout*, depresi, hingga gangguan tidur (Andersen et al., 2023; Clark et al., 2016). Secara lebih spesifik, Schaufeli et al. (2009) menegaskan bahwa dorongan kerja yang obsesif secara langsung meningkatkan risiko *burnout*, stres, dan gangguan kesejahteraan psikologis. Atroszko (2019) bahkan membahas potensi workaholisme sebagai permasalahan sosial yang berdampak luas, sementara Bakker, Demerouti, dan Burke (2009) menjelaskan bagaimana workaholisme turut merusak kualitas hubungan interpersonal melalui mekanisme *spillover-crossover* ke dalam kehidupan keluarga. Meta-analisis Clark et al. (2016) mempertegas bahwa workaholisme berkorelasi positif dengan *burnout* dan negatif dengan kesejahteraan secara keseluruhan.

Seiring berkembangnya perhatian akademik terhadap fenomena workaholisme, kajian empiris mengenai dampaknya terhadap kesejahteraan psikologis semakin beragam dan meluas dari berbagai perspektif yang mencakup pendekatan psikologi klinis, psikologi organisasi, hingga kesehatan kerja. Keberagaman perspektif ini menunjukkan perlunya sebuah tinjauan yang mampu menyintesis temuan-temuan tersebut secara komprehensif dan koheren, khususnya dalam konteks karyawan muda pada tahap early career yang memiliki dinamika psikologis tersendiri. Tanpa sintesis yang memadai, pemahaman mengenai bagaimana dampak workaholisme terhadap kesejahteraan psikologis kelompok ini akan tetap terfragmentasi. Kajian ini berupaya menjelaskan hubungan antara tekanan organisasi, kecenderungan bekerja secara berlebihan, dan kesejahteraan psikologis karyawan muda. Berbeda dari pembahasan yang hanya menyoroti faktor individu, tinjauan ini membandingkan temuan mengenai faktor organisasi dan cara pekerja mengelola tekanan. Dengan demikian, artikel ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga kesejahteraan karyawan muda.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *narrative literature review* sebagai metode utama dalam mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menyintesis bukti-bukti empiris yang relevan terkait dampak workaholisme terhadap kesejahteraan psikologis karyawan muda. Baumeister dan Leary (1997) menjelaskan bahwa *narrative review* merupakan metode yang tepat digunakan ketika tujuan utama penelitian adalah membangun pemahaman konseptual yang menyeluruh atas suatu fenomena melalui sintesis literatur yang luas,

bukan sekadar menghitung estimasi efek secara statistik. Senada dengan hal tersebut, Green, Johnson, dan Adams (2006) menegaskan bahwa *narrative literature review* memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi kompleksitas hubungan antar variabel secara mendalam dan kontekstual, sehingga metode ini dipandang sesuai untuk tujuan tinjauan yang bersifat interpretatif dan sintetik seperti dalam artikel ini.

Penelusuran literatur dilakukan pada tiga basis data elektronik utama, yaitu Google Scholar, DOAJ (Directory of Open Access Journals), dan PubMed. Pemilihan ketiga basis data ini didasarkan pada cakupannya yang luas terhadap publikasi ilmiah di bidang psikologi, kesehatan kerja, dan perilaku organisasi. Proses pencarian menggunakan kombinasi kata kunci dengan Operator Boolean (AND, OR) sebagai berikut: (Workaholism OR Work Addiction) AND (Psychological Well-being OR Mental Health) AND (Young Employees OR Early Career OR Millennials OR Gen Z). Artikel yang disertakan dibatasi pada publikasi berbahasa Indonesia atau Inggris yang tersedia dalam teks lengkap. Tanggal pencarian dan jumlah hasil pada setiap basis data perlu ditambahkan berdasarkan dokumentasi penelusuran asli.

Penulis menerapkan kriteria seleksi yang berfokus pada studi empiris baik dengan desain kuantitatif, kualitatif, maupun campuran yang diterbitkan dalam rentang 10 tahun terakhir dan telah melalui proses peer review. Secara khusus, penulis memilih penelitian yang melibatkan karyawan muda berusia 18-35 tahun atau yang secara eksplisit mengidentifikasi partisipan sebagai Milenial atau Generasi Z, dengan fokus pada hubungan antara workaholisme dan kesejahteraan psikologis. Studi yang tidak memiliki akses teks lengkap, berfokus pada populasi klinis atau kelompok usia di luar rentang yang ditentukan, serta publikasi yang tidak melalui proses peer review seperti opini dan editorial, tidak dimasukkan dalam tinjauan ini. Berdasarkan seleksi judul, abstrak, dan teks lengkap, sembilan artikel dipilih sebagai bahan utama tinjauan. Rincian tanggal penelusuran, jumlah temuan dari tiap basis data, dan alasan pengecualian artikel masih perlu dilengkapi dari catatan pencarian penulis.

Literatur yang terpilih kemudian dianalisis menggunakan pendekatan sintesis tematik. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola-pola temuan yang berulang lintas studi, lalu mengelompokkannya ke dalam tema-tema yang lebih besar dan bermakna secara konseptual (Green et al., 2006). Secara operasional, seluruh literatur dibaca secara menyeluruh untuk mengekstraksi informasi kunci yang mencakup penulis, tahun terbit, negara, metode penelitian, karakteristik sampel, serta temuan utama. Informasi tersebut kemudian dipetakan ke dalam tabel ringkasan literatur, sebelum temuan-temuan lintas studi disintesis secara naratif berdasarkan tema dampak psikologis yang ditemukan, seperti *burnout*, kecemasan, depresi, dan gangguan kesejahteraan lainnya. Dengan memeriksa kesamaan dan perbedaan temuan antar studi, tinjauan naratif yang koheren kemudian dikembangkan untuk menjawab tujuan penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pencarian literatur yang dilakukan pada sumber yang sudah ditetapkan menghasilkan total 75 artikel. Dari 75 artikel yang ditemukan, 16 artikel dinilai berpotensi relevan setelah pemeriksaan judul dan abstrak. Dengan demikian, 59 artikel tidak dilanjutkan ke tahap pemeriksaan teks lengkap. Proses seleksi lebih lanjut berdasarkan ketersediaan teks lengkap, kesesuaian populasi, dan fokus variabel penelitian

menghasilkan 9 artikel yang ditetapkan sebagai sumber utama dalam tinjauan ini. Seluruh artikel yang terpilih telah melalui proses peer review dan diterbitkan dalam rentang 10 tahun, berasal dari berbagai negara dengan konteks budaya dan sistem kerja yang beragam. Tabel 1 menyajikan peta ringkasan dari keseluruhan literatur yang digunakan, mencakup informasi mengenai penulis, tahun terbit, negara, fokus penelitian, metode, karakteristik sampel, serta temuan utama masing-masing studi.

Tabel 1. Peta Ringkasan dari Keseluruhan Literatur yang Digunakan

Judul	Penulis	Tahun	Metode	Sampel	Temuan Hasil
The Relationships between Workaholism and Symptoms of Psychiatric Disorders: A Large-Scale Cross-Sectional Study	Cecilie Schou Andreassen, dkk.	2016	Survei cross-sectional berbasis web	16-75 tahun di Norwegia	Terdapat korelasi positif dan signifikan antara workaholism dengan seluruh gejala gangguan psikiatris yang diukur (ADHD, OCD, kecemasan, dan depresi). Usia muda, status lajang, wanita, dan posisi manajerial secara signifikan berisiko lebih tinggi masuk dalam kategori workaholic.
Exploring the associations between work addiction, emotional intelligence, psychological detachment, and interpersonal conflicts in young employees	Jiafan Sheng, dkk.	2025	Survei kuesioner (cross-sectional) dengan pemodelan	362 karyawan muda (usia 18-35 tahun) di Tiongkok Selatan	Adiksi kerja berkorelasi negatif dengan kecerdasan emosional dan psychological detachment (kemampuan melepaskan diri dari pekerjaan secara psikologis). Kecerdasan emosional dan psychological detachment memediasi hubungan antara adiksi kerja dan konflik interpersonal, di mana level keduanya yang tinggi dapat mengurangi konflik.
Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country	Xuelin Chen, dkk.	2023	Kuantitatif cross-sectional (survei daring) dengan pemodelan PLS-SEM	676 pekerja Generasi Z (mayoritas usia 18-30 tahun) di Tiongkok	Budaya kerja 996 (kerja jam 9 pagi - 9 malam, 6 hari seminggu) dan beban kerja berlebih secara tidak langsung memengaruhi distres psikologis melalui peningkatan job burnout dan penurunan kepuasan kerja. Sebaliknya, peluang pengembangan karier dan kompensasi berbasis kinerja membantu mengurangi distres psikologis melalui peningkatan kepuasan kerja.
The Effect of	Felisa	2026	Kuantitatif	150	Workaholisme dana

Workaholism on Turnover Intention through Burnout among Generation Z Employees in Yogyakarta	Indah Sari, dkk.		asosiatif kausal. Kuesioner daring dengan analisis PLS-SEM.	karyawan Generasi Z (Yogyakarta, Indonesia).	*burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* memoderasi secara signifikan dengan memperkuat hubungan antara workaholisme dan *turnover intention*
Work-related well-being in early career: A role of self-compassion	Kristýn a Krejcov a, dkk.	2025	Kuantitatif *cross-sectional (*Survei).	244 mahasiswa magister yang sedang merintis kerja (Republik Ceko)	Terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan kerja berlebih, serta negatif dengan kebosanan kerja. Workaholisme memediasi skala negatif *self-compassion* dengan kebosanan kerja.
Workaholism among young people in the ride-hailing travel economy	Charles Atanga Adongo , dkk.	2024	Kualitatif melalui wawancara mendalam etnografis. *Root Cause Analysis (RCA).*	40 pengemudi *ride-hailing* (Ghana, Nigeria, Tanzania, Afrika Selatan)	Mengidentifikasi tujuh tipe *workaholic: contractor, stackers, moonlighters, dependables, delighters, crisis-responders,* dan *profit-orienteers.* Akar masalah meliputi target pemilik mobil, ketiadaan jeda wajib antar aplikasi, dan beban komisi tinggi
Live to Work or Work to Live? An Age-Moderated Mediation Model on the Simultaneous Mechanisms Prompted by Workaholism Among Healthcare Professionals	Paola Dordon i, dkk.	2019	Kuantitatif, *cross-sectional,* menggunka n kuesioner dan analisis *SEM*	750 profesional perawatan kesehatan (Italia Utara)	Terdapat hubungan negatif yang dimediasi secara sekuensial oleh persepsi beban kerja dan kelelahan emosional antara workaholisme dengan kepuasan kerja di semua usia. Namun ada efek langsung yang positif antara workaholisme dan kepuasan kerja khusus pada kelompok usia dibawah 35 tahun dan 35-50 tahun
The Effects of Workaholism on Employee Burnout and Turnover Intent at Deluxe Hotels during the COVID-19 Pandemic: Evidence across Generations	Hyo-Sun Jung, dkk.	2023	Kuantitatif, survei *cross-sectional,* dengan pemodelan SEM	350 karyawan penuh waktu di hotel bintang lima (Seoul, Korea Selatan)	Workaholisme secara positif memengaruhi *burnout* dan *tunrover intention* pada karyawan hotel. Pengaruh workaholisme terhadap *burnout* ternyata lebih kuat dirasakan oleh generasi Z dibandingkan generasi X dan Y
Mindfulness and	Gao	2025	Kuantitatif,	362	*Mindfulness* berkolerasi

work addiction among young employees: the mediating roles of cognitive reappraisal and perfectionism	Zheng, dkk.	survei darinng dengan metode *convenience* dan *snowball sampling* s erta analisis SEM	karyawan muda (Tiongkok Selatan)	positif dengan *cognitive reappraisal* dan berkolerasi negatif dengan perfeksionisme. *Cognitive reappraisal* dan perfeksionisme bertindak sebagai mediator yang secara efektif menurunkan tingkat adiksi kerja.

Berdasarkan matriks perbandingan literatur di atas, terlihat jelas bahwa workaholisme bukanlah entitas psikologis yang berdiri sendiri, melainkan fenomena kompleks yang sangat bergantung pada konteks usia, struktur industri, dan mekanisme regulasi diri individu. Tinjauan terhadap literatur-literatur tersebut menghasilkan tiga tema sintesis utama.

Kerentanan Spesifik Generasional: Pisau Bermata Dua bagi Pekerja Muda

Literatur secara konsisten menyoroti bahwa pekerja muda, khususnya Generasi Z dan milenial, memiliki kerentanan yang unik terhadap dampak *workaholism*. Studi dari Jung, Jung, dan Yoon (2023) pada industri perhotelan selama pandemi membuktikan bahwa *workaholism* secara positif meningkatkan *burnout* dan niat *turnover*, di mana efek negatif ini secara signifikan lebih kuat dirasakan oleh karyawan Generasi Z dibandingkan Generasi X dan Y. Temuan ini memperkuat bukti empiris sebelumnya dari Sari et al. (2026) mengenai dinamika destruktif pada karyawan Generasi Z di Yogyakarta, serta sejalan dengan analisis Chen et al. (2023) terhadap tingginya distres psikologis pekerja Gen Z yang terjebak dalam budaya kerja 996 di Tiongkok. Lebih jauh, analisis *multi-group* pada tenaga kesehatan oleh Dordoni et al. (2019) menunjukkan bahwa *workaholism* memicu *loss spiral* berupa kelelahan emosional yang dampaknya paling parah dialami oleh kelompok usia di bawah 35 tahun. Menariknya, pada kelompok usia muda ini pula, *workaholism* secara simultan dapat memicu *gain spiral* yang berkontribusi langsung pada tingginya kepuasan kerja, sebuah mekanisme pendorong yang sama sekali tidak ditemukan pada pekerja yang lebih tua atau di atas 50 tahun. Hal ini memberikan inferensi bahwa tuntutan dan motivasi pembuktian diri di awal karier membuat pekerja muda tidak hanya lebih rentan terhadap kelelahan, tetapi juga lebih terstimulasi secara emosional oleh adiksi kerja.

Akar Struktural dan Konsekuensi Klinis dari Tekanan Lingkungan Kerja

Fenomena workaholisme tidak murni lahir dari dorongan kompulsif internal individu semata, tetapi secara sistematis dikonstruksi oleh lingkungan kerja yang menuntut performa tanpa batas. Akar struktural eksploitasi ini disoroti secara tajam oleh Adongo et al. (2024), yang menemukan bahwa perilaku kerja berlebih pada pengemudi *ride hailing* dipicu secara sistemik oleh target algoritma yang tidak masuk akal dan ketiadaan jeda waktu wajib. Pola destruktif akibat struktur organisasi ini juga tereplikasi dalam investigasi Jung, Jung, dan Yoon (2023) pada industri perhotelan mewah kelas atas; ketika krisis global memaksa perusahaan melakukan efisiensi tenaga kerja dan memicu ketidakamanan kerja yang ekstrim, karyawan yang tersisa didesak secara halus maupun terang-terangan untuk menjadi *workaholic*. Tekanan dari beban kerja struktural yang tidak rasional ini dengan cepat menguras sumber daya emosional karyawan, yang jika diabaikan, akan memunculkan konsekuensi klinis akut sebagaimana diidentifikasi oleh Andreassen et al. (2016), meliputi peningkatan gejala ADHD, OCD, kecemasan, dan depresi dalam skala masif.

Regulasi Emosi dan Mekanisme Intervensi Psikologis

Di tengah dampak destruktif dari struktur eksploitasi kerja, sejumlah literatur membuktikan bahwa mekanisme regulasi emosi dapat difungsikan sebagai intervensi psikologis yang tangguh. Studi dari Zheng et al. (2025) membuktikan secara empiris bahwa praktik mindfulness mampu menurunkan risiko adiksi kerja secara signifikan pada demografi karyawan muda. Penurunan risiko ini dimungkinkan karena mindfulness bekerja membedah masalah dari dua sisi: secara aktif melemahkan kecenderungan perfeksionisme individu, dan secara bersamaan memperkuat kemampuan penilaian ulang kognitif (cognitive reappraisal) mereka saat merespons tekanan kerja yang berlebihan. Kesimpulan ini sejalan dengan temuan Krejčová et al. (2025) yang menyoroti peran sentral self-compassion (belas kasih pada diri sendiri) sebagai tameng, serta penelitian survei Sheng et al. (2025) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bertindak sebagai mediator krusial untuk meredam imbas adiksi kerja terhadap munculnya konflik interpersonal. Gabungan dari literatur ini mengonfirmasi bahwa individu yang dipersenjatai dengan kapasitas regulasi kognitif dan emosional memadai mampu menyadari ambang batasannya, sehingga sukses mencegah dorongan komitmen kerja berubah haluan menjadi workaholism yang merusak pondasi kesejahteraan psikologis mereka.

Pembahasan

Tinjauan literatur ini menyoroti bahwa workaholisme pada pekerja modern telah berevolusi dari sekadar dorongan internal menjadi krisis kelelahan kerja yang dikonstruksi secara sistemik. Diskusi ini membedah implikasi teoritis dan praktis dari interaksi antara kerentanan generasional, tekanan struktural, dan mekanisme regulasi psikologis.

Salah satu diskursus paling mencolok dari literatur saat ini adalah posisi ambigu pekerja muda di tengah budaya kerja berlebih. Data secara meyakinkan menunjukkan bahwa Generasi Z menanggung beban burnout dan intensi turnover tertinggi akibat workaholisme dalam situasi krisis (Jung, Jung, & Yoon, 2023). Kerentanan ini terjadi karena adanya benturan tajam antara nilai inti Generasi Z yang memprioritaskan otonomi, transparansi, dan keseimbangan kehidupan kerja dengan realitas industri yang eksploitatif dan tidak stabil. Namun, fenomena ini tidak bersifat linier, pada fase awal karier (di bawah usia 35 tahun), workaholisme terbukti memicu gain spiral di mana dorongan kerja berlebih justru diasosiasikan dengan peningkatan kepuasan kerja sesaat (Dordoni et al., 2019). Paradoks ini memunculkan pertanyaan kritis; pada titik mana antusiasme pembuktian diri di awal karier bermutasi menjadi kompulsi yang destruktif. Salah satu kemungkinan penjelasannya ialah kepuasan kerja pada awal karier dapat menurun ketika tuntutan pekerjaan terus meningkat tanpa diimbangi dukungan dan penghargaan yang memadai. Namun, penjelasan ini masih berupa dugaan berdasarkan perbandingan beberapa studi dan perlu diuji melalui penelitian yang mengikuti pekerja dari waktu ke waktu.

Literatur tradisional seringkali mendiagnosis workaholisme murni sebagai cacat kepribadian (seperti perfeksionisme atau kompulsi internal). Namun, sintesis yang dihasilkan membantah narasi usang tersebut. Budaya kerja 996 (Chen et al., 2023), algoritma *gig economy* yang menghukum ketidakaktifan (Adongo et al., 2024), serta kebijakan efisiensi perusahaan yang menumpuk beban pada sedikit karyawan (Jung, Jung, & Yoon, 2023), adalah bukti bahwa sistem struktural bertindak sebagai pabrik pencetak *workaholic*. Menyalahkan individu atas munculnya manifestasi klinis seperti ADHD, kecemasan, dan depresi (Andreassen et al., 2016) tanpa membongkar arsitektur beban kerja di perusahaan merupakan sebuah bias atribusi yang fatal.

Menghadapi epidemi kerja berlebih, intervensi tidak bisa lagi bersifat satu arah. Pada level individu, mekanisme regulasi emosi terbukti krusial. Temuan Zheng et al. (2025) menunjukkan hubungan mindfulness dengan tingkat adiksi kerja yang lebih rendah, antara lain melalui penilaian ulang kognitif dan perfeksionisme. Karena penelitian tersebut menggunakan survei, temuan ini belum cukup untuk memastikan bahwa pelatihan mindfulness secara langsung menurunkan adiksi kerja. Saat dipadukan dengan kecerdasan emosional (Sheng et al., 2025) dan self-compassion (Krejčová et al., 2025), karyawan memiliki "perisai" psikologis untuk menyadari batasan diri mereka. Meski demikian, membebankan tanggung jawab perlindungan mental sepenuhnya ke pundak karyawan melalui kelas mindfulness adalah tindakan melepaskan tanggung jawab organisasi. Intervensi psikologis ini harus dibarengi dengan demiliterisasi target kerja. Organisasi wajib merombak sistem evaluasi kinerja yang menghadiahi overwork dan mulai menormalisasi budaya pemulihan untuk memastikan intervensi kognitif dapat benar-benar berfungsi di lapangan.

Kelemahan paling fundamental dari diskursus akademik saat ini adalah ketergantungannya yang masif pada desain penelitian *cross-sectional* (seperti pada studi Dordoni et al., 2019; Jung, Jung, & Yoon, 2023; Zheng et al., 2025). Pendekatan ini mengunci pemahaman kita pada satu titik waktu, sehingga tidak mampu membuktikan hubungan sebab-akibat yang hakiki. Terlihat bahwa dinamika kompulsi, kepuasan kerja, dan kelelahan ini berfluktuasi secara drastis seiring bertambahnya masa jabatan, namun tidak ada data empiris jangka panjang yang merekam lintasan tersebut. Oleh karena itu, agenda riset masa depan dituntut untuk beralih menggunakan desain longitudinal guna melacak evolusi workaholisme dari pekerja muda hingga mereka memasuki usia paruh baya. Selain itu, diperlukan riset eksperimental murni yang menguji intervensi ganda (kombinasi pelatihan *mindfulness* dan modifikasi beban kerja algoritmik) untuk merumuskan protokol kesehatan kerja yang presisi.

KESIMPULAN

Berdasarkan literatur yang ditinjau, workaholisme berkaitan tidak hanya dengan dorongan individu untuk terus bekerja, tetapi juga dengan tuntutan dan kondisi lingkungan kerja. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dan tekanan organisasi dapat berkaitan dengan memburuknya kesejahteraan psikologis pekerja. Realitas ini menempatkan pekerja muda, khususnya Generasi Z, pada posisi dengan kerentanan berlapis di tengah tekanan awal karier. Ambisi pembuktian diri pada demografi ini memang terbukti dapat memicu gain spiral yang mendongkrak kepuasan kerja sesaat. Namun, ilusi tersebut bermanifestasi dengan cepat menjadi loss spiral yang destruktif, memicu kelelahan emosional dan niat turnover yang akut apabila dibiarkan tanpa kendali.

Pola kerentanan tersebut semakin diperparah oleh arsitektur organisasi yang kerap mengkamuflasekan eksploitasi dan ketidakamanan kerja sebagai bentuk loyalitas profesional yang wajib dijunjung tinggi. Menghadapi epidemi kerja berlebih ini, intervensi psikologis di tingkat individu, seperti praktik mindfulness dan penilaian ulang kognitif (*cognitive reappraisal*), terbukti tangguh sebagai perisai awal untuk meredam dorongan perfeksionisme yang merusak. Kendati demikian, pembekalan kapasitas regulasi emosi ini hanya akan berakhir sebagai solusi kosmetik semata apabila tidak diiringi dengan reformasi kebijakan makro di dalam organisasi yang secara aktif membongkar target beban kerja toksik. Mengingat lanskap penelitian saat ini masih sangat bergantung pada

desain *cross-sectional* yang memotret fenomena secara statis, diskursus ini mendesak agenda riset masa depan untuk secara serius mengadopsi pendekatan longitudinal. Eksplorasi jangka panjang menjadi sangat krusial untuk melacak mutasi perilaku adiksi kerja sepanjang siklus karier seseorang, sekaligus merumuskan protokol perlindungan kesehatan kerja yang berakar pada penyelesaian masalah sistemik.

DAFTAR PUSTAKA

Adongo, C. A., Kim, S., & Banchu, C. (2024). Workaholism among young people in the ride-hailing travel economy. *Annals of Tourism Research: Empirical Insights, 5*, Article 100117. https://doi.org/10.1016/j.annale.2023.100117

Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2016). The prevalence of workaholism: A survey study. *PLOS ONE, 11*(5), Article e0152978. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152978

Andersen, F. B., Djugum, M. E. T., Sjåstad, V. S., & Pallesen, S. (2023). The prevalence of workaholism: A systematic review and meta-analysis. *Frontiers in Psychology*, 14, 1252373. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1252373

Atroszko, P. A. (2019). Work addiction as a social problem: Overview of current status of research and future directions. *Health Psychology Report*, 7(1), 1–10. https://doi.org/10.5114/hpr.2019.79951

Badan Pusat Statistik. (2020). *Hasil sensus penduduk 2020*. BPS RI.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Burke, R. (2009). Workaholism and relationship quality: A spillover-crossover perspective. Journal of Occupational Health Psychology, 14(1), 23–33. https://doi.org/10.1037/a0013290

Barber, L. K., & Santuzzi, A. M. (2015). Please respond ASAP: Workplace telepressure and individual well-being. Journal of Occupational Health Psychology, 20(2), 172–189. https://doi.org/10.1037/a0038278

Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1997). Writing narrative literature reviews. Review of General Psychology, 1(3), 311–320. https://doi.org/10.1037/1089-2680.1.3.311

Chen, X., Masukujjaman, M., Al Mamun, A., & Ahmad, N. (2023). Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the Gen-Z workforce in an emerging country. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(1), Article 828. https://doi.org/10.1057/s41599-023-02371-w

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

Deloitte. (2023). The Deloitte Gen Z and Millennial Survey: Waves of change, acknowledging the challenges and opportunities for the next generation. Deloitte Global.

Dordoni P, Kraus-Hoogeveen S, Van Der Heijden BIJM, Peters P, Setti I and Fiabane E (2019) Live to Work or Work to Live? An Age-Moderated Mediation Model on the Simultaneous Mechanisms Prompted by Workaholism Among Healthcare Professionals. Front. Psychology. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00868

Green, B. N., Johnson, C. D., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: Secrets of the trade. Journal of Chiropractic Medicine, 5(3), 101–117. https://doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6

Jung, H.-S., Jung, Y.-S., & Yoon, H.-H. (2023). The Effects of Workaholism on Employee Burnout and Turnover Intent at Deluxe Hotels during the COVID-19 Pandemic: Evidence across Generations. *Sustainability*, *15*(6), 5227. https://doi.org/10.3390/su15065227

Kashfitanto, D., & Febriansyah, H. (2023). The effect of work stress and work values on turnover intention of Generation Z employees in call center company (Case study of PT ABC in Java, Indonesia). International Journal of Current Science Research and Review, 6(07), 3962–3974.

Krejčová, K., Jelínek, M., & Vlčková, K. (2025). Work-related well-being in early career: A role of self-compassion. *Heliyon, 11*(1), Article e35711. https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e35711

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for world health. World Psychiatry, 15(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. Journal of Organizational Behavior, 28(1), 111–136. https://doi.org/10.1002/job.424

Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). Organizational tenure and job performance. Journal of Management, 36(5), 1220–1250. https://doi.org/10.1177/0149206309359809

Sari, F. I., Kadim, I. M., & Muhibbuddin, M. (2026). The Effect of Workaholism on Turnover Intention through Burnout among Generation Z Employees in Yogyakarta. *Journal of Principles Management and Business*, *5*(01), 12–25. https://doi.org/10.55657/jpmb.v5i01.315

Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), The long work hours culture: Causes, consequences and choices (pp. 203–226). Emerald Group Publishing.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. Cross-Cultural Research, 43(4), 320–348. https://doi.org/10.1177/1069397109337239

Sheng, J., Zheng, G., Wang, H., & Xu, Z. (2025). Exploring the associations between work addiction, emotional intelligence, psychological detachment, and interpersonal conflicts in young employees. *Frontiers in Public Health, 13*, Article 1631122. https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1631122

Spurr, S., Walker, K., Squires, V., & Redl, N. (2020). Understanding the health and wellbeing of millennials in the workplace. Workplace Health & Safety, 68(9), 430–440. https://doi.org/10.1177/2165079920916712

Zheng G, Sheng J, Wang H and Xu Z (2025) Mindfulness and work addiction among young employees: the mediating roles of cognitive reappraisal and perfectionism. Front. Psychiatry https://doi.org/10.3389/fpsyt.2025.1631792