

Hubungan Antara *Bandwagon Effect* dan Perilaku *Workaholic* pada Karyawan Magang di Jakarta

Maulidina Nabila Putri¹, Ersya Zahwa Kirana², Sultan Surya Athaillah³, Ezra Medardus⁴

Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta, Indonesia

E-mail: maulidina.705220033@stu.untar.ac.id¹, ersa.705220443@stu.untar.ac.id²,

sultan.705220358@stu.untar.ac.id³, ezra.705220429@stu.untar.ac.id⁴

Article History:

Received: 27 Mei 2025

Revised: 30 Juli 2025

Accepted: 07 Agustus 2025

Keywords: *Bandwagon Effect, Workaholism, Internship.*

Abstract: *Excessive work behavior in interns can be an interesting phenomenon to study because currently many final semester students or fresh graduates use internships as a means to gain work experience for career development. This study aims to determine the relationship between the Bandwagon Effect or the tendency of individuals to follow the behavior of those around them with Workaholic behavior. For example, interns who are influenced by the behavior of their superiors at work will follow the system of their superiors which is often excessive. This study used a quantitative approach on participants of 114 interns aged 18–25 years. Data collection was carried out using a questionnaire via Google Form with the Bandwagon Effect scale (Ramadhan, 2024) and the Workaholism scale (Akhiroh, 2014). The results of the analysis using Spearman correlation showed a significant positive relationship between the Bandwagon Effect ($M = 27.80$; $SD = 5.16$) and Workaholism ($M = 80.66$; $SD = 17.38$), with a value of $r(114) = 0.579$, $p < 0.01$. This means that the higher the tendency of individuals to follow the behavior of the majority, the higher the tendency to show excessive work behavior. This finding indicates that social pressure in the work environment can encourage Workaholic behavior as a form of self-adjustment and an effort to gain social recognition.*

Kata Kunci: Bandwagon Effect, Workaholism, Internship.

Abstrak: Perilaku kerja yang berlebihan pada karyawan magang dapat menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti karena saat ini banyak mahasiswa semester akhir ataupun lulusan baru yang menjadikan magang sebagai sarana untuk menambah pengalaman kerja untuk pengembangan karir. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Bandwagon Effect* atau kecenderungan individu mengikuti perilaku orang di sekitarnya dengan perilaku *Workaholic*. Contohnya karyawan magang yang dipengaruhi oleh perilaku atasannya di tempat kerja akan mengikuti sistem kerja atasan yang seringkali berlebihan. Penelitian ini

menggunakan pendekatan kuantitatif pada partisipan sebanyak 114 orang karyawan magang berusia 18–25 tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner melalui *Google Form* dengan skala *Bandwagon Effect* (Ramadhan, 2024) dan skala *Workaholism* (Akhiroh, 2014). Hasil analisis menggunakan korelasi *Spearman* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *Bandwagon Effect* ($M = 27,80$; $SD = 5,16$) dan *Workaholism* ($M = 80,66$; $SD = 17,38$), dengan nilai $r(114) = 0,579$, $p < 0,01$. Artinya, semakin tinggi kecenderungan individu mengikuti perilaku mayoritas, semakin tinggi pula kecenderungan menunjukkan perilaku kerja berlebihan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan sosial dalam lingkungan kerja dapat mendorong perilaku *Workaholic* sebagai bentuk penyesuaian diri dan upaya mendapatkan pengakuan sosial.

PENDAHULUAN

Memasuki era Revolusi Industri 5.0 saat ini dunia kerja mengalami perubahan yang sangat pesat sehingga keseimbangan antara manusia dan teknologi menuntut tenaga kerja untuk memiliki keterampilan teknis agar dapat meningkatkan produktivitas dan mampu beradaptasi dengan perkembangan industri yang dinamis. Dilansir dari *GoodStats* menurut *World Economic Forum* (WEF) tahun 2025 menyatakan bahwa sebanyak 81% dari 1000 responden dalam survei memilih untuk memprioritaskan pengalaman kerja sebagai kriteria penilaian untuk kelayakan seorang kandidat dapat bekerja disuatu perusahaan.

Tingginya persaingan dunia kerja dengan kriteria pengalaman kerja yang berpengalaman serta pendidikan yang sesuai, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan mengeluarkan program bagi mahasiswa yaitu Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MBKM). MBKM bertujuan untuk menyiapkan mahasiswa menghadapi perubahan sosial, budaya, dunia kerja dan kemajuan teknologi yang pesat, kompetensi mahasiswa harus disiapkan untuk lebih sesuai dengan kebutuhan zaman (Dirjen Dikti Kemendikbud, 2020). Program MBKM dirancang untuk memberikan mahasiswa kesempatan dan wawasan untuk belajar di luar kampus, termasuk salah satunya melalui program magang di bidang industri. Selain itu program ini, membuat mahasiswa tidak hanya mendapatkan pemahaman teoritis, tetapi juga memperoleh pengalaman langsung yang relevan dengan dunia kerja. Oleh karena itu, pentingnya pengalaman kerja secara langsung menjadikan program praktik kerja atau magang menjadi pilihan yang cukup diminati oleh mahasiswa sebagai sarana persiapan sebelum terjun ke dunia profesional.

Popularitas program magang ini juga didukung oleh data yang menunjukkan bahwa lebih dari 70% mahasiswa memilih Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) sebagai program MBKM yang paling diminati, dibandingkan dengan program lain seperti Kampus Mengajar (Nurwardani, 2023). Tingginya minat terhadap MSIB mencerminkan kesadaran mahasiswa akan pentingnya pengalaman industri dalam meningkatkan daya saing di dunia kerja terutama di kota-kota besar seperti Jakarta di mana terdapat banyak peluang industri yang memungkinkan mahasiswa untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih luas dan mendalam. Meningkatnya partisipasi dalam program magang tidak hanya disebabkan oleh kebutuhan industri semata tetapi juga disebabkan karena pengaruh sosial yang terjadi dalam lingkungan

kerja, di mana individu cenderung menyesuaikan perilaku mereka dengan rekan-rekan sekitar agar tidak merasa berbeda atau tertinggal.

Dalam konteks program magang, hal ini terlihat ketika karyawan magang menyesuaikan diri dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Misalnya, pada karyawan magang yang seringkali memilih untuk tetap berada di kantor setelah jam kerja berakhir karena melihat rekan atau senior mereka yang masih aktif melakukan pekerjaan. Keengganan untuk pulang lebih dulu ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya dari sisi sosial, karena adanya tekanan dari kelompok yang berperan dalam membentuk perilaku. Kelly (2020) mengungkapkan bahwa sudah menjadi sifat alami manusia untuk mengikuti tren, baik secara sadar maupun tidak. Di mana ketika mayoritas karyawan tetap bekerja hingga larut, para karyawan magang juga akan cenderung mengikuti pola yang sama agar tidak terlihat berbeda. Karena karyawan magang yang masih berada di posisi junior, sering kali merasa segan atau tidak berani mengambil keputusan sendiri untuk pulang lebih awal tanpa ada arahan dari atasan. Pada akhirnya membuat mereka merasa harus menunjukkan rasa hormat dan loyalitas dengan mengikuti ritme kerja tim, meskipun sebenarnya jam kerja mereka telah selesai.

Fenomena tersebut dapat dikaitkan dengan konsep *bandwagon effect* sebagaimana dijelaskan oleh Rüdiger Schmitt-Beck (2015), yang mengatakan bahwa individu akan cenderung mengadopsi perilaku, gaya, atau sikap tertentu karena meningkatnya jumlah orang yang melakukannya. Di mana hal tersebut terjadi bukan hanya karena tuntutan pekerjaan, tetapi juga karena dorongan sosial untuk memenuhi ekspektasi lingkungan dan menghindari perasaan terisolasi atau berbeda. Fenomena yang terjadi pada karyawan magang tersebut jika dilihat secara objektif, mereka sudah tidak memiliki pekerjaan tambahan untuk diselesaikan. Namun, tekanan sosial dan keinginan untuk tidak terlihat berbeda membuatnya enggan meninggalkan kantor lebih dahulu. Pada akhirnya, ketika suatu kebiasaan atau budaya kerja menjadi tren dominan dalam suatu organisasi, individu yang baru bergabung seperti karyawan magang, akan lebih mudah terpengaruh dan merasa perlu mengikuti arus agar dianggap sebagai bagian dari kelompok. Sehingga keputusan tersebut bukan hanya didorong oleh kebutuhan industri, tetapi juga oleh tekanan sosial yang memperkuat efek *bandwagon* di dalamnya.

Pengaruh dari tekanan sosial tersebut menunjukkan bahwa komitmen mereka sebagai karyawan magang terhadap rekan kerja atau atasan seringkali tidak sepenuhnya didasarkan pada tuntutan pekerjaan yang objektif, melainkan sudah dipengaruhi oleh dorongan sosial untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma lingkungan kerja yang kompetitif. Dorongan tersebut jika berlangsung secara terus-menerus, akan berpotensi mengarah pada perilaku *workaholic* atau kecenderungan seseorang untuk bekerja secara berlebihan terutama ketika individu mulai terbiasa untuk bekerja melebihi batas waktu atau merasa bersalah jika mereka tidak terlihat produktif di antara rekan kerja dan atasannya. Pada akhirnya membuat selalu aktif bekerja ini akan menjadi suatu keharusan bagi karyawan magang karena tekanan sosial untuk tetap berada di kantor meskipun pekerjaan telah selesai, bahkan ketika hal itu tidak lagi diperlukan. Karena hal ini juga telah banyak dijelaskan dalam penelitian terdahulu seperti yang dilakukan Atijah (2021) dalam penelitiannya dibuktikan bahwa budaya kerja, kepemimpinan, dan motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pada karyawan magang yang awalnya mungkin hanya mengikuti kebiasaan di lingkungan kerja tanpa adanya dorongan internal untuk bekerja secara berlebihan, seiring berjalannya waktu pada akhirnya membuat kebiasaan ini berkembang menjadi suatu pola kerja yang tidak terkendali. Menurut Robinson (dalam Bakker et al., 2009) mengatakan bahwa *workaholic* adalah karakteristik individu yang menunjukkan dorongan untuk bekerja secara berlebihan,

kecenderungan untuk bekerja lembur secara kompulsif, kesulitan dalam mengelola kebiasaan kerja, serta ketertarikan yang berlebihan terhadap pekerjaan. Akibatnya, karyawan magang akan mulai menormalisasikan norma tersebut dan secara tidak sadar dapat mengembangkan pola pikir *workaholic*, di mana mereka merasa bersalah atau cemas jika tidak bekerja lebih lama untuk lebih produktif atau pulang lebih awal dibandingkan rekan kerja dan atasannya, karena mereka akan meyakini bahwa bekerja lebih lama tidak hanya dilakukan sebagai bentuk kepatuhan sosial, tetapi juga mulai meyakini bahwa bekerja tanpa henti adalah standar keberhasilan.

Fenomena *workaholic* tersebut tercerminkan dalam data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 yang melaporkan bahwa persentase penduduk yang bekerja 35 jam atau lebih per minggu meningkat sebesar 1,84 poin dibandingkan dengan Februari 2022. Jika diasumsikan bahwa pekerja dengan jam kerja 35–48 jam per minggu bekerja selama 5 hari, maka rata-rata jam kerja per hari berkisar antara 5–7 jam. Sementara itu, pekerja yang bekerja di bawah 35 jam per minggu mencapai 33,52% pada Februari 2023, mengalami penurunan dibandingkan tahun sebelumnya. Lebih lanjut, sekitar 25,14% penduduk bekerja 49 jam atau lebih per minggu, termasuk dalam kategori pekerjaan tidak layak yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja serta menurunkan produktivitas dan kelayakan pekerja.

Hu (2018) berpendapat bahwa sebagian orang memiliki keinginan dan motivasi untuk bekerja, ada pula sekelompok orang yang bekerja karena didasari oleh obsesi dan paksaan. Kelompok orang yang bekerja karena terobsesi dan terpaksa ini biasa disebut sebagai *Workaholic* dan perilakunya disebut sebagai *Workaholism*. Dorongan ini dapat berasal dari tekanan atasan, tuntutan finansial, atau bahkan tekanan internal yang tidak sehat. Individu dengan tipe motivasi ini seringkali mengalami stres, kelelahan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan A. Antoni (2017) dalam penelitiannya yang menjelaskan bahwa *workaholism* merupakan kecenderungan individu untuk bekerja secara berlebihan, melampaui jam kerja dan target yang telah ditetapkan, di mana perilaku ini dapat berkembang baik secara sadar maupun tidak yang biasanya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Di mana secara positif *workaholism* ini dapat muncul sebagai bentuk upaya individu untuk meraih keuntungan, pendapatan, atau penghargaan tertinggi. Namun di sisi lain juga bisa disebabkan karena adanya tekanan eksternal, tuntutan lingkungan kerja, atau paksaan dari pihak lain.

Oleh karena itu, peneliti bermaksud untuk meneliti lebih lanjut bagaimana Hubungan antara *Bandwagon Effect* dan Perilaku *Workaholic* pada Karyawan Magang di Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana tekanan sosial dan kecenderungan untuk mengikuti mayoritas dapat mempengaruhi pola kerja yang berlebihan di kalangan karyawan magang. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana lingkungan sosial di tempat kerja dapat membentuk pola kebiasaan kerja dari setiap individu, terutama bagi mereka yang masih berada dalam tahap awal karir seperti karyawan magang. Dengan demikian, hasil penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang lebih mendukung kesejahteraan tenaga kerja muda serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif atau jenis penelitian yang menggunakan *numbering* atau angka mulai dari tahap pengumpulan data, analisis data, hingga interpretasi hasil (Siyotodan & Sodik, 2015). Penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis korelasional, yang dilakukan untuk mencari hubungan antara

bandwagon effect dengan perilaku *workaholism* pada karyawan magang di Jakarta dimana teknik tersebut bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang signifikan pada kedua variabel yaitu *bandwagon effect* dan *workaholism*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dalam bentuk link *google form* dengan menggunakan skala *bandwagon effect* oleh Ramadhan, A. S. (2024) dan skala *workaholism* oleh Akhiroh N. (2014).

Skala *Workaholic (Workaholism Battery)* yang digunakan dalam penelitian ini mengukur tiga dimensi utama, yaitu Kenikmatan Kerja (*work enjoyment*), Perasaan Dorongan untuk Bekerja (*feeling driven to work*), dan Keterlibatan Kerja (*work involvement*). Dimensi Kenikmatan Kerja mencakup indikator seperti "Tertarik dengan pekerjaan," "Menikmati pekerjaan," dan "Senang bekerja melebihi kebanyakan orang." Dimensi Perasaan Dorongan untuk Bekerja meliputi pernyataan seperti "Merasa bersalah ketika tidak bekerja" dan "Berkewajiban untuk bekerja keras." Sedangkan dimensi Keterlibatan Kerja diukur melalui pernyataan seperti "Konstruktif dalam menggunakan waktu" dan "Mencurahkan waktu untuk bekerja." Penilaian menggunakan skala Likert 4 poin, di mana 1 berarti Sangat Tidak Setuju (STS) dan 4 berarti Sangat Setuju (SS). Contoh pernyataan dalam skala ini termasuk "Sebagian besar waktu bekerja saya sangat menyenangkan" dan "Saya memiliki paksaan dari dalam diri saya untuk bekerja keras." Instrumen ini dirancang untuk mengukur tingkat kecanduan bekerja pada individu dan dapat digunakan untuk mendapatkan data kuantitatif dalam penelitian (Spence & Robbins, 1992).

Partisipan Penelitian

Partisipan dalam penelitian ini berjumlah yang 114 merupakan karyawan magang berusia sekitar 18 - 25 tahun di berbagai perusahaan di Jakarta, untuk tingkat pendidikan maksimal S1 dan minimal sebagai mahasiswa S1 dari semua jurusan, sedangkan untuk jenis kelamin, industri perusahaan, dan divisi saat magang tidak diberikan batasan tertentu.

Tabel 1. Usia Partisipan

	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>
Usia	114	19	24	20.43

Tabel 2. Jenis Kelamin Partisipan

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>
Laki - Laki	28	24.6
Perempuan	86	75.4
Total	114	100

Tabel 3. Periode Magang Partisipan

	N	<i>Minimum</i>	<i>Maximum</i>	<i>Mean</i>
Periode	114	1	12	5.82

Melalui Tabel 2. Dapat dilihat gambaran partisipan dalam penelitian ini pertama ditinjau dari jenis kelamin dengan mayoritas adalah berjenis kelamin perempuan dengan total 75.4% dan 24.6% laki-laki dengan rata-rata usia partisipan adalah 20.43 tahun. Tabel 3. menunjukkan periode magang partisipan penelitian terbagi rata dimulai dari 1 bulan sampai dengan 12 bulan dengan nilai rata-rata 5.82. Partisipan terbanyak berasal dari jurusan Ilmu Komunikasi dan melakukan kegiatan magang di divisi *Human Capital*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas lalu dilanjutkan dengan korelasi *pearson product moment*. Uji validitas adalah proses untuk memastikan bahwa instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang seharusnya diukur secara akurat dan tepat (Ghozali, 2018). Instrumen yang valid menghasilkan data yang sesuai dengan konsep yang diukur, sehingga mampu memberikan gambaran yang sebenarnya mengenai fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian kuantitatif, uji validitas sering dilakukan menggunakan metode *Pearson Product Moment*, yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel, yaitu skor setiap butir pernyataan dengan skor total variabel tersebut. Rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

N adalah jumlah responden, X adalah skor item, Y adalah skor total, $\sum XY$ adalah jumlah hasil kali X dan Y, serta $\sum X$ dan $\sum Y$ adalah jumlah masing-masing skor. Menurut Arikunto (2019), kriteria penentuan validitas adalah sebagai berikut: instrumen dianggap valid jika nilai *R Hitung* > *R Tabel*, dan tidak valid jika *R Hitung* ≤ *R Tabel*. Nilai *R Tabel* diperoleh berdasarkan tabel distribusi r (*Pearson Correlation Table*) dengan derajat kebebasan (*df*) = *N* - 2 dan taraf signifikansi 0,05 karena nilai *R Hitung* lebih besar dari *R Tabel* (Ghozali, 2018). Dalam hal ini jumlah data yang digunakan pada penelitian adalah (*N*) = 114, maka *df* = 114 - 2 = 112. Dengan taraf signifikansi 0,05, maka nilai *R Tabel* adalah 0,1840. Jika *R Hitung* dari item lebih besar dari 0,1840, maka item tersebut dianggap valid. Kesimpulannya variabel *workaholic* dapat dianggap valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti, dengan nilai *r* hitung berkisar antara 0,527 hingga 0,922. Sementara itu, variabel *bandwagon* memiliki nilai *r* hitung dalam kisaran 0,511 hingga 0,825, yang juga menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada suatu instrumen penelitian adalah sebuah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam pengambilan data penelitian sudah dapat dikatakan reliabel atau tidak (Dewi & Sudaryanto, 2020) pada uji reliabilitas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach*. Di mana menurut Putri (dalam Dewi & Sudaryanto, 2020) apabila suatu variabel menunjukkan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur.

Tabel 4. Uji Reliabilitas *Bandwagon*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0.884	9

Tabel 4. Menjelaskan bahwa variabel independen dalam penelitian ini, yaitu *bandwagon* secara teoritis yang memiliki tiga dimensi dengan total 9 butir pernyataan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,884 > 0.60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas *Workaholic*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of items</i>
0.965	25

Sementara itu, pada Tabel 5. variabel dependen yaitu *workaholic* yang terdiri dari tiga dimensi dengan total 25 butir pernyataan memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0.965 > 0.60$. Hasil *try out* pada penelitian ini didapatkan hasil reliabilitas dengan nilai *Alpha Cronbach* > 0.60 yang menunjukkan bahwa kuesioner pada kedua variabel memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga dapat dikatakan konsisten dalam mengukur masing-masing konstruk.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini berfungsi untuk mengetahui bahwa data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan rumus *Kolmogorov-Smirnov* dalam aplikasi SPSS. Menurut Ghazali (2021) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Model regresi yang baik mempunyai variabel residual yang berdistribusi secara normal. Karena menurut Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data dapat dikatakan memiliki distribusi yang normal apabila nilai lebih dari 0.05 ($p > 0.05$) dan sebaliknya data yang tidak berdistribusi normal adalah data yang memiliki nilai kurang dari 0.05 ($p < 0.05$).

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

<i>Variabel</i>	<i>Nilai signifikansi</i>	<i>Keterangan</i>
<i>Bandwagon</i>	0.000	<i>Tidak Normal</i>
<i>Workaholic</i>	0.000	<i>Tidak Normal</i>

Berdasarkan Tabel. 6 hasil pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,000 yang berarti Nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya variabel residual berdistribusi secara tidak normal. Karena ditunjukkan oleh nilai $p < 0.05$ pada pengujian *kolmogorov smirnov test*, di mana hasil uji hubungan menunjukkan bahwa nilai $p = 0.00 < 0.05$ sehingga penyebaran data tidak normal.

PEMBAHASAN

Menurut Sugiyono (2019) mengatakan bahwa uji korelasi yang tidak terdistribusi secara normal menggunakan uji korelasi *non parametrik spearman*. Korelasi *non parametric spearman* digunakan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel berskala ordinal, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Koefisien korelasi r_{xy} memiliki dua hal utama yaitu menunjukkan seberapa kuat hubungan antara dua variabel dan arah hubungan tersebut. Arah hubungan dilambangkan dengan tanda positif atau negatif, yang artinya jika koefisien bernilai positif, maka hubungan antara variabel X dan Y bersifat searah, di mana semakin meningkat nilai X maka nilai Y juga akan semakin meningkat. Sebaliknya untuk tanda negatif menunjukkan bahwa hubungan memiliki arah yang berlawanan, atau peningkatan pada X cenderung disertai penurunan pada Y, atau penurunan pada X diikuti peningkatan pada Y (Azwar, 2018).

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis

	<i>Spearman's Correlations</i>	<i>rho</i>	<i>Workaholic</i>	<i>Bandwagon</i>
<i>Workaholic</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000		0.579**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>			0.000
	<i>N</i>	114		114
<i>Bandwagon</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	0.579**		1.000
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000		
	<i>N</i>	114		114

Berdasarkan Tabel 7. hasil uji menggunakan metode uji hipotesis dengan *Spearman Correlation* pada level *alpha* 0.05 pada hubungan antara variabel *bandwagon* dan variabel *workaholic* menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *Bandwagon Effect* ($M = 27.7982$, $SD = 5.15628$) dan *Workaholic* ($M = 80.6579$, $SD = 17.38264$), $r(114) = 0.579$ $p < 0.01$ yang artinya jika semakin tinggi skor *Bandwagon* maka akan semakin tinggi skor *Workaholic*.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu untuk terpengaruh oleh *Bandwagon Effect* atau kecenderungan untuk mengikuti tren atau perilaku orang lain maka akan semakin meningkat pula perilaku *Workaholic* atau perilaku kerja yang berlebihan pada individu tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa perilaku *Workaholic* bisa muncul sebagai respons dari tekanan sosial yang ada pada lingkungan kerja yang membuat individu harus menyesuaikan diri agar tetap diakui sebagai bagian dari kelompok kerja yang aktif dan dapat memberikan dedikasi.

Bandwagon Effect juga dapat didefinisikan sebagai kecenderungan seorang individu untuk mengadopsi sudut pandang mayoritas meskipun sudut pandang tersebut berbeda dengan sudut pandang mereka sendiri (Barrera & Ponce, 2021). Hal ini dapat diartikan bahwa seseorang bisa terdorong untuk bekerja secara berlebihan hanya karena mengikuti norma atau budaya kerja yang berlaku di lingkungannya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Rambembuoch et al. (2023) yang menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, di mana semakin tinggi keterlibatan karyawan maka akan semakin tinggi juga produktivitas yang dilakukan.

Dengan demikian penelitian ini dapat memberikan kontribusi penting untuk memahami tentang bagaimana pengaruh sosial seperti *Bandwagon Effect* dapat membentuk pola perilaku dalam keterlibatan kerja yang tinggi yang bisa menjadi potensi risiko terhadap keseimbangan kerja dan kesehatan mental karena adanya tekanan sosial yang mengharuskan individu seperti karyawan magang untuk menyesuaikan diri agar tetap diakui dan bisa memberikan dedikasi kerja yang tinggi sebagai bagian dari kelompok kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Bandwagon Effect* dan perilaku *Workaholic* pada karyawan magang di Jakarta, hasil ini dapat terlihat dari nilai korelasi $r(114) = 0,579$ dan $p < 0,01$. Artinya, semakin tinggi kecenderungan individu untuk mengikuti perilaku atau pandangan mayoritas di lingkungan kerja, semakin tinggi pula kecenderungan individu tersebut untuk menunjukkan atau mengikuti perilaku kerja yang berlebihan. Sehingga dalam hal ini perilaku *Workaholic* dapat muncul sebagai bentuk respons terhadap tekanan sosial di lingkungan kerja, ketika individu seperti karyawan magang sebagai kelompok baru yang minoritas dapat terdorong untuk menyesuaikan diri demi mendapatkan pengakuan dan menjadi bagian dari kelompok kerja yang aktif. Oleh karena itu, kesadaran organisasi terhadap dinamika sosial di tempat kerja yang positif sangat diperlukan agar keterlibatan karyawan seperti karyawan magang bisa tetap produktif tanpa harus mendorong mereka ke arah perilaku kerja berlebihan yang merugikan.

REFERENSI

- Alfathi, B. R. (2025). *Lebih dari 80% Rekruter Menilai Pengalaman Kerja Saat Rekrutmen*. GoodStats Data. <https://data.goodstats.id/statistic/lebih-dari-80-rekruter-menilai-pengalaman-kerja-saat-rekrutmen-DIjvG>
- Atijah, S. B. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 5(1), 31–45.
- Azwar, S. (2018). *Metode penelitian psikologi (Ed ke-2.)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2009). Workaholism and relationship quality: a spillover-crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14 (1), 23-33. Doi: 10.1037/a0013290
- Barrera, A. M., & Ponce, A. (2021). *Understanding social conformity: The bandwagon effect in consumer behavior*. *Journal of Behavioral Studies*.
- 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). <https://doi.org/10.1037/apl0000484>
- Dewi, S. K., & Sudaryanto, A. (2020). Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Pengetahuan, Sikap dan Perilaku Pencegahan Demam Berdarah. SEMNASKEP
- Dirjen Dikti Kemendikbud. (2020). *Buku Panduan Merdeka Belajar - Kampus Merdeka*. Retrieved from: <http://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2020/04/Buku-Panduan-Merdeka-Belajar-Kampus-Merdeka-2020>.
- Ghozali, imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26. 10th ed*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kelly, R. C. (2020). *Investopedia*. (T. I. Team, Producer, & The Investopedia Team) Retrieved Mei 25, 2021, from Investopedia Website: <https://www.investopedia.com/terms/b/bandwagon-effect.asp>
- Martono, R. R. A. (2024). *Studi Independen Jadi Program MBKM dengan Peminat Terbanyak*. GoodStats Data. <https://data.goodstats.id/statistic/studi-independen-jadi-program-mbkm-dengan-peminat-terbanyak-oHWF6>

-
- Nurcahyadi, G. (2021). *Magang Bersertifikat Paling Diminati Mahasiswa di Program Merdeka Belajar Kampus Merdeka*. MediaIndonesia.com. <https://mediaindonesia.com/humaniora/444769/magang-bersertifikat-paling-diminati-mahasiswa-di-program-merdeka-belajar-kampus-merdeka>
- Rambembuoch, C. G., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2023). Pengaruh Keterlibatan Pegawai Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Moderasi Pada Karyawan Balai Gunung Tumpa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/45935/41227>
- Schmitt-Beck, R. (2015). Bandwagon effect. *The international encyclopedia of political communication*, 1-5. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/9781118541555.wbiepc015>
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). Dasar metodologi penelitian. literasi media publishing.
- Spence, J. T., & Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Psychology of Addictive Behaviors*, 6(1), 49-58. doi:10.1037/h0084201.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.