

## Factors Occurrence Romance at Work

### Faktor-Faktor Terjadinya Asmara Di Tempat Kerja

<sup>1</sup>Kabul Wahyu Utomo\* & <sup>2</sup>Aditya Putra Mahardhika

<sup>1,2</sup>Universitas Trilogi, Indonesia

\*kabulwahyu@trilogi.ac.id

**Abstrak.** Tempat kerja adalah tempat terbaik untuk menemukan pasangan cinta dan memiliki hubungan romantis. Hubungan asmara di tempat kerja menjadi fenomena umum dan berdampak pada produktivitas organisasi, motivasi kerja, dan proses pengambilan keputusan organisasi. Hubungan asmara di tempat kerja memiliki efek positif dan negatif pada organisasi. Hal-hal yang dipengaruhi oleh romantisme di tempat kerja meliputi: produktivitas, kepuasan kerja, suasana hati dan moral, dan sebagainya. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengembangkan model konseptual faktor-faktor pemicu romansa di tempat kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, terutama pada karyawan dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Pengambilan sampel akan dilakukan dengan teknik purposive dan snowball, sedangkan pengumpulan data dilakukan melalui triangulasi (gabungan). Analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian lebih menekankan pada makna daripada generalisasi.

**Kata Kunci:** *Asmara, Tempat Kerja, Kinerja Kerja, Model Konseptual.*

**Abstract.** The workplace is the best place to find a love partner and have a romantic relationship. Romance in the workplace is a common phenomenon and has an impact on organizational productivity, work motivation, and organizational decision-making processes. Romance at work has both positive and negative effects on organizations. Things that are influenced by romanticism in the workplace include: productivity, job satisfaction, mood and morale, and so on. This qualitative study aims to develop a conceptual model of the factors that trigger romance in the workplace and their effect on employee performance, especially for employees of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. Sampling will be carried out using purposive and snowball techniques, while data collection will be done through triangulation (combined). Data analysis is inductive or qualitative in nature and the research results emphasize meaning rather than generalization.

**Keywords:** *Inventory Turnover, Receivable Turnover, Liquidity, Leverage, Profitability.*

### Pendahuluan

Hubungan asmara bisa terjadi dimana saja bahkan di tempat kerja. Sebuah hubungan antara laki-laki dan perempuan yang terjadi di lingkungan tempat bekerja bukan sesuatu hal yang baru. bahkan hasil penelitian menunjukkan bahwa tempat kerja merupakan tempat terbaik menemukan pasangan dan menjalin hubungan yang romantis (Fisher, 1994; Karl dan Sutton, 2000). Tumbuhnya rasa ketertarikan antara satu sama lain dalam sebuah organisasi dilatarbelakangi oleh adanya kesamaan aspirasi dan tempat kerja yang sama sehingga memunculkan perasaan dekat, akrab dan bersahabat. Perasaan ini kemudian berkembang dan menghasilkan benih-benih perasaan yang akhirnya menjadikan rasa cinta tumbuh. Selain itu, tingginya angka jumlah perempuan memasuki dunia pekerjaan yang membutuhkan keahlian profesional juga menjadi faktor terjadinya peningkatan hubungan asmara di tempat kerja (Pierce dan Aguinis, 2001).

Survei yang dilakukan terhadap pekerja di AS menunjukkan sekitar 40 persen dari mereka mengencani teman kerja (Parks, 2010). Dimana dari angka tersebut, sepertiganya berakhir ke jenjang yang lebih serius, yaitu pernikahan (Bordwin, 1994; Parks, 2010). Berbeda

dengan di Negara Jerman, dari hasil survei diperoleh angka 60 persen para pegawai perusahaan menyatakan pernah menjalin hubungan dengan rekan sekantor. Sedangkan, di negara Jepang persentase pekerja yang pernah menjalin asmara di tempat kerja jauh lebih rendah berbanding kedua negara, AS dan Jerman.

Terjadinya hubungan asmara dapat memberi dampak positif kepada organisasi salah satunya terhadap peningkatan produktivitas organisasi (Dillard dan Broetzmann, 1989), motivasi kerja (Mainiero, 1989), dan proses pengambilan keputusan organisasi (Pierce, Bryne dan Aguinis, 1996). Walaupun memberi dampak positif, sangat sedikit organisasi mengeluarkan kebijakan terhadap fenomena ini (Parks, 2006).

Selain dampak positif, hubungan asmara di tempat kerja juga dapat memberi kesan sensitive kepada pasangan kerja. Apabila tidak diperhatikan dengan serius, maka hubungan tersebut nantinya memberi efek negative kepada organisasi. Sehingga, fenomena ini perlu diperhatikan mengingat tingginya angka pasangan di tempat kerja. Survei yang pernah dilakukan pada tahun 2001 dimana sebanyak 75 persen dari seluruh organisasi yang berpartisipasi diketahui tidak mempunyai kebijakan khusus yang mengatur hubungan asmara di tempat kerja. Kemudian, survei kembali dilakukan pada tahun 2005 dan mendapati penurunan organisasi yang tidak mengatur hal ini menjadi 72 persen. Kurangnya perhatian para pemangku kepentingan terhadap hubungan asmara di tempat kerja sebelumnya diketahui karena dianggap sebagai sesuatu yang kurang pantas. Sehingga, hal tersebut selalu mendapat pertentangan oleh organisasi dan pekerja yang melakukannya dianggap menjadi tidak fokus, meskipun secara status, hubungan tersebut tidak melanggar hukum, bukan seperti hubungan gelap atau hubungan di luar nikah (Mainiero, 1989; Cole, 2009).

Pengaruh ganda yang diberikan oleh hubungan asmara di tempat kerja, baik pengaruh positif atau negatif harus diantisipasi oleh organisasi. Jika sebelumnya disebutkan dampaknya terhadap organisasi, hubungan asmara juga memberi pengaruh positif kepada pekerja melalui perubahan sikap dan perilaku. Pekerja akan mengalami perubahan terhadap beberapa hal seperti suasana hati, kepuasan kerja, semangat, iklim kerja dan kecenderungan dalam bekerja (Appelbaum et al. 2007). Sedangkan, pengaruh negatifnya menjadi kurang fokus pada pekerjaan utama, tidak minat terhadap promosi dan menyebabkan penurunan jabatan, bahkan pada tingkat yang paling besar terjadinya pelecehan seksual yang menyebabkan hubungan berakhir buruk.

Hubungan buruk dan renggang bagi pasangan kerja dalam organisasi menimbulkan perasaan tidak nyaman dalam bekerja. Pengaruh negatif yang dihasilkan oleh hubungan asmara akan jauh lebih besar berbanding pengaruh positif. Oleh karena itu, pentingnya melihat bagaimana respons yang diberikan oleh pekerja terhadap munculkan perasaan saling suka ketika bekerja. Melalui penelitian ini akan fokus pada hubungan asmara antara sesama anggota ataupun anggota dan atasan dalam organisasi, serta melihat penyebab hadirnya perasaan asmara tersebut.

### **Tinjauan Pustaka**

Kata asmara mempunyai hubungan dekat terhadap percintaan. Asmara juga dapat diartikan dengan munculnya perasaan senang kepada seseorang dan menghasilkan suatu hubungan antara laki-laki dan perempuan. Hubungan ini dalam hubungan percintaan

mempunyai definisi berbeda untuk setiap kategori. Dalam bahasa latin, istilah cinta terdiri dari tiga yaitu *philia* yaitu perasaan untuk persahabatan, *eros* untuk keinginan atau hasrat, dan *caritas* yaitu perasaan cinta yang derajatnya lebih tinggi sehingga membuat seseorang lupa akan dirinya sendiri. Dari ketiga istilah ini dapat diartikan bahwa cinta berperan aktif terhadap kebebasan dalam menentukan dirinya. Hal ini karena cinta itu tumbuh dan berkembang dari dalam (*Standing in*) dan bahkan bukan jatuh untuk atau kepada seseorang (*Falling for*) (Fromm, 2002).

Perasaan suka, cinta atau asmara bisa terjadi kepada siapa pun. Sesuai dengan bentuknya yang tidak berwujud perasaan cinta dapat dirasakan ketika di tempat kerja, sedang melakukan aktivitas kesukaan atau terhadap benda kesayangan. Ini menunjukkan bahwa cinta dapat diberikan dan dibagi kepada setiap aspek. Sehingga, ketika seseorang merasakan cinta, mereka dituntut untuk bersikap dewasa, sadar dan bertindak dan selalu berfikir rasional (Karl dan Sutton, 2000; Fromm, 2002). Pentingnya pemahaman arti cinta memberikan kesadaran bahwa selalunya cinta bukan hanya membahas tentang apa yang sudah beri atau berapa banyak jumlahnya, melainkan tentang bagaimana sikap dan respons yang diberikan kepada sesuatu yang dicintai. Fromm (2002) berpendapat bahwa jenis cinta dibagi menjadi lima jenis, (1) cinta persaudaraan (*Brotherly love*), yaitu jenis cinta ini tidak memandang fisik atau tingkat kecerdasan seseorang. Sehingga dapat dikatakan, jenis cinta ini adalah jenis yang paling fundamental dari semua jenis percintaan; (2) cinta keibuan, dimana cinta ini mengutamakan ikatan emosional yang kuat dengan tujuan supaya suatu hari nanti orang yang dicintai tidak mempunyai ketergantungan kepada dirinya. Jenis ini menurut Fromm adalah jenis cinta tertinggi; (3) cinta erotis, cinta yang mendambakan penyatuan diri dengan orang lain. Dampak yang dihasilkan dari jenis cinta ini adalahnya wujudnya perhatian, tanggung jawab, pengertian dan saling mengormati antar pasangan; (4) cinta diri sendiri, istilah lain jenis cinta ini adalah egosentris, dimana cinta ini cenderung lebih merasa nyaman terhadap dirinya sendiri tanpa adanya campur tangan orang lain. Jenis cinta ini memberi kesan positif ketika secara aktualisasi tidak bersinggungan dengan perasaan cinta lainnya, namun apabila sudah berdampingan dengan perasaan ingin menang sendiri (*egoism*) atau narsisme akan memberi kesan negatif terhadap perkembangan emosional seseorang; (5) cinta kepada tuhan, dimana cinta ini tuhan dianggap sebagai realitas tertinggi yang sangat diagungkan. Jenis cinta ini mempertimbangkan adanya keterikatan cinta seperti cinta kepada orang tua. Sehingga, dari perasaan cinta ini memunculkan suatu sikap kepada diri seseorang seperti prinsip kebenaran dan keadilan yang kemudian menghasilkan kualitas ketenangan dan ilahi pada dirinya.

Huraian kelima jenis cinta yang dipaparkan oleh Fromm dapat dilihat pada setiap individu melalui hubungan antar sesama rekan, baik di rumah, kantor maupun di tempat peribadatan. Para peneliti telah mengembangkan model yang menjelaskan faktor apa saja yang mempengaruhi hubungan asmara seseorang di tempat kerja (Pierce et al. 1996). Hasil penelitian menunjukkan bahwa romantisme di tempat kerja didorong oleh keunikan dari masing-masing pasangan. Matthewman, Biggs dan Fultz (2012) mendefinisikan sebagai hubungan antara dua pegawai yang mengakui saling ketertarikan mereka, telah berkencan atau telah berhubungan sex. Romansa di tempat kerja didefinisikan sebagai hubungan yang diinginkan bersama yang mencakup ketertarikan fisik antara dua anggota organisasi yang sama (Quinn, 1977; Foley dan Powell 1999). Romansa di tempat kerja adalah konsensual dan saling

menyambut (Clarke, 2006). Hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa interaksi di tempat kerja memicu tumbuhnya keakraban, romansa antara rekan, penyelia atau atasan dan bawahan (Rabin-Margaloith, 2006). Sehingga, tempat kerja merupakan medium sederhana yang ideal untuk berkembangnya minat pekerja terhadap romantisme kehidupan. Dengan demikian, setiap individu perlu mengenal dan memahami karakteristik satu sama lain dengan maksud untuk mengevaluasi keadaan (Amaral, 2006).

Tipologi hubungan di tempat kerja memberikan dampak terhadap keberlangsungan asmara di tempat kerja. Lickey, Berry dan WhelanBerry (2009) membedakan tiga tipe hubungan di tempat kerja, Pertama adalah hubungan antar pegawai (Employee peer-to-peer) dimana hubungan ini terjadi antara sesama rekan kerja dengan posisi jabatan yang sama. Kemunculan hubungan asmara pada tipe ini disebabkan oleh tingginya intensitas bertemu dan saling berkomunikasi satu sama lain. Hubungan tipe ini dianggap hal yang bisa di terima karena tidak mempengaruhi jabatan dan tidak akan mempengaruhi pengambilan keputusan (Pierce, Aquinis, Adams 2000). Masalah yang mungkin terjadi adalah apabila salah satu dari mereka bisa dengan sengaja atau tidak sengaja membagi informasi yang rahasia kepada pasangannya terutama karena dia bekerja di tempat yang berbeda dari pasangannya. Dan kekhawatiran dari pihak manajemen bila hubungan ini tidak berjalan dengan baik adalah munculnya pengaruh buruk bagi produktifitas kerja pasangan tersebut dan orang-orang sekitarnya (Powel 2001). Kedua, supervisor dan subordinate (Hierarchical), dimana pada kasus ini salah satu dari pasangan asmara mempunyai jabatan posisi yang lebih tinggi. Pertentangan pada tipe asmara ini disebabkan oleh dikhawatirkan munculnya penyalahgunaan kekuasaan (Pierce, Aquinis, Adams 2000). Pegawai lain akan melihat hubungan asmara antara supervisor dan bawahan sebagai hubungan yang negatif karena dapat mempengaruhi pekerjaan seperti tugas, kenaikan gaji, promosi, bonus dan lainnya bagi pasangan supervisor itu atau pegawai lainnya. Ketiga, hubungan bagi seseorang yang sudah menikah, dimana pada tipe ini tidak hanya akan memberi citra buruk kepada pasangan tetapi juga kepada instansi atau perusahaan. Secara norma, tindakan ini dianggap tidak baik. Hal ini karena hubungan pasangan tersebut akan menjadi bahan perbincangan antar rekan kerja.

Sean M. Horan, Ph.D dari Universitas DePaul mengungkapkan hasil penelitiannya bersama rekan-rekannya tentang alasan/motif hubungan berpacaran di tempat kerja. Menurutnya, 4 alasan terciptanya jalinan cinta di tempat kerja. Pertama adalah Waktu. Hubungan asmara ini berkembang karena banyaknya waktu yang dihabiskan bersama dengan rekan kerja. Dalam satu hari, mereka bisa menghabiskan waktu hingga 12 jam atau lebih. Oleh sebab itu, mudah bagi pasangan ini untuk lebih dekat dan intim tiap harinya. Kedua adalah Banyak Kesempatan. Tempat kerja memungkinkah seseorang untuk menjadi lebih dekat dengan rekan kerja. Makan siang bersama, tugas bersama, rapat bersama, bahkan dinas luar bersama. Ini membuat seseorang lebih dekat dan lebih mengenal rekan kerjanya. Dan itu menjadi pintu gerbang ketertarikan. Ketiga adalah Kesamaan. Berada di lingkungan yang sama akan membuat seseorang memiliki kepentingan yang sama sehingga akan klop bila mendiskusikan masalah-masalah yang memang dialami bersama. Kesamaan ini justru lebih kuat daripada daya tarik fisik. Dari sinilah, tercipta rasa nyaman. Dan akhirnya, benih cinta tumbuh perlahan. Terakhir adalah Ketertarikan fisik. Tak dapat dipungkiri bahwa ketertarikan fisik menjadi alasan ketertarikan seseorang. Ini juga bisa terjadi di tempat kerja. Seks, bisa

menjadi alasan sepasang anak manusia menjalin asmara di tempat kerja. Dan nyatanya, ini dapat berlangsung lama, selama kedua belah pihak masih saling menginginkan.

Doll dan Rosopa (2015) melakukan penelitian di Amerika Serikat pada tahun 2015 dan menguraikan sikap karyawan tentang tempat kerja asmara, keterlibatan sebelumnya dalam asmara di tempat kerja, dan kesadaran sebagai faktor yang terkait dengan kesediaan untuk terlibat dalam percintaan di tempat kerja. Sikap karyawan tentang romansa di tempat kerja serta sebelumnya keterlibatan dalam romansa di tempat kerja secara positif terkait dengan kesediaan mereka untuk terlibat dalam WPR.

**Tabel 1** Hasil Penelitian Faktor yang mempengaruhi Romantisme di Tempat Kerja

No.	Penulis (Tahun)	Faktor-Faktor (Positif dan/atau Negatif)
1	Sidhu, Bhalla, dan Nazneen (2020)	Budaya, iklim dan kebijakan organisasi, Etika Kerja, Peraturan dan Jam Kerja
2	Sutton (2017)	Keterbukaan informasi, Kejujuran, Kolaborasi, Komunikasi, dan Hormat kepada sesama pegawai
3	Khan, Jianguo, Usman, dan Ahmad (2017)	Kesehatan dan kesejahteraan Psikologi Karyawan
4	Belinda (2017)	Prestasi, Kepuasan, Motivasi dan Komitmen kerja terhadap organisasi
5	Bhebhe dan Hove (2016)	Dukungan Sosial, Produktivitas, dan Favoritisme
6	Cowan dan Horan (2014)	Kedekatan karena sering bekerja pada bidang pekerjaan yang sama
7	Malachowski, Chory, dan Claus (2012)	Hubungan didorong oleh motif kerja
8	Salmani, Taatian, dan Hakiminia (2011)	Stress kerja, moral, lingkungan, dan efisiensi kerja dalam organisasi

### Metode Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Keputusan menggunakan pendekatan ini didasarkan pada jenis studi yang dilakukan yaitu penelitian eksploratori. Penelitian eksploratori dilakukan melalui metode wawancara dengan melihat dan menganalisis respons yang diberikan oleh para responden. Tentunya, pendekatan kualitatif ini dilakukan karena ingin mendapatkan gambaran masa lalu dan masa kini (Merriam, 1988). Selain itu, penelitian kualitatif juga dapat digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian (Moleong, 2005). Sugiyono (2013) berpendapat bahwa penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat ilmu post-positivisme. Artinya objek yang diteliti merupakan objek alamiah sebagai instrument kunci ketika melakukan pengambilan data. Pengambilan sampel dan sumber data dapat dilakukan dengan menggunakan metode purposive sampling dan snowball. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui metode triangulasi (gabungan). Pada pandangan Williams (1988), terdapat lima perbedaan dasar dalam pendekatan kualitatif, yaitu penelitian bersifat realistik, interaktif antara peneliti dan objek penelitian yang mana keduanya bersifat partisipatif, kemungkinan generalis, kemungkinan kausal, dan terakhir peranan penilai.

Penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan seperti melakukan studi literature, lokasi penelitian, observasi, wawancara mendalam (In-depth interview) dan dokumentasi. Setelah data terkumpul maka peneliti melakukan validasi jawaban dan kemudian dinarasikan

menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah beberapa pegawai yang bekerja di Kantor Kementerian Ketenagakerjaan di Jalan Gatot Subroto Jakarta Selatan. Namun, fokus informan yang diwawancarai adalah pegawai yang pernah mengalami kasus percintaan selama bekerja. Dalam daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden, peneliti merangkum terdapat lima faktor yang mendorong terjadinya romansa di tempat kerja yaitu, kedekatan, karakter, kesamaan, momen dan penampilan (Tagiuri & Litwin 1968; Rentsch, 1990; Ashkanasy et al. 2000).

### **Hasil dan Pembahasan**

Informan dalam penelitian bekerja di instansi pemerintahan baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (Honorar). Seperti yang telah dinyatakan pada bagian sebelumnya, pemilihan informan tersebut adalah karena lamanya masa kerja dan posisi yang diduduki dalam organisasi. Diantara para informan ada yang sudah bekerja selama lebih dari 20 tahun dan ada yang menjabat sebagai eselon. Hasil penelitian akan dibagi ke dalam tiga bagian. Masing-masing bagian membahas poin-poin penting yang terdapat dalam hasil wawancara dengan responden. Ketiga bagian tersebut adalah Dinamika Hubungan, Regulasi, dan Faktor pendorong hubungan asmara.

#### ***Dinamika Hubungan Asmara di Tempat Kerja***

Sebuah hubungan tentu mengalami pasang surut. Setiap individu harus melakukan evaluasi bagaimana kondisi dan suasana hubungan yang sedang dijalankan. Sehingga, hal ini tidak mengancam masing-masing pasangan baik waktu maupun perasaan (Amaral, 2006). Pendapat ini dapat dilihat pada hasil wawancara dari para responden seperti berikut:

“Yaa, sah sah aja sih, *asal semua dalam batas wajar*. Batas wajar disini yaitu tidak melakukan hal hal yang *tidak melanggar norma, menyalahi aturan dan yang paling terpenting jangan pernah mengganggu lingkungan pekerjaan sih*.” (Informan 5)

“Sebenarnya tidak menjadi masalah yaa, kan jodoh orang tidak ada yang tau, tapi saya sih cuma berharap ketika sepasang kekasih di kantor lagi menjalin hubungan yang *dewasa dan professional agar tidak mengganggu jalannya perusahaan*, sama, yaa *jangan melakukan hal yang tidak tidak, atau melanggar norma norma*.” (Informan 4)

#### ***Regulasi Hubungan Asmara di Tempat Kerja***

Dalam peraturan organisasi perusahaan, hubungan asmara di tempat kerja tidak mendapat tempat khusus. Artinya, tidak ada peraturan yang secara eksplisit melarang hubungan asmara di tempat kerja (Perron, 2022). Namun, bagi setiap pegawai, yang perlu diperhatikan adalah bagaimana dampak yang ditimbulkan dari buruknya hubungan tersebut. Hal ini karena hubungan yang tidak sehat mempengaruhi banyak hal dimana salah satunya adalah pemecatan atau kesehatan mental. Dari hasil wawancara, terdapat beberapa jawaban yang diberikan oleh responden seperti berikut:

“Yaa cukup baik sih, *tidak pernah ada sampai yang di pecat* karena ketauan menjalin hubungan. Tindakan selama ini yang saya ketahui paling *hanya teguran* aja sekedar menanyakan bagaimana hubungan a misalnya dengan si b. Kalau memang benar ya harus

di pindah departemen sih itu aja, karena kan memang dalam kantor ini *suami istri tidak boleh berkerja dalam satu lingkungan kantor atau departemen.*" (Informan 1).

"Cukup baik sih, *tindakan menegur* dari kantor ini saja buat pelaku itu sudah cukup, dan harusnya juga pelaku kalo ketangkep sering berduaan gitu lalu *di tegur*, harusnya si pelaku juga malu sih, apa karena memang yang saya lihat *belum ada juga sih yang terlalu bermasalah jadi semua tindakan sesuai dengan takaranya.*" (Informan 2).

#### **Faktor Pendorong Hubungan Asmara di Tempat Kerja**

##### **Kedekatan**

Faktor pertama yang mendorong munculkan perasaan cinta di tempat kerja adalah faktor kedekatan. Waktu yang dihabiskan bersama rekan kerja dengan kurun waktu 12 jam atau lebih menjadikan perasaan masing-masing pegawai semakin dekat dan intin setiap harinya. Pernyataan ini dapat dilihat dari hasil wawancara dengan responden seperti berikut:

"kalau dari segi kedekatan ya saya menikahi ibu karena kita memang tadinya  *satu departemen*, jadi  *sering ketemu dan memang sering berinteraksi juga.*" (Informan1)

"Kalau dari segi kedekatan ya karena memang *kebetulan saya sering bertemu* dan ada *kerjaan bareng*, jadi itu yang membuat saya jadi dekat dengan pasangan" (Informan2)

"Kalau dari segi kedekatan saya memang dekat dengan pasangan karena kan ketika saya masuk kantor sebagai karyawan honorer,  *saya pertama kali berinteraksi dengan dia* lalu terus berlanjut terus dan terus.  *Kebetulan juga walaupun saya dan pasangan berbeda departemen tapi departemen saya dan pasangan saling berhubungan dalam hal kerja, jadi mau gak mau saya sering berinteraksi.*" (Informan 3)

Dari penjelasan para informan, keputusan menjalin hubungan dengan sesama rekan kerja adalah faktor sering bertemu dan semakin dekat. Kedekatan ini juga disebabkan oleh hubungan pekerjaan yang sering dilakukan.

##### **Karakter**

Secara harfiah, manusia mempunyai karakter yang unik dan berbeda. Setiap pasangan menjadikan faktor karakter sebagai salah satu alasan ketika memustikan menjalin hubungan dengan lawan jenisnya. Karakter yang diinginkan pun beragam seperti orang yang humoris, bertanggung jawab, berkepribadian baik dan meghormati orang tua. Pernyataan ini sesuai dengan respons yang diberikan oleh para informan seperti berikut:

"Kalau dari sifat atau perilaku si *ibu itu orangnya keibuan banget*, seperti *perhatian dan memang kebetulan ibu ini lemah lembut sekali*, itu yang buat saya jatuh hati hehe." (Informan 1)

"Kalau dari segi karakter saya suka  *dia itu sangat perhatian*, dan  *sifatnya terlalu mengayomi saya gitu yaa bisa di bilang kebakakan banget mas.*" (Informan 2)

“Dari segi karakter yaa, pasangan saya sih sebenarnya *cukup baik yaa*, tidak yang aneh aneh, *orangnya perhatian*, yang saya suka dari *dia itu cerdas mas dan kritis juga.*” (Informan 3)

Karakter merupakan aspek kedua terbesar setelah kedekatan. Karakter ini lebih mendalam lagi ke sifat orangnya masing masing. Pernyataan ini diperkuat dari hasil wawancara yang diberikan oleh ketiga responden.

#### **Momen**

Momen atau kejadian yang harmonis menghasilkan kenangan yang mendorong lahirnya perasaan kedekatan. Kejadian yang dimaksud tidak terbatas pada hal-hal yang tidak direncanakan melainkan kegiatan-kegiatan yang terencana seperti sering bertemu, perjalanan dinas bersama, makan siang dan mempunyai jadwal kerja dan rapat yang sama. Ini yang membuka peluang kepada pasangan lahirnya perasaan saling suka sama sama lain karena merasa ada kecocokan.

“Paling yang membuat kita sama itu ya *aku ditinggal istri dan si ibu sudah ditinggal suaminya*, jadi kami memutuskan untuk menikah dan menikmati masa tua kita berdua.” (Informan 1)

“Momen ya, paling karena *kita sama sama jomblo* aja sih mas dan saya juga karena *udah berumur lumayan untuk wanita single jadi gada lagi kata pilih pilih* yang keterlalu. Ya saya cocok langsung, buat serius.” (Informan 2)

“Kalau dari momen paling yaitu mungkin *sama sama jomblo* kali ya mas, kita jadi *yakin dan mantap untuk ketinggian yang lebih serius lagi.*” (Informan 3)

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa para informan bersetuju momen ditambah dengan hal-hal pendukung lainnya meyakinkan mereka untuk menjalin hubungan. Tetapi, masing-masing informan memberi jawaban tambahan selain aspek momen, yaitu aspek usia dan keyakinan yang kuat untuk ke jenjang yang lebih serius.

#### **Kesamaan**

Lingkungan, departemen, pekerjaan yang sama semakin memperkuat hubungan pasangan. Melalui kesamaan ini, mereka dapat lebih intens untuk berdiskusi membahas permasalahan yang dialami. Kesamaan ini semakin diperkuat ketika adanya daya tarik dari segi fisik. Melalui rasa nyaman, tenang dan tentram menjadikan hubungan pasangan semakin dekat dan memunculkan perasaan saling menyukai

“Kalau dari segi kesamaan sebenarnya tidak terlalu banyak sih ya, ya mungkin kalau dari segi makanan aja kita berbeda selera, hoby juga saya yang sukanya sama jalan jalan tapi kalau ibu malah lebih betah dirumah bersantai santai aja.” (Informan1)

“Dari kesamaan sih saya ada beberapa, yaitu *kesamaan hoby* aja sih mas, *kita suka juga jalanin hoby bareng bareng kalau libur kantor.*” (Informan 2)

“Kalau dari segi kesamaan banyak banget mas, dari mulai kami *sama sama suka membahas mengenai perpolitikan di Indonesia, suka dengan berolahraga juga, kebetulan olahraganya yaitu renang sama lari, jadi untuk beberapa kegiatan sering juga kita jalanin bareng-bareng.*” (Informan 3)

Dari jawaban ketiga informan di atas, satu diantaranya tidak ditemukan pernyataan yang mendukung faktor kesamaan melahirkan hubungan asmara. Namun, kedua informan lainnya memandang kesamaan adalah faktor pendorongnya. Dalam aspek ini, informan kedua dan ketiga menyatakan kesamaan hobi, kegiatan atau aktivitas yang sama memicu hubungan asmaranya.

#### ***Ketertarikan fisik/ Penampilan***

Tak dapat dipungkiri bahwa ketertarikan fisik menjadi alasan ketertarikan seseorang. Ini juga bisa terjadi di tempat kerja. Hasil dari wawancara yang diperoleh adalah seperti berikut:

“Emang saya abg, apa melihat dari segi penampilan saja? ya walau bukan yang utama saya *memilih ibu itu dari penampilan, tapi penampilan ibu menurut saya baik baik saja, yaa cantik sih ya relatif ya mas tapi ibu itu ada aura yang membuat saya senang aja gt.*” (Informan 1)

“Kalau itu sih (penampilan) *poin tambahan* yaa bagi saya, yang dimana kebetulan juga si pasangan saya ini sesuai apa yang saya mau. *Yang saya suka tuh cowok cowok rapih gitu deh mas.*” (Informan 2)

“Nahh itu mas, selain cerdas *pasangan saya juga cantik dan lucu makanya saya suka, sebenarnya kalau kata anak anak ABG yaa, si pasangan ku itu cinta pandangan pertamanya aku gitu deh.*” (Informan 3)

Bagi para informan, penampilan bukan faktor penting dalam menentukan pasangan melainkan sebagai faktor tambahan. Seperti pada hasil wawancara di atas, informan 1 memilih pasangan tidak berdasarkan penampilan, informan 2 menjelaskan bahwa penampilan hanya aspek tambahan saja, sedangkan informan 3 memang memilih pasangan berdasarkan penampilan juga. Jadi peneliti bisa mengambil kesimpulan bahwa dalam aspek penampilan ini tidak seluruhnya dilihat tapi sebagian kecil saja.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diketahui faktor-faktor yang mendorong lahirnya hubungan asmara di tempat kerja. Hasil ini menjawab tujuan penelitian yaitu faktor apa saja yang membentuk romansa di tempat kerja dan bagaimana regulasi yang mengatur perihal tersebut. Studi terdahulu dan terkini menilai bahwa faktor terpenting dari munculnya perasaan cinta adalah karena kedekatan (Cowan dan Horan, 2014). Sama halnya dengan penelitian ini, faktor kedekatan cenderung menjadi awal mula lahirnya perasaan suka sesama pegawai. Faktor pendukung lainnya yaitu karakter, momen, kesamaan, dan penampilan. Oleh karena itu, pegawai yang terlibat dalam hubungan ini cenderung akan

bersikap berhati-hati dalam berperan di organisasinya (Doll dan Rosapa, 2015). Perlunya sikap ini karena dapat menyebabkan dampak positif maupun negatif kepada organisasi. Antara kedua dampak ini, kecenderungannya, dampak negatif yang lebih berpengaruh berbanding dampak positif (Sidhu et al. 2020). Dampak negatif dari putusnya hubungan asmara di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang tidak bersahabat, masalah psikologis, dan bahkan memberi citra buruk ke publik untuk organisasi perusahaan (Sidhu, Bhalla dan Ali, 2019).

### Referensi

- Amaral, H. (2006). Workplace Romance and Fraternalization Policies. Seminar Research Paper Series. Paper 7. [online] Available at: [http://digitalcommons.uri.edu/lrc\\_paper\\_series/7](http://digitalcommons.uri.edu/lrc_paper_series/7)
- Appelbaum, S. H., Marinescu, A., Klenin, J., & Bytautas, J. (2007). Fatal attractions: The (mis) management of workplace romance. *International Journal of Business Research*, 7(4), 31-43.
- Ashkanasy, N. M., & Jackson, C. R. (2002). *Organizational culture and climate*. (Eds) Handbook. London: Sage Publication.
- Bhebhe, M., & Hove, E. (2016). Workplace romance: Rationale for Human Resource Practitioners' Intervention. A case of a local authority in Zimbabwe. *International Journal of Asian Social Science*, 6(7): 386-397
- Bordwin, M. (1994). Containing Cupid's arrow'. *Small Business Reports*, 19(7), 53-57.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101.
- Cole, N. (2009). Workplace romance: A justice analysis. *Journal of Business Psychology*, 24(1): 363-372
- Pierce, C. A., Bryne, D., and Aguinis, H. (1996). Attraction in organization: a model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1): 5-32
- Fromm, Erich. (2002). *The Art of Loving*. Jakarta: Fresh Book
- Karl, K.A., Sutton, C.L. (2000). An Examination of the Perceived Fairness of Workplace Romance Policies. *Journal of Business and Psychology*, 14: 429-442
- Parks, M. (2006). 2006 Workplace romance: Poll findings. *Society for Human Resource Management*.
- Pierce, C. A., and Aguinis, H. (2001). A framework for investigating the link between workplace romance and sexual harassment. *Group and Organization Management*, 26(2): 206-229

- Pierce, C. A., Bryne, D., and Aguinis, H. (1996). Attraction in organization: a model of workplace romance. *Journal of Organizational Behavior*, 17(1): 5-32
- Powell, G.N. & Foley, S. (1998). Something to talk about: Romantic relations in organizational settings. *Journal of Management*, 24(31): 421–48
- Rentsch, J. (1990). Climate and culture: interaction and qualitative differences in organizational meanings. *J. App. Psychology*, 75(6): 668
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung, Afabeta
- Williams, C.L., Giuffre, P.A. & Dellinger, K. (1999). Sexuality in the workplace: Organizational control, sexual harassment, and the pursuit of pleasure. *Annual Review of Sociology*, 25(1): 73–93
- Khan, M. A. S., Jianguo, D., Usman, M., & Ahmad, M. I. (2017). Moderated mediation model of interrelations between workplace romance, wellbeing, and employee performance. *Frontiers in Psychology*, 8, 2158.
- Fisher, M. L. (1994). Optimal solution of vehicle routing problems using minimum k-trees. *Operations research*, 42(4), 626-642.
- Lickey, N. C., Berry, G. R., & Whelan-Berry, K. S. (2009). Responding to workplace romance: A proactive and pragmatic approach. *The Journal of Business Inquiry*, 8(1), 100-119.
- Mainiero, L. A. (1989). *Office Romance: Love, Power and Sex in The Workplace*. New York: Macmillan Publishing Company.
- Powell, G. N. (2001). Workplace romances between senior-level executives and lower-level employees: An issue of work disruption and gender. *Human Relations*, 54(11), 1519-1544.
- Quinn, R. E. (1977). Coping with Cupid: The Formation, Impact, and Management of Romantic Relationships in Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 22(1), 30. <https://doi.org/10.2307/2391744>
- Pierce, C. A., Aguinis, H., & Adams, S. K. (2000). Effects of a dissolved workplace romance and rater characteristics on responses to a sexual harassment accusation. *Academy of Management Journal*, 43(5), 869-880.
- Rabin-Margalioth, S. (2006). Love at work. *Duke J. Gender L. & Pol'y*, 13, 237.
- Salmani, D., Taatian, A., & Hakiminia, M. (2011). A Study on the Consequences of Workplace Romance in Iranian Organizations. *Academic Leadership: The Online Journal*, 9(1), 4.

- Sidhu, A., Bhalla, P., & Ali, I. S. S. (2019). Impact of emotional intelligence on quality of romantic relationships: Review research. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 7, 1774-1779.
- Sidhu, A., Bhalla, P., & Nazneen, A. (2020). Impact of workplace romance on organizational settings and policies: Review research. *Prabandhan: Indian Journal of Management*, 13(5-7), 44-57.
- Tagiuri, R., & Litwin, G. H. (1968). *Organizational culture: a key to financial performance. Organizational climate and culture*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Doll, J. L., & Rosopa, P. J. (2015). Workplace romances: examining attitudes, experience, conscientiousness, and policies. *Journal of Managerial Psychology*, 30(4), 439–453. doi: 10.1108/JMP-11-2012-0368
- Biggs, D., Matthewman, L., & Fultz, C. (2012). Romantic relationships in organisational settings. *Gender in Management: An International Journal*, 27(4), 271–285. doi: 10.1108/17542411211244803
- Mainiero, L.A. (1989). *Office romance: Love, power, and sex in the workplace*. New York: Rawson Associates
- Dillard, J. P., & Broetzmann, S. M. (1989). Romantic relationships at work: Perceived changes in job-related behaviors as a function of participant's motive, partner's motive, and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 19(2), 93–110. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1989.tb00047.x>
- Belinda, C. (2017). *Adult attachment and workplace romance motives: An examination of the association between romantic relationship dynamics and employee work outcomes* (Thesis). Appalachian State University. Retrieved from [https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Belinda,%20C\\_2017%20Thesis.pdf](https://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Belinda,%20C_2017%20Thesis.pdf)
- Sutton, J. (2017). *Impact of workplace romances on coworkers and workplace climate*.
- Malachowski, C. C., Chory, R. M., & Claus, C. J. (2012). Mixing pleasure with work: Employee perceptions of and responses to workplace romance. *Western Journal of Communication*, 76(4), 358-379.
- Merriam, S. B. (1988). *Case study research in education: A qualitative approach*. Jossey-Bass.
- Moleong, L. J. (2005). *Metodologi kualitatif. Edisi Revisi*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Cowan, R. L., & Horan, S. M. (2014). Why Are You Dating Him? Contemporary Motives for Workplace Romances. *Qualitative Research Reports In Communication*, 15(1), 9-16. doi:10.1080/17459435.2014.955587

Malachowski, C. C., Chory, R. M., & Claus, C. J. (2012). Mixing Pleasure with Work: Employees Perceptions of and Responses to Workplace Romance. *Western Journal of Communication*, 76(4), 358-379. doi:10.1080/10570314.2012.656215