

PERFECTIONISM DAN WORK ENGAGEMENT DENGAN KECENDERUNGAN WORKAHOLIC PADA PEKERJA MILLENNIALS

by 1532200046_tri Indah Sari .

Submission date: 20-Mar-2025 09:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2619620893

File name: Psikologi_1532200046_Tri_Indah_Sari.pdf (197.82K)

Word count: 3461

Character count: 22709

PERFECTIONISM DAN WORK ENGAGEMENT DENGAN KECENDERUNGAN WORKAHOLIC PADA PEKERJA MILLENNIALS

Tri Indah Sari, Amanda Pasca Rini, Andik Matulesy

Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: isari7589@gmail.com1, amanda@untag-sby.ac2, andikmatulesy@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

Workaholic is a lifestyle in which a person feels compelled to keep working and busy, regardless of time and place, whether on weekends or holidays. Workaholics are often involved in work that requires high creativity, thus not everyone who works long hours can be directly categorized as a workaholic. The purpose of this study is to examine the relationship between *perfectionism* personality and work engagement. The research subjects consisted of 320 millennial workers born between 1981 and 1996 in Surabaya city. Data collection was carried out through filling out the research scale using Google Form directly by the subject. The measuring instruments used in this study include the Workaholic Scale, *Perfectionism* Scale and Work Engagement Scale. The data analysis technique uses Multiple Linear Regression. The results showed that there is a significant positive relationship between *perfectionism* and workaholic tendencies. The higher a person's *perfectionism* level, the higher the tendency to become a workaholic. In addition, there is also a significant positive relationship between work engagement and workaholic tendencies. The higher the level of work engagement of an individual, the higher the tendency to behave workaholic.

Keywords: *Workaholic, perfectionism, work engagement*

ABSTRAK

Workaholic adalah suatu gaya hidup di mana seseorang merasa terdorong untuk terus bekerja dan sibuk, tanpa mengenal waktu dan tempat, baik di akhir pekan maupun pada hari libur. Para pelaku *workaholic* sering terlibat dalam pekerjaan yang membutuhkan kreativitas tinggi, dengan demikian tidak semua orang yang bekerja berjam-jam dapat langsung dikategorikan sebagai seorang *workaholic*. Tujuan penelitian ini adalah menguji hubungan antara kepribadian *perfectionism* dan *work engagement*. Subjek penelitian terdiri dari 320 pekerja milenial yang lahir antara tahun 1981 dan 1996 di kota Surabaya. Pengambilan data dilakukan melalui pengisian skala penelitian menggunakan Google Form secara langsung oleh subjek. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Skala *Workaholic*, Skala *Perfectionism* dan Skala *Work engagement*. Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *perfectionism* dan kecenderungan *workaholic*. Semakin tinggi tingkat *perfectionism* seseorang, maka semakin tinggi juga kecenderungan untuk menjadi *workaholic*. Selain itu, ditemukan pula hubungan positif yang signifikan antara *work engagement* dan kecenderungan *workaholic*. Semakin tinggi tingkat *work engagement* seorang individu, maka semakin tinggi kecenderungannya untuk berperilaku *workaholic*.

Kata Kunci: *Workaholic, perfectionism, work engagement, pekerja generasi millennials*

Pendahuluan

Kemajuan teknologi saat ini mempermudah akses informasi melalui berbagai media, baik media sosial pribadi maupun publik. Pengguna media sosial sering berbagi aktivitas sehari-hari, termasuk pencapaian pekerjaan. Menurut Muhammad & Noval (2021), kegiatan yang umum dilakukan meliputi membagikan gambar, menyampaikan opini, dan memperbarui status. Penelitian Robinson (2019) menunjukkan bahwa 45% pengguna media sosial memposting tentang kesibukan lembur untuk menunjukkan dedikasinya sebagai karyawan. Pernyataan Elon Musk di Twitter menegaskan keyakinan bahwa bekerja 40 jam seminggu tidak cukup untuk merubah dunia, bertentangan dengan jam kerja standar global yang berkisar 40-44 jam dan di Prancis hanya 35 jam perminggu (Smith, 2018). Di Inggris, jam kerja meningkat menjadi 20,1% atau 45 jam per minggu, sementara di negara berkembang seperti Thailand dan Afrika Selatan, rata-rata jam kerjanya mencapai 47,6 jam per minggu. Di Indonesia, jam kerja diatur maksimal 40 jam per minggu berdasarkan UU No.11 Tahun 2020, namun pada kenyataannya, pekerja sering kali lembur baik itu dikantor atau di luar kantor. Menurut Data Indoensia.id pekerja di Indonesia rata-rata bekerja 42 jam per minggu, dengan *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) melaporkan 14,3% pekerja Indonesia berjam kerja lebih dari 60 jam per minggu (Mustajab, 2022)

Berdasarkan data BPS (2021), tahun 2020 sekitar 25,87% penduduk Indonesia berada di usia produktif, dengan generasi milenial yang lahir pada tahun 1981-1996 yang memiliki ambisi dan semangat tinggi dalam mencapai tujuannya, mampu beradaptasi dengan perubahan, dan senang berkomunikasi dengan teknologi (Berkup, 2014). Survei Project: Time Off dan GfK menunjukkan bahwa 48% milenial merasa bangga disebut sebagai "martir kerja," atau karyawan yang memiliki kapasitas kerja berlebih dan 43% di antaranya adalah korban pekerjaan. Milenial juga lebih cenderung kehilangan hari libur yang tidak terpakai dibandingkan generasi lainnya (Lussa, dkk., 2023; Nusraningrum, dkk., 2024; Wang, dkk., 2024). Dalam konteks ini, karakter ambisius dan kompetitif milenial sering membuat karyawan terjebak dalam budaya *workaholic*, di mana terdapat pola perilaku dengan jam kerja panjang dan tuntutan berlebihan (Killinger, 1997). *Workaholism*, istilah yang dikenalkan oleh Oates (1971), menggambarkan dorongan untuk bekerja tanpa henti, yang tidak berlaku untuk semua pekerjaan yang membutuhkan jam kerja panjang.

Menurut Gao, dkk., (2023) karakter ambisius, percaya diri, dan kompetitif pada generasi milenial membuat mereka rentan terhadap budaya *workaholic*. Dalam sistem kapitalisme, persaingan yang semakin ketat memaksa pekerja untuk bekerja lebih keras demi memenuhi tuntutan perusahaan dan gaya hidup pribadi. Hal ini menghasilkan pola perilaku di tempat kerja yang ditandai dengan jam kerja yang panjang, tuntutan berlebihan, dan pengucilan dari aktivitas lain (Killinger, 1997). *Workaholic* adalah gaya hidup di mana seseorang terus bekerja, kapanpun dan dimanapun, termasuk saat akhir pekan atau libur.

Bekerja keras sering kali dianggap sebagai jalan menuju kesuksesan, sementara orang yang beristirahat dianggap pemalas, yang diidentifikasi sebagai penyebab kemiskinan.

Schaufeli dkk., (2008) menjelaskan bahwa pemahaman tentang kecanduan kerja harus mencakup motivasi di baliknya. Kecanduan kerja lebih umum terjadi pada pekerja menengah ke atas, yang beroperasi berdasarkan dorongan obsesif, bukan karena kebutuhan ekonomi (Killinger, 991). Berbeda dengan pekerja keras (*hard worker*) yang bekerja untuk memenuhi kebutuhannya sambil tetap memperhatikan aspek kehidupan lain di luar pekerjaan. Bekerja terlalu lama dapat mempengaruhi kreativitas dan Kesehatan seperti hipertensi, sakit jantung, infeksi kronis, diabetes, metabolisme terganggu, gangguan tidur, *anxiety* dan bahkan depresi (Gihleb, dkk.,2024; MATSUURA, dkk., 2024; Bondagji, dkk., 2022). Penelitian WHO dan ILO menunjukkan bahwa orang yang bekerja lebih dari 55 jam per minggu berisiko tinggi terhadap kematian. Di Jepang, 20% karyawan memiliki risiko kematian tinggi karena jam kerja berlebihan, dengan istilah "*karoshi*" untuk menggambarkan fenomena tersebut (Bimo, 2021).

Menurut Borges, dkk., (2020) faktor yang mempengaruhi *workaholic* terbagi menjadi faktor internal, seperti *self-esteem*, prestasi, tipe kepribadian, dan ketidakamanan, serta faktor eksternal, termasuk tekanan keluarga, pengamatan perilaku orang lain, dan persaingan sosial. Perbedaan tipe kepribadian berpengaruh pada performa individu saat bekerja. Individu *perfectionism* sering kali menetapkan standar yang tinggi dan tidak realistis untuk mencapai kesempurnaan, yang ditandai dengan evaluasi yang terlalu kritis (Frost, dkk., 1990). Karyawan lebih cenderung khawatir tentang pekerjaan, sehingga kesulitan berhenti bekerja dan bersantai, yang akhirnya berdampak negatif pada keseimbangan kehidupan kerja, kesehatan, dan kesejahteraan (Gihleb, dkk.,2024). Meskipun bekerja berlebihan sering dianggap sebagai kecanduan, ada pula yang menikmati pekerjaannya, yang disebut sebagai *work engagement*, sebagai bentuk kesejahteraan yang positif (Schaufeli, dkk., 2006)

Perfectionism dan *work engagement* dapat menyebabkan perilaku maladaptive dan neurotic yang berujung pada *workaholic* (Verrastro, dkk., 2024 Loscalzo, dkk., 2024; Ghasemijalal, dkk., 2024). Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *workaholic* guna meningkatkan pemahaman ilmiah. Penelitian ini akan membahas bagaimana pekerja milenial memaknai perilaku *workaholic*, faktor penyebabnya, serta upaya yang mereka lakukan untuk mengatasi disonansi akibat *workaholic* tersebut.

Metode Penelitian

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah pekerja milenial yang menunjukkan kecenderungan *workaholic* di kota Surabaya, meskipun jumlah populasi tersebut tidak diketahui secara pasti. Sebanyak 320 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-random* atau tidak acak, dengan metode *non-random* yang lebih spesifik adalah *snowball sampling*. Metode ini diterapkan karena

keberadaan populasi tertentu, seperti pekerja dengan kecenderungan *workaholic*, sulit untuk diidentifikasi.

Dalam penelitian ini, digunakan tiga skala pengukuran. Pertama, skala *workaholic* yang dikembangkan oleh Spence & Robbins (1992), yang mengidentifikasi tiga indikator utama yang mempengaruhi pola perilaku *workaholic* di lingkungan kerja yaitu durasi jam kerja yang panjang, prioritas pekerjaan yang mengalahkan aspek lain dalam kehidupan, serta perasaan stres atau kecemasan saat tidak bekerja. Kedua, skala *perfectionism* yang diadaptasi dari penelitian Tri Maulidiyah Sari (2023) berdasarkan teori Hewitt dan Flett (1991), terdiri dari tiga dimensi *perfectionism*: *Self-Oriented Perfectionism (SOP)*, *Other-Oriented Perfectionism (OOP)*, dan *Socially Prescribed Perfectionism (SPP)*. Ketiga, skala *work engagement* yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2016), yang mencakup tiga dimensi yaitu *vigor* (kekuatan), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (absorpsi). Ketiga skala tersebut menggunakan model skala Likert dengan lima opsi penilaian, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik parametrik berupa regresi linier berganda untuk menguji hubungan antara *perfectionism* dan *work engagement* dengan kecenderungan *workaholic*, dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 16.0 Windows. Berdasarkan hasil uji normalitas. Hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi pada kecenderungan *workaholic* sebesar 0,095, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data dianggap berdistribusi normal. Uji linearitas antara variabel *perfectionism* dan *workaholic* memperoleh F linearity sebesar 1457,8 dengan signifikansi 0,000, yang mengindikasikan adanya hubungan linear antara *perfectionism* dan *workaholic*. Sementara itu, hasil uji linearitas untuk *work engagement* dengan *workaholic* menunjukkan F linearity sebesar 523,9 dengan signifikansi 0,000, mengindikasikan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *workaholic* tidak bersifat linear.

Analisis multikolinearitas antara *perfectionism* dan *work engagement* menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,289 ($>0,10$) dan *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 3,455 ($<10,00$), yang berarti tidak terdapat multikolinieritas atau interkorelasi antara *perfectionism* dan *work engagement*. Hasil uji heteroskedastisitas pada variabel *perfectionism* menunjukkan signifikansi 0,687 ($>0,05$), sedangkan pada variabel *work engagement* didapatkan signifikansi 0,068 ($>0,05$), yang menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada kedua variabel.

Hasil dari Hipotesis pertama penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *perfectionism* dan *work engagement* dengan kecenderungan *workaholic* pada pekerja milenial di Surabaya. Hasil analisis menunjukkan nilai F sebesar 737,5 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang menunjukkan bahwa *perfectionism* dan *work engagement* berkorelasi positif dengan kecenderungan *workaholic*. Hipotesis kedua menyatakan bahwa

perfectionism berkorelasi positif dengan kecenderungan *workaholic*, dengan nilai signifikansi 0,04 ($<0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,810, menunjukkan hubungan yang kuat antara kedua variabel.

Hipotesis ketiga menegaskan bahwa *work engagement* berkorelasi positif dengan kecenderungan *workaholic*, yang didukung oleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,689, menunjukkan hubungan yang kuat. Nilai positif ini menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* diikuti oleh peningkatan kecenderungan *workaholic*, dan sebaliknya. Terakhir, hasil penyebaran kuesioner terhadap 320 subjek penelitian yang valid menunjukkan bahwa pada variabel *workaholic*, rata-rata skor subjek adalah 23,4, dengan skor terendah 15 dan skor tertinggi 33. Untuk variabel perfectionism, rata-rata skor subjek mencapai 29,3, dengan skor terendah 16 dan skor tertinggi 45. Sementara itu, untuk variabel *work engagement*, rata-rata skor subjek adalah 48,7, dengan skor terendah 23 dan skor tertinggi 75. Standar deviasi untuk variabel *workaholic*, perfectionism, dan *work engagement* masing-masing adalah 4,7, 5,7, dan 8,8.

⁴
Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Shapiro-Wilk		Sig.	Keterangan
	Statistic	df		
Workaholic	0,992	0,320	0,095	Normal

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Linearity	Keterangan
Perfectionism (X1) – Workaholic (Y)	1457,8	0,000	Linier
Work engagement (X2) – Workaholic (Y)	523,9	0,000	Linier

¹²
Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Perfectionism	0,289	3,455	Tidak terjadi multikolinearitas
Work Engagement			

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	p	Keterangan	Kesimpulan
Perfectionism	0,687	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Work Engagement	0,068	$>0,05$	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 5. Uji Hipotesis Pertama

Model	F	Signifikansi (p)
Perfectionism dan Work engagement berkorelasi dengan Kecenderungan Workaholic	737,5	0,000

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Kedua

t Parsial	p	Keterangan
1,974	0,04	Korelasi Sangat Signifikan ($p < 0,05$); Hipotesis Diterima

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Koefisien Korelasi	p	Keterangan
0,689	0,000	Korelasi Sangat Signifikan ($p < 0,01$); Hipotesis Diterima

Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Variabel	N	Minimu m	Maximu m	Mea n	SD
Workaholic	320	15	33	23,4	4,7
Perfectionism	320	16	45	29,3	5,7
Work Engagement	320	23	75	48,7	8,8

Pembahasan

Berdasarkan analisis data, hipotesis pertama penelitian yang menyatakan adanya korelasi positif antara perfectionism, work engagement, dan kecenderungan workaholic pada pekerja milenial diterima. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan nilai simultan F sebesar 737,5 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi perfectionism dan work engagement, semakin tinggi pula kecenderungan workaholic. Artinya, rendahnya perfectionism dan work engagement juga berkontribusi pada pengurangan kecenderungan workaholic di kalangan pekerja milenial di Surabaya.

Work engagement didefinisikan sebagai keadaan di mana pekerja merasa positif dan terlibat dalam pekerjaan mereka, berkomitmen dan antusias (Schaufeli, 2004). Selain berhubungan dengan kesejahteraan, work engagement juga berkontribusi pada motivasi dan prestasi kerja (Van Beek et al., 2011). Penelitian oleh Childs & Stoeber (2010) menunjukkan bahwa perfectionism berkorelasi positif dengan work engagement, karena pola yang sama antara keduanya.

Hipotesis kedua, yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara perfectionism dan kecenderungan workaholic, didukung oleh temuan bahwa 63,1% subjek mengalami kecenderungan workaholic dalam kategori tinggi, meskipun 77,7% dari mereka memiliki tingkat perfectionism sedang. Penelitian sebelumnya oleh Tziner & Tanami (2013) dan Van Beek & Schaufeli (2010) mengonfirmasi adanya hubungan positif antara perfectionism dan workaholic, serta menunjukkan bahwa peningkatan perfectionism cenderung meningkatkan kecenderungan workaholic.

Pekerja dengan kepribadian perfectionism sering mengalami ketakutan untuk membuat kesalahan, yang berdampak negatif pada hubungan interpersonal dan

menciptakan pola pikir bahwa kesempurnaan harus dicapai untuk diterima. Piotrowski, dkk (2024) menggambarkan *perfectionism* sebagai kebutuhan neurotik yang berkaitan dengan kecemasan masa kanak-kanak, di mana tuntutan berlebihan dari orang tua dapat memicu persepsi salah tentang diri dan dunia, sehingga individu menjadi perfeksionis di masa dewasa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pekerja milenial yang terikat pada pekerjaan berisiko tinggi mengalami kecenderungan *workaholic*. Kepribadian *perfectionism* yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan mental dan mengurangi efisiensi fungsional di tempat kerja. Oleh karena itu, *workaholic* dan *perfectionism* tidak dapat dianggap sebagai karakteristik positif, melainkan berpotensi merugikan kesejahteraan emosional dan fisik (Robinson, 2000).

Hipotesis ketiga penelitian ini juga terbukti, menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan kecenderungan *workaholic*. Penelitian sebelumnya (Shimazu & Schaufeli, 2009; Stefano & Gaudiino, 2018) menegaskan perbedaan antara *workaholic* dan *work engagement*. *Workaholic* didorong oleh motivasi negatif, sedangkan *work engagement* oleh motivasi positif. Analisis menunjukkan bahwa semakin tinggi kerja sama, semakin tinggi pula kecenderungan *workaholic*, dengan 63,1% subjek dalam kategori *workaholic* tinggi dan 79,9% dalam kategori *work engagement* sedang.

Work engagement ditandai dengan semangat dan dedikasi terhadap pekerjaan. Pekerja yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi cenderung lebih bersemangat, berinovasi, dan tidak merasa cukup dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Namun, hal ini dapat menyebabkan stres, terutama jika mereka kesulitan dalam mendelegasikan tugas (Attridge, 2009). Menurut Spence & Robbins (1992), pekerja *workaholic* mengalami dorongan untuk bekerja yang tinggi, sering kali dapat menghasilkan tekanan dan rasa bersalah saat tidak bekerja. Akibatnya, kedua konsep ini menunjukkan kesamaan dalam jumlah waktu yang dihabiskan untuk bekerja berlebihan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Kesadaran akan dampak potensial dari *work engagement* perlu ditekankan untuk mencegah kondisinya ekstrem. Bakker, dkk., (2016) mengindikasikan bahwa meskipun keterlibatan kerja diperlukan, itu saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kesimpulan

Workaholic didefinisikan sebagai keterlibatan individu yang berlebihan dalam pekerjaan, di mana individu menghabiskan banyak waktu untuk bekerja tanpa memperhatikan aspek kehidupan lainnya. Hal ini juga mencakup adanya rasa kenikmatan yang diperoleh dari bekerja, mengakibatkan individu mencurahkan waktu dan energi yang signifikan untuk aktivitas kerja, serta dorongan internal yang mendorong mereka untuk terus bekerja melebihi tuntutan yang ada. Pekerja milenial yang memiliki karakteristik ambisius, percaya diri, dan kompetitif cenderung lebih antusias dalam pekerjaan, sehingga

mereka merasa terdorong untuk bekerja lebih lama dengan mengabaikan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan Kesehatan. Banyak faktor yang memengaruhi kecenderungan *workaholic* di kalangan pekerja milenial. Namun, penelitian yang mengeksplorasi fenomena ini dalam konteks kepribadian *perfectionism* dan *work engagement* masih terbilang terbatas, meskipun keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap kecenderungan *workaholic*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara *perfectionism* dan *work engagement* dengan kecenderungan *workaholic* pada pekerja milenial di Kota Surabaya. Subjek penelitian terdiri dari 320 pekerja milenial yang lahir antara tahun 1981 hingga 1996 di Kota Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama, yang menyatakan adanya hubungan antara *perfectionism* dan *work engagement* dengan kecenderungan *workaholic*, terbukti benar. Selain itu, hipotesis kedua, yang menyatakan adanya korelasi positif antara *perfectionism* dan kecenderungan *workaholic*, serta hipotesis ketiga, yang menyatakan adanya korelasi positif antara *work engagement* dan kecenderungan *workaholic*, juga terbukti pada pekerja milenial di Kota Surabaya.

Referensi

- Badan Pusat Statistik. (2021). Pedoman dan Standar Etik Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Nasional.
- Bakker, A. B., & Costa, P. L. (2016). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112–119.
- Bimo, S.E, dalam <https://www.kompas.tv/internasional>, diakses 20 Desember 2024
- Bondagji, D., Fakeerh, M., Alwafi, H., & Khan, A. A. (2022). The effects of long working hours on mental health among resident physicians in saudi arabia. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 15, 1545-1557.
- Borges, E., Sequeira, C., Queirós, C., & Díaz, M. P. M. (2020). Workaholism, engagement and family interaction: comparative study in portuguese and spanish nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(4), 731-740.
- Childs, JH., & Stoeber, J. (2010). Perfeksionisme yang berorientasi pada diri sendiri, berorientasi pada orang lain, dan ditentukan secara sosial pada Karyawan: Hubungan dengan Kelelahan dan Keterlibatan. *Jurnal Kesehatan Perilaku di Tempat Kerja*, 25, 269-281.
- Frost, Marten, Lahart & Rosenblate. (1990). Perfectionism and Eating Disorder. *Current Status and Future Direction. Clinical Psychology*, 27, 384-405.
- Gaol, F. V. L., Deti, R., & Yusuf, R. (2023). Analisis work life balance pada karyawan generasi milenial di bandung. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(1), 30-37.
- Ghasemijalal, R., Serrano-Fernández, M., Boada-Cuerva, M., Sora, B., Assens-Serra, J., & Boada-Grau, J. (2024). Relationships among workaholism, personality, obsessive beliefs, and entrepreneurial motivation. *Frontiers in Psychology*, 15.

- Gihleb, R., Giuntella, O., & Tan, J. Q. (2024). The impact of right-to-work laws on long hours and work schedules. *Journal of Policy Analysis and Management*, 43(3), 696-713.
- Hewitt & Flett, (1991), Perfectionism in The Self And Social Contexts: Conceptualization, Assessment, And Association. *Psychology Journal*: 60.
- Killingger & Barbara. (1991). *Workaholic the Respectable Addicts, USA: Fire Fly Book*.
- Killingger, B. (1997). *Workaholics: The respectable addicts*. Firefly Books Limited.
- Liang & Chu. (2009). *Personality Traits and Personal and Organizational Inducements*.
- Loscalzo, Y., Giannini, M., & Rice, K. G. (2024). Maladaptive perfectionism at school: development and validation of the study-related perfectionism scale. *Psicología Educativa*, 30(2), 93-99.
- Lussa, M. F., Sudiro, A., & Hapsari, R. (2023). The effect of work motivation and work environment on employee performance through work engagement. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(9), 134-143. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i9.3063>
- MATSUURA, Y., Tomooka, K., Wada, H., Sato, S., Endo, M., Taneda, K., ... & Tanigawa, T. (2024). The association of long working hours and short sleep duration on mental health among Japanese physicians. *Industrial Health*, 62(5), 306-311.
- Mustajab, R, dalam <https://dataindonesia.id> diakses 20 Desember 2024
- Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9.
- Oates W. (1971). *Confessions of a workaholic: The facts about work addiction*. New York, NY: World Publishing.
- Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) dan Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) 2016.
- Piotrowski, K., Nowicka, A., Janowicz, K., & Smith, M. M. (2024). The big three perfectionism scale: validation of the Polish version. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 42(3), 276-292.
- Robinson BE. (2000). *Work Stress and Marriage: A Theoretical Model Examining The Relationships Between Workaholism and Marital Cohesion*. 165-175.
- Robinson BE., & Spence, J.T. (2019). *Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results*. *Journal Pers. Assessment*. 58, 160-178.
- Schaufeli, WB., & Bakker. (2016). *Internal and External Validation of The Dutch Work Addiction Risk Test: Implications of a two-factor measure of Workaholism in The Netherlands and Japan*. *Cross Cult Res* (In Press).
- Schaufeli, WB., Taris, TW., & Bakker, AB. (2008). *Workaholism Among Medical Resident: It is The Combination of Working Excessively and Combination of Working Excessively and Compulsively That Counts*. *Int. J. Stress Manag*, 16, 249.
- Shimazu A. & Schaufeli W. B. (2009). *Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement Among Japanese Employee*. *Original Article*, 47, 495-502.
- Smith, Dave, dalam <https://www.businessinsider.com> diakses 20 Desember 2024
- Spence, J.T., & Robbins, AS. (1992). *Kecanduan kerja: Definisi, pengukuran, dan hasil awal*. *Jurnal Penilaian Kepribadian*, 58, 160-178.

- Stefano, G., & Maria G. (2018). Perbedaan Pengaruh Kecanduan Kerja dan Keterlibatan Kerja pada Interferensi antara Domain Kehidupan dan Pekerjaan. *Jurnal Psikologi Eropa*, 1841-0413.
- Tziner, A. & Tanami, M. (2013). Examining the Links Between Attachment, Perfectionism, and Job Motivation Potential with Job Engagement and Workaholism. *Journal of Rev.Psicol. Trab. Organ*, 29, 65-74.
- Van Beek & Schaufeli. (2010). For Fun, Love, or Money: What Drives Workaholic, Engaged, and Burned-Out Employees at Work? *Applied Psychology*, 61, 30–55.
- Verrastro, V., Cuzzocrea, F., Calaresi, D., & Saladino, V. (2024). Childhood emotional abuse, neuroticism, perfectionism, and workaholism in an Italian sample of young workers. *Behavioral Sciences*, 14(4), 298. <https://doi.org/10.3390/bs14040298>
- Wang, N., Luan, Y., & Ma, R. (2024). Detecting causal relationships between work motivation and job performance: a meta-analytic review of cross-lagged studies. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1).

PERFECTIONISM DAN WORK ENGAGEMENT DENGAN KECENDERONGAN WORKAHOLIC PADA PEKERJA MILLENNIALS

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

1%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	himiespa.feb.ugm.ac.id Internet Source	1%
2	Rico Millenando Wahyu Setiawan, Nurul Hartini. "Hubungan Religiusitas dengan Psychological Well-Being pada Remaja Berbakat Bidang Akademik di Madrasah", Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022 Publication	1%
3	Submitted to Sultan Agung Islamic University Student Paper	1%
4	repository.untag-sby.ac.id Internet Source	1%
5	ojs.unud.ac.id Internet Source	1%
6	proceeding.uma.ac.id Internet Source	1%
7	repository.unib.ac.id Internet Source	1%
8	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1%
9	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
10	123dok.com Internet Source	1%

11

Andi Muarija Mutmainna AM, Samirah Dunakhir, M. Ridwan Tikollah. "PENGARUH KECERDASAN INTELEKTUAL TERHADAP PRESTASI BELAJAR SISWA KELAS XI AKUNTANSI DI SMK NEGERI 1 PANGKEP", EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi, 2024

Publication

1%

12

dspace.uii.ac.id

Internet Source

1%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%