

Pengembangan Alat Ukur Workaholism pada Pekerja

Kalila Mumtaz¹, Miska Syahidah², Aqilla Qurratu Aini³, Khansa Haifa Shabira⁴

Universitas Al-Azhar Indonesia, Indonesia

Kalila.aja22@gmail.com¹, Miskasyaa@gmail.com², Aqilaqurratu@gmail.com³,
Ofckhansa30@gmail.com⁴

Submitted: 18th July 2026 | **Edited:** 27th August 2026 | **Issued:** 01st September 2026

Cited on: Mumtaz, K., Syahidah, M., Aini, A. Q., & Shabira, K. H. (2026). Pengembangan Alat Ukur Workaholism pada Pekerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 6(3), 1487-1500.

ABSTRACT

Workaholism has become an increasingly important issue in contemporary workplaces due to rising productivity demands and the widespread adoption of digital work practices. Despite the growing interest in this construct, the availability of comprehensive measurement instruments remains limited. This study aimed to develop a workaholism scale for workers based on four dimensions: motivational, cognitive, emotional, and behavioral, and to evaluate its psychometric properties. A quantitative instrument development approach was employed by constructing an initial pool of 40 items derived from the conceptual framework of workaholism. The instrument was evaluated through expert judgment for content validity, followed by construct validation using Confirmatory Factor Analysis (CFA) and internal consistency testing with Cronbach's Alpha. The findings indicated that 39 items demonstrated satisfactory content validity, while the CFA results supported the four-dimensional measurement model after item refinement. The final instrument consisted of 25 valid items with excellent internal consistency (Cronbach's Alpha = 0.879). These findings suggest that the developed instrument provides a reliable and valid measure of workaholism and can be used to assess workaholism tendencies among workers in future organizational and psychological research.

Keywords: Workaholism, Instrument Development, Psychometric Evaluation, Confirmatory Factor Analysis, Workers

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital, fleksibilitas sistem kerja, dan meningkatnya tuntutan produktivitas telah mengubah pola kerja pada berbagai sektor industri. Pemanfaatan perangkat digital memungkinkan pekerja tetap terhubung dengan pekerjaan tanpa dibatasi ruang dan waktu, sehingga batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur. Kondisi tersebut mendorong meningkatnya ekspektasi organisasi terhadap ketersediaan pekerja untuk merespons pekerjaan di luar jam kerja dan menjadikan intensitas kerja yang tinggi sebagai indikator komitmen maupun profesionalisme (Seeber & Erhardt, 2023; Reinke & Gerlach, 2022). Fenomena tersebut semakin diperkuat oleh berkembangnya hustle culture, yaitu budaya yang

memandang produktivitas sebagai tolok ukur utama keberhasilan individu sehingga bekerja secara terus-menerus dianggap sebagai perilaku yang positif (Athifah Chairunnisah & Kurnia, 2023; Maharani et al., 2024). Meskipun budaya tersebut dapat meningkatkan produktivitas dalam jangka pendek, berbagai penelitian menunjukkan bahwa dorongan bekerja secara berlebihan berpotensi berkembang menjadi workaholism, yaitu kecenderungan bekerja secara kompulsif yang didorong oleh kebutuhan psikologis internal, bukan semata-mata karena tuntutan pekerjaan ataupun keterlibatan kerja yang sehat (Belal Dahiam Saif Ghaleb, 2024; Taris & de Jonge, 2024).

Dalam beberapa tahun terakhir, workaholism menjadi salah satu isu penting dalam psikologi industri dan organisasi karena berkaitan dengan berbagai konsekuensi psikologis maupun organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu dengan tingkat workaholism yang tinggi cenderung mengalami burnout, penurunan kesejahteraan psikologis, gangguan kualitas tidur, serta meningkatnya turnover intention (Jung et al., 2023; Junker et al., 2024; Molinaro et al., 2025). Di sisi lain, beberapa penelitian juga menemukan bahwa workaholism memiliki hubungan positif dengan contextual performance, meskipun tidak selalu berkorelasi dengan task performance (Cheng & Gu, 2022). Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa workaholism merupakan konstruk yang kompleks karena dapat memberikan konsekuensi positif pada aspek tertentu, tetapi secara bersamaan meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental, kelelahan kerja, dan penurunan kualitas hidup pekerja. Oleh karena itu, identifikasi terhadap tingkat workaholism memerlukan instrumen pengukuran yang mampu merepresentasikan konstruk tersebut secara komprehensif sehingga hasil pengukuran dapat digunakan sebagai dasar penyusunan intervensi maupun kebijakan organisasi.

Meskipun penelitian mengenai workaholism terus berkembang, masih terdapat perbedaan konseptual mengenai definisi maupun dimensi penyusunnya. Berbagai instrumen yang telah dikembangkan sebelumnya umumnya lebih menekankan aspek perilaku bekerja secara berlebihan (*working excessively*) atau dorongan bekerja secara kompulsif (*working compulsively*), sehingga belum sepenuhnya menggambarkan kompleksitas workaholism sebagai konstruk multidimensional (Frach et al., 2026; Gonçalves et al., 2023). Clark, Smith, dan Haynes (2020) mengemukakan bahwa

workaholism terdiri atas empat dimensi utama, yaitu motivational, cognitive, emotional, dan behavioral, yang secara bersama-sama menjelaskan dorongan internal, pola pikir, respons emosional, serta perilaku individu terhadap pekerjaan. Model tersebut dinilai mampu memberikan representasi yang lebih utuh dibandingkan instrumen sebelumnya karena tidak hanya mengukur intensitas bekerja, tetapi juga aspek psikologis yang mendasari perilaku tersebut. Oleh sebab itu, penelitian ini menggunakan kerangka konseptual Clark, Smith, dan Haynes sebagai dasar penyusunan instrumen agar setiap dimensi workaholism dapat terwakili secara proporsional.

Penelitian mengenai workaholism di Indonesia masih lebih banyak berfokus pada pengujian hubungan antara workaholism dengan variabel lain, seperti burnout, employee engagement, kepuasan kerja, maupun kesejahteraan psikologis. Sebaliknya, penelitian yang secara khusus mengembangkan instrumen pengukuran workaholism dengan proses evaluasi psikometrik yang sistematis masih relatif terbatas. Sebagian penelitian adaptasi instrumen juga belum sepenuhnya menjelaskan proses pengembangan indikator maupun evaluasi validitas konstruk berdasarkan model multidimensional (Asmi & Kadiyono, 2023). Keterbatasan tersebut menunjukkan adanya kebutuhan terhadap instrumen yang disusun berdasarkan landasan teoritis yang jelas, melalui tahapan expert judgment, validitas isi, pengujian validitas konstruk menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), serta pengujian reliabilitas agar setiap butir mampu merepresentasikan konstruk yang diukur secara konsisten (Boateng et al., 2018). Dengan demikian, pengembangan instrumen yang memenuhi standar psikometrik menjadi penting untuk mendukung penelitian maupun praktik asesmen dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan mengembangkan alat ukur workaholism pada pekerja berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Clark, Smith, dan Haynes, yaitu motivational, cognitive, emotional, dan behavioral, serta mengevaluasi kualitas psikometriknya melalui pengujian validitas isi, validitas konstruk menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA), dan reliabilitas internal. Kebaruan penelitian ini terletak pada penyusunan instrumen yang mengintegrasikan keempat dimensi tersebut ke dalam satu alat ukur yang dikembangkan secara sistematis melalui tahapan evaluasi psikometrik. Instrumen yang dihasilkan diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian workaholism, tetapi juga

menjadi alternatif alat ukur yang valid dan reliabel untuk mendukung penelitian, asesmen psikologis, serta pengambilan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia

LANDASAN TEORI

Workaholism merupakan kecenderungan individu untuk bekerja secara berlebihan yang disertai dorongan internal yang kuat sehingga pekerjaan menjadi kebutuhan psikologis yang sulit dihentikan, bahkan ketika tuntutan pekerjaan telah terpenuhi. Berbeda dengan work engagement yang ditandai oleh antusiasme, energi, dan keterikatan positif terhadap pekerjaan, workaholism lebih banyak didorong oleh dorongan kompulsif yang menyebabkan individu terus bekerja tanpa mampu mengendalikan keterlibatannya terhadap pekerjaan (Taris & de Jonge, 2024). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa individu dengan tingkat workaholism yang tinggi lebih rentan mengalami kelelahan emosional, konflik pekerjaan–keluarga, penurunan kesehatan psikologis, serta berbagai gangguan kesehatan fisik akibat tingginya investasi waktu dan energi pada pekerjaan (Akutsu et al., 2022; Dutheil et al., 2020; Falco et al., 2020). Oleh karena itu, workaholism tidak lagi dipandang sebagai bentuk loyalitas atau dedikasi kerja, melainkan sebagai konstruk psikologis yang memerlukan pengukuran secara tepat agar dapat dibedakan dari bentuk keterlibatan kerja yang sehat.

Meskipun penelitian mengenai workaholism berkembang pesat, belum terdapat kesepakatan universal mengenai definisi maupun struktur konstruksinya. Berbagai instrumen terdahulu, seperti Work Addiction Risk Test (WART), WorkBAT, Dutch Work Addiction Scale (DUWAS), dan Bergen Work Addiction Scale (BWAS), dikembangkan berdasarkan perspektif yang berbeda sehingga masing-masing hanya mampu menjelaskan sebagian karakteristik workaholism. Sebagian instrumen lebih menekankan aspek perilaku bekerja secara berlebihan (*working excessively*), sedangkan instrumen lainnya berfokus pada dorongan kompulsif (*working compulsively*), sehingga belum mampu menggambarkan keseluruhan aspek psikologis yang membentuk workaholism. Tinjauan sistematis yang dilakukan oleh Gonçalves et al. (2023) juga menunjukkan bahwa perbedaan konseptual tersebut mengakibatkan inkonsistensi hasil penelitian, terutama dalam membedakan workaholism dari konstruk lain seperti work engagement dan heavy work investment. Kondisi ini memperlihatkan bahwa

pengembangan instrumen baru yang didasarkan pada konseptualisasi yang lebih komprehensif masih menjadi kebutuhan dalam penelitian psikologi kerja.

Sebagai respons terhadap keterbatasan tersebut, Clark, Smith, dan Haynes (2020) mengembangkan Multidimensional Workaholism Scale (MWS) melalui proses pengembangan instrumen yang sistematis dan berbasis teori. Model ini mendefinisikan workaholism sebagai konstruk multidimensional yang terdiri atas empat dimensi, yaitu motivational, cognitive, emotional, dan behavioral, sehingga mampu menggambarkan aspek internal maupun eksternal yang mendasari perilaku bekerja secara berlebihan. Dimensi motivational merefleksikan dorongan internal yang menyebabkan individu merasa harus terus bekerja meskipun tidak terdapat tuntutan pekerjaan yang mendesak. Dimensi cognitive menggambarkan kecenderungan individu untuk terus memikirkan pekerjaan bahkan ketika sedang beristirahat atau melakukan aktivitas lain. Dimensi emotional berkaitan dengan munculnya emosi negatif, seperti rasa bersalah, cemas, atau gelisah ketika tidak bekerja. Sementara itu, dimensi behavioral menunjukkan perilaku bekerja secara berlebihan melalui alokasi waktu, energi, dan usaha yang melampaui tuntutan organisasi. Keempat dimensi tersebut saling berkaitan, namun masing-masing merepresentasikan aspek psikologis yang berbeda sehingga memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai workaholism dibandingkan instrumen sebelumnya. Keunggulan inilah yang menjadi dasar pemilihan model Clark, Smith, dan Haynes dalam penelitian ini.

Model multidimensional tersebut juga memperoleh dukungan empiris dari berbagai penelitian lintas budaya. Adaptasi Multidimensional Workaholism Scale di Jepang menunjukkan bahwa struktur empat dimensi memiliki validitas konvergen, diskriminan, dan inkremental yang baik sehingga layak digunakan pada konteks budaya yang berbeda (Eslami et al., 2023). Penelitian Gillet et al. (2025) juga menunjukkan bahwa masing-masing dimensi workaholism memiliki hubungan yang berbeda dengan berbagai luaran psikologis maupun perilaku kerja, sehingga pengukuran yang hanya menggunakan satu atau dua dimensi berpotensi mengurangi ketepatan interpretasi hasil penelitian. Berdasarkan temuan tersebut, hubungan antardimensi dalam penelitian ini dipahami sebagai satu kesatuan konstruk yang saling melengkapi, yaitu dorongan internal (motivational) memunculkan dominasi pikiran terhadap pekerjaan (cognitive), yang kemudian memengaruhi respons emosional (emotional) dan akhirnya tercermin

dalam perilaku bekerja secara berlebihan (behavioral). Kerangka konseptual tersebut menjadi landasan dalam penyusunan indikator, penyusunan butir instrumen, serta evaluasi validitas konstruk melalui Confirmatory Factor Analysis (CFA) sehingga instrumen yang dihasilkan diharapkan mampu merepresentasikan workaholism secara lebih komprehensif, valid, dan reliabel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengembangan instrumen (instrument development) yang bertujuan menghasilkan alat ukur workaholism pada populasi pekerja berdasarkan model multidimensional yang dikemukakan oleh Clark, Smith, dan Haynes (2020). Proses pengembangan diawali dengan penyusunan blueprint instrumen berdasarkan definisi konseptual dan operasional dari empat dimensi workaholism, yaitu motivational, cognitive, emotional, dan behavioral. Selanjutnya, setiap dimensi diterjemahkan ke dalam indikator perilaku yang menjadi dasar penyusunan 40 butir pernyataan, terdiri atas 27 favorable items dan 13 unfavorable items, menggunakan skala Likert empat kategori respons, yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS), Tidak Sesuai (TS), Sesuai (S), dan Sangat Sesuai (SS). Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan Google Form terhadap pekerja yang memenuhi kriteria penelitian dengan teknik purposive sampling. Sebelum dilakukan pengujian empiris, seluruh butir instrumen terlebih dahulu melalui proses expert judgment untuk menilai kesesuaian indikator terhadap konstruk, kejelasan redaksi, serta representativitas setiap butir. Hasil penilaian ahli selanjutnya dianalisis menggunakan Content Validity Index (CVI) sebagai dasar evaluasi validitas isi sehingga hanya butir yang memenuhi kriteria yang dilanjutkan pada tahap pengujian konstruk (Boateng et al., 2018; Yusoff, 2019).

Kualitas psikometrik instrumen dievaluasi melalui pengujian validitas konstruk dan reliabilitas internal. Validitas konstruk dianalisis menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) dengan aplikasi Jamovi untuk menguji kesesuaian model pengukuran berdasarkan empat dimensi workaholism. Evaluasi model dilakukan menggunakan beberapa indeks goodness of fit, meliputi nilai Chi-square probability (p-value), Comparative Fit Index (CFI), dan Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), sedangkan kelayakan setiap indikator ditentukan berdasarkan nilai

standardized factor loading. Indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah kriteria minimum tidak dipertahankan pada model akhir karena dinilai kurang merepresentasikan konstruk yang diukur (Hair et al., 2022; Kline, 2023). Selanjutnya, reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi konsistensi internal keseluruhan butir yang dipertahankan. Rangkaian prosedur tersebut dilakukan agar instrumen yang dihasilkan memiliki validitas konstruk dan reliabilitas yang memadai sehingga layak digunakan sebagai alat ukur workaholism pada populasi pekerja.

HASIL PENELITIAN

Hasil Validitas Isi (Content Validity)

Tahap awal pengembangan instrumen dilakukan melalui proses expert judgment untuk mengevaluasi kesesuaian setiap butir terhadap indikator konstruk workaholism. Penilaian difokuskan pada tiga aspek utama, yaitu relevansi isi, kejelasan redaksi, dan keterwakilan indikator pada masing-masing dimensi.

Berdasarkan hasil evaluasi dari 40 butir yang dikembangkan, sebanyak 39 butir memperoleh nilai Content Validity Index (CVI) sebesar 1,00, yang menunjukkan bahwa seluruh validator memberikan penilaian bahwa butir tersebut telah sesuai dengan indikator yang diukur. Hanya satu butir pada dimensi behavioral (B38) memperoleh nilai CVI sebesar 0,25, sehingga ditetapkan sebagai butir yang memerlukan revisi sebelum memasuki tahap pengujian empiris. Selain itu, seluruh butir memperoleh nilai clarity sebesar 1,00, yang menunjukkan bahwa redaksi setiap pernyataan dinilai jelas dan mudah dipahami. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar butir instrumen telah memiliki validitas isi yang sangat baik sehingga layak dilanjutkan pada tahap pengujian validitas konstruk.

Hasil Validitas Konstruk (Confirmatory Factor Analysis)

Setelah memenuhi validitas isi, instrumen selanjutnya diuji menggunakan Confirmatory Factor Analysis (CFA) untuk mengevaluasi kesesuaian model pengukuran berdasarkan empat dimensi workaholism, yaitu motivational, cognitive, emotional, dan behavioral.

Hasil analisis CFA menunjukkan bahwa seluruh dimensi memenuhi kriteria goodness of fit. Nilai p-value pada setiap dimensi berada di atas 0,05, yang

menunjukkan bahwa model pengukuran memiliki tingkat kesesuaian yang baik terhadap data empiris. Selain itu, nilai Comparative Fit Index (CFI) berkisar antara 0,987 hingga 1,000, sedangkan nilai Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) berada pada rentang 0,000-0,058. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model pengukuran telah memenuhi kriteria kelayakan sehingga struktur empat dimensi workaholism dapat diterima sebagai representasi konstruk yang diukur.

Meskipun demikian, evaluasi terhadap kualitas masing-masing indikator menunjukkan bahwa tidak seluruh butir memiliki kontribusi yang sama dalam menjelaskan konstruk workaholism. Oleh karena itu, dilakukan analisis terhadap nilai standardized factor loading untuk menentukan butir yang layak dipertahankan pada model akhir.

Hasil Evaluasi Factor Loading

Tabel 1. Indikator dengan Nilai Standardized Estimate di bawah 0,50

Dimensi	Indikator	Nilai Loading
Motivational	F	0,316
Emotional	I	0,269
Cognitive	Q_1	0,470
Behavioral	W	0,344
Behavioral	V_1	0,377
Behavioral	X_1	0,454

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil evaluasi pada table diatas, terdapat enam indikator yang memiliki nilai factor loading di bawah batas minimum 0,50, yaitu satu indikator pada dimensi motivational, satu indikator pada dimensi emotional, satu indikator pada dimensi cognitive, serta tiga indikator pada dimensi behavioral. Nilai loading yang rendah menunjukkan bahwa indikator tersebut belum mampu merepresentasikan konstruk laten secara optimal sehingga tidak dipertahankan pada penyusunan instrumen akhir. Proses eliminasi dilakukan untuk meningkatkan kualitas model pengukuran tanpa mengurangi keterwakilan masing-masing dimensi dalam instrumen.

Hasil Uji Reliabilitas

Setelah proses seleksi indikator selesai dilakukan, reliabilitas instrumen dianalisis menggunakan koefisien Cronbach's Alpha untuk mengevaluasi tingkat konsistensi internal instrumen.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,879. Nilai tersebut berada di atas batas minimum yang umum

digunakan dalam pengembangan instrumen psikologi sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Meskipun jumlah butir berkurang dari 40 menjadi 25 butir, hasil reliabilitas menunjukkan bahwa setiap indikator yang dipertahankan tetap mampu mengukur konstruk workaholism secara konsisten. Dengan demikian, instrumen yang dikembangkan memiliki tingkat keandalan yang memadai untuk digunakan pada populasi pekerja.

Blueprint Instrumen Final

Tahap akhir pengembangan instrumen menghasilkan blueprint yang telah melalui proses seleksi berdasarkan validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas.

Tabel 2. Blueprint Instrumen Workaholism Final

Indikator Properti	Hasil Metrik
Jumlah Item Awal	40 Item
Total Item Dieliminasi (CVI&CFA)	15 Item
Total Item Final Yang Valid	25 Item
Koefisien Realibitas	0,879

Sumber : Hasil Olah Data, 2026

Berdasarkan hasil keseluruhan proses pengembangan instrumen, diperoleh 25 butir final yang tetap merepresentasikan keempat dimensi workaholism, yaitu motivational, cognitive, emotional, dan behavioral. Sebanyak 15 butir dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria psikometrik pada tahap validasi. Meskipun jumlah butir berkurang dibandingkan rancangan awal, struktur konseptual instrumen tetap dipertahankan sehingga setiap dimensi masih memiliki representasi indikator yang memadai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa proses pengembangan instrumen berhasil menghasilkan alat ukur yang memiliki kualitas psikometrik yang baik dan siap digunakan pada penelitian selanjutnya maupun dalam praktik asesmen psikologi kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen yang dikembangkan mampu merepresentasikan konstruk workaholism secara memadai berdasarkan kerangka konseptual yang digunakan. Temuan ini mengindikasikan bahwa pendekatan multidimensional memberikan dasar yang lebih kuat untuk memahami workaholism dibandingkan pendekatan yang hanya menitikberatkan pada intensitas bekerja atau kecenderungan bekerja secara kompulsif. Dalam konteks psikologi industri dan organisasi, workaholism merupakan fenomena yang tidak hanya tercermin melalui perilaku bekerja secara berlebihan, tetapi juga dipengaruhi oleh proses motivasional, cara individu memaknai pekerjaan, serta respons emosional yang muncul ketika

individu berinteraksi dengan tuntutan pekerjaannya. Oleh karena itu, pengembangan instrumen yang mengakomodasi berbagai aspek tersebut menjadi penting agar pengukuran workaholism tidak berhenti pada identifikasi perilaku yang tampak, tetapi juga mampu menangkap mekanisme psikologis yang mendasarinya. Temuan ini memperkuat pandangan Clark, Smith, dan Haynes (2020) bahwa workaholism merupakan konstruk multidimensional yang hanya dapat dipahami secara utuh apabila setiap dimensi diukur secara terintegrasi.

Secara konseptual, hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa tidak semua indikator teoritis memiliki kemampuan yang sama dalam merepresentasikan konstruk laten. Kondisi tersebut merupakan hal yang lazim dalam pengembangan instrumen psikologi karena setiap indikator dipengaruhi oleh karakteristik responden, konteks budaya, serta interpretasi individu terhadap isi pernyataan. Menurut Hair et al. (2022), proses seleksi indikator merupakan bagian dari penyempurnaan model pengukuran untuk memastikan bahwa butir yang dipertahankan benar-benar memiliki hubungan yang kuat dengan konstruk yang diukur. Pandangan serupa dikemukakan oleh Kline (2023), yang menjelaskan bahwa kualitas suatu instrumen tidak ditentukan oleh banyaknya jumlah item, melainkan oleh kemampuan setiap item dalam merepresentasikan variabel laten secara konsisten. Dengan demikian, penyempurnaan instrumen melalui evaluasi psikometrik tidak dapat dipandang sebagai pengurangan kualitas instrumen, tetapi sebagai proses memperoleh alat ukur yang lebih efisien tanpa mengurangi validitas konseptualnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan perkembangan kajian workaholism dalam beberapa tahun terakhir yang menekankan pentingnya membedakan workaholism dari konstruk lain, seperti work engagement maupun heavy work investment. Taris dan de Jonge (2024) menjelaskan bahwa individu yang memiliki work engagement tinggi tetap mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta memperoleh pengalaman kerja yang positif. Sebaliknya, individu dengan workaholism cenderung mengalami dorongan internal yang sulit dikendalikan sehingga tetap memikirkan pekerjaan meskipun berada di luar jam kerja. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa tingginya keterlibatan kerja tidak selalu mencerminkan workaholism. Oleh karena itu, penggunaan instrumen yang mampu mengidentifikasi aspek motivasional, kognitif, emosional, dan perilaku secara bersamaan menjadi penting

agar peneliti maupun praktisi tidak melakukan kesalahan interpretasi terhadap perilaku kerja individu. Temuan ini juga mendukung hasil tinjauan sistematis Gonçalves et al. (2023) yang menyatakan bahwa pengembangan instrumen berbasis pendekatan multidimensional memberikan akurasi pengukuran yang lebih baik dibandingkan instrumen yang hanya berfokus pada satu aspek perilaku kerja.

Kontribusi penelitian ini tidak hanya terletak pada pengembangan alat ukur baru, tetapi juga pada upaya memperkuat penerapan model multidimensional workaholism dalam konteks pekerja di Indonesia. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih banyak memanfaatkan instrumen adaptasi dari negara lain, sedangkan penelitian ini menyusun indikator berdasarkan kerangka konseptual yang jelas dan mengevaluasinya melalui tahapan validitas isi, validitas konstruk, serta reliabilitas. Pendekatan tersebut memberikan nilai tambah karena memungkinkan setiap indikator disesuaikan dengan karakteristik bahasa dan konteks pekerjaan yang menjadi sasaran pengukuran. Dari perspektif metodologis, penelitian ini juga menunjukkan bahwa proses pengembangan instrumen perlu dilakukan secara sistematis mulai dari penyusunan indikator, penilaian oleh ahli, hingga pengujian psikometrik, sehingga instrumen yang dihasilkan tidak hanya memiliki dasar teoritis yang kuat tetapi juga memenuhi standar kualitas pengukuran sebagaimana direkomendasikan dalam pengembangan instrumen psikologi (Boateng et al., 2018; Yusoff, 2019).

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah tersedianya instrumen yang dapat dimanfaatkan sebagai alat identifikasi dini terhadap kecenderungan workaholism pada pekerja. Organisasi dapat menggunakan instrumen ini sebagai bagian dari asesmen psikologis, pemetaan risiko psikososial, maupun evaluasi program kesejahteraan karyawan. Informasi mengenai tingkat workaholism juga dapat menjadi dasar bagi penyusunan intervensi yang berfokus pada pengelolaan beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), serta penguatan kesehatan mental di lingkungan kerja. Di sisi lain, bagi peneliti, instrumen ini membuka peluang untuk mengkaji hubungan workaholism dengan berbagai variabel organisasi, seperti *burnout*, kepuasan kerja, *organizational commitment*, *employee well-being*, maupun kinerja. Dengan demikian, instrumen yang dikembangkan tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori, tetapi juga memiliki nilai aplikatif yang relevan bagi praktik manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu dipahami dengan mempertimbangkan beberapa keterbatasan. Pengujian instrumen masih dilakukan pada karakteristik responden tertentu sehingga interpretasi hasil belum dapat digeneralisasikan pada seluruh kelompok pekerja. Selain itu, evaluasi psikometrik dalam penelitian ini berfokus pada validitas isi, validitas konstruk, dan reliabilitas internal, sehingga aspek lain, seperti validitas kriteria, measurement invariance, maupun stabilitas pengukuran melalui test-retest reliability, belum dievaluasi. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan pengujian pada populasi yang lebih beragam, melibatkan berbagai sektor pekerjaan, serta menguji kesetaraan model pengukuran pada kelompok demografis yang berbeda. Langkah tersebut diharapkan dapat memperkuat bukti empiris mengenai kualitas instrumen sekaligus meningkatkan peluang penggunaannya sebagai alat ukur standar dalam penelitian maupun praktik psikologi industri dan organisasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan instrumen workaholism berbasis pendekatan multidimensional mampu memberikan representasi yang lebih komprehensif terhadap konstruk workaholism dibandingkan pengukuran yang hanya berfokus pada aspek perilaku bekerja secara berlebihan. Temuan ini menegaskan bahwa pemahaman mengenai workaholism perlu mempertimbangkan keterkaitan antara dimensi motivasional, kognitif, emosional, dan perilaku sebagai satu kesatuan yang membentuk kecenderungan individu dalam bekerja secara kompulsif. Kontribusi utama penelitian ini terletak pada tersedianya instrumen yang dikembangkan melalui tahapan evaluasi psikometrik yang sistematis sehingga dapat memperkaya alternatif alat ukur workaholism dalam konteks psikologi industri dan organisasi, khususnya pada populasi pekerja di Indonesia. Secara praktis, instrumen ini berpotensi dimanfaatkan sebagai dasar asesmen untuk mengidentifikasi kecenderungan workaholism, mendukung penyusunan program promosi kesehatan mental di tempat kerja, serta menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan organisasi yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Ke depan, pengujian instrumen pada populasi dan karakteristik pekerjaan yang lebih beragam diperlukan untuk memperkuat generalisasi temuan serta memperluas pemanfaatannya dalam penelitian maupun praktik profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Akutsu, S., Katsumura, F., & Yamamoto, S. (2022). *The antecedents and consequences of workaholism: Findings from the modern Japanese labor market*. *Frontiers in Psychology*, 13.
- Asmi, T. W. G., & Kadiyono, A. L. (2023). Adaptation and Psychometric Analysis of the Workaholism Scale for Workers in Indonesia. *GUIDENA: Jurnal Ilmu Pendidikan, Psikologi, Bimbingan dan Konseling*, 13(4), 845-853.
- Athifah Chairunnisah, & Kurnia, L. (2023). *Hustle culture in social media: Exploring the imagined success in the modern era*. *Athena: Journal of Social, Culture and Society*, 1(4), 180-191.
- Belal Dahiam Saif Ghaleb. (2024). *Understanding workaholism: Causes, effects and solutions*. *International Journal of Scientific Multidisciplinary Research*, 2(10), 1373-1388.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). *Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer*. *Frontiers in Public Health*, 6, 149.
- Boateng, G. O., Neilands, T. B., Frongillo, E. A., Melgar-Quinonez, H. R., & Young, S. L. (2018). *Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer*. *Frontiers in Public Health*, 6, 149.
- Cheng, B., & Gu, J. (2022). *The test based on meta-analysis on "Does workaholism prefer task performance or contextual performance?"* *Frontiers in Psychology*, 13.
- Clark, M. A., Smith, R. W., & Haynes, N. J. (2020). *The multidimensional workaholism scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism*. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1281-1307.
- Dutheil, F., Charkhabi, M., Ravoux, H., Brousse, G., Dewavrin, S., Cornet, T., & Baker, J. S. (2020). *Exploring the link between work addiction risk and health-related outcomes using the job demand-control model*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20).
- Eslami, A., Akutsu, S., Katsumura, F., & Yamamoto, S. (2023). *Development of the Multidimensional Workaholism Scale (MWS) Japanese edition and examination of its convergent, discriminant, and incremental validity*. *Japanese Psychological Research*.
- Falco, A., Girardi, D., Di Sipio, A., Calvo, V., Marogna, C., & Snir, R. (2020). *Is narcissism associated with heavy work investment? The moderating role of workload in the relationship between narcissism, workaholism, and work engagement*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(13).
- Frach, A., Buczny, J., & de Vries, R. E. (2026). *What is the core of workaholism? A data-driven approach to unify workaholism scales*. *Work & Stress*.
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Huyghebaert-Zouaghi, T., & Forest, J. (2025). *On the nature and covariates of workaholism profiles: A generalizability study across distinct types of employees*. *Applied Psychology*.
- Gonçalves, L., Meneses, J., Silva, T., & Moreira, C. (2023). *Workaholism scales: Some challenges ahead*. *Behavioral Sciences*, 13(7).
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2022). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning.
- 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).
- Junker, N. M., Theisges, L., Avanzi, L., van Dick, R., & Kaluza, A. J. (2024). *The link between workaholism and well-being via self-care and the moderating role of group identification. European Journal of Social Psychology*, 54(2), 545-557.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Press.
- Maharani, A. P., Martono, N., & Rizkidarajat, W. (2024). *The behavior of hustle culture among students in Faculty of Social and Political Science Jenderal Soedirman University. Journal of Contemporary Sociological Issues*, 2(1), 24-36.
- Molinaro, D., González-Romá, V., & Spagnoli, P. (2025). *Workaholism and job performance: Testing indirect relationships via work engagement and poor sleep quality. Current Psychology*, 44(5), 3760-3772.
- Reinke, K., & Gerlach, G. I. (2022). *Linking availability expectations, bidirectional boundary management behavior and preferences, and employee well-being: An integrative study approach. Journal of Business and Psychology*, 37, 695-715.
- Seeber, I., & Erhardt, J. (2023). *Working from home with flexible and permeable boundaries: Exploring the role of digital workplace tools for job satisfaction. Business & Information Systems Engineering*, 65(3), 277-292.
- Taris, T. W., & de Jonge, J. (2024). *Workaholism: Taking stock and looking forward. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11, 113-138.
- Yusoff, M. S. B. (2019). *ABC of content validation and content validity index calculation. Education in Medicine Journal*, 11(2), 49-54.