Hustle Culture: Mencermati Tren Perilaku Yang Mendorong Kesuksesan Tanpa Henti

Diksi Metris[1)], Maman Sulaeman[2)], Esti Nur Wakhidah[3)]

Email: diksi.metris@gmail.com
Email: mansulaeman1274@yahoo.com
Email: Esti.nwakhidah@gmail.com

Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Purbalingga

Diterima	*Perbaikan*	*Diterbitkan*
5 November 2023	*20 Desember 2023*	*1 Januari 2024*

ABSTRACT

Hustle culture is a culture of working too hard and pushing yourself to your limits to achieve the capitalist goals of wealth, prosperity, and success as quickly as possible. This phenomenon is starting to develop, especially for the millennial and z generations, because they prioritize productivity, work, and income over mental health, relationships with others, and personal happiness. The purpose of this research is to find out the benefits of and ways to avoid the hustle culture. This study uses a qualitative method with a narrative approach. The result of this research is that being always productive and active in realizing a certain achievement is not a bad thing; in fact, it is highly recommended for those of you who really want to achieve success in life. However, it is also necessary to avoid the hustle culture, which will actually have negative impacts, both mentally and physically. The hustle culture is one in which a person works excessively hard and forces himself to work continuously without stopping or thinking about his own health.

Key words: hustle culture, millenial generation, culture

PENDAHULUAN

Kehidupan setiap orang saat ini berputar pada rutinitas umum. Absher (2020), menyebutkan bahwa pekerjaan dan kehidupan merupakan dua aspek yang saling berhubungan satu sama lain. Seseorang ketika bekerja sebaiknya dilandasai oleh motivasi atau dorongan yang timbul dalam dirinya (Sanjaya, 2018). Generasi milenial, yang dikenal sebagai generasi z, saat ini memimpin revolusi industri 4.0 karena mereka memiliki motivasi tinggi, mampu berpikir kritis, dan ingin bekerja berbasis teknologi. Di dunia yang ideal, orang bekerja sesuai dengan minat dan aspirasi mereka untuk menemukan kesenangan, tantangan yang signifikan, dan pemenuhan kebutuhan (Christina & Shasita, 2022).

Data yang disebutkan oleh Karunia (2021) menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan di Indonesia masih terbilang sempit dan kurang dari 20% tenaga kerja yang terserap. Akibatnya banyak orang memburu pekerjaan baru, bahkan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minatnya. Absher (2020) menyebutkan bahwa individu memiliki tuntutan untuk bekerja terlepas dari bidang atau minatnya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Thompson dalam Absher (2020), menyebukan bahwa minat karir dan pekerjaan yang berbeda membuat tenaga kerja mempelajari banyak hal baru sesuai dengan tuntutan kerja serta tetap produktif sebelum mengejar karir.

Kehidupan kompetitif mungkin sudah tidak asing lagi di masyarakat saat ini karena sejak kecil kita diajarkan untuk berkompetisi menjadi yang "terbaik"(Christina & Shasita, 2022). Sifat kompetitif ini membuat kami ingin

terus bersaing menjadi yang terbaik di segala bidang, termasuk meraih kesuksesan. Tentu saja, kita sering mendengar atau melihat kutipan inspirasional tentang kesuksesan, seperti kerja keras terbayar, jangan berhenti sampai bangga, hal besar tidak pernah datang dari zona nyaman, dan kutipan inspirasional lainnya yang cenderung mengajarkan kita selalu "bekerja keras dalam meraih kesuksesan"(Burgess et al., 2022). Hal-hal tersebut tentunya membentuk pola pikir di masyarakat, terutama di kalangan anak muda yang sedang mencari kesuksesan dan jati diri, untuk berusaha "lebih" dengan harapan bisa sukses secara instan, bahkan terkadang berlebihan hingga memangkas waktu istirahat mereka (Burgess et al., 2022). Sebagian besar anak muda saat ini percaya bahwa mengganti waktu istirahat dengan aktivitas lain dan membuat jadwal yang "padat" akan meningkatkan produktivitas mereka dan meningkatkan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan impian mereka (Ibrayem, 2023). Fenomena ini sering disebut sebagai *hustle culture*.

Budaya giat kerja atau yang biasa dikenal sebagai *hustle culture* bukan lah suatu fenomena yang baru. Fenomena ini dikenalkan pertama kali oleh Wayne Oates pada tahun 1971 dalam bukunya yang berjudul *"Confessions of a workaholic: The facts about work addiction"* (Triani dalam Theresia, 2022). Fenomena ini diperkenalkan secara umum oleh para tokoh dunia, seperti Elon Musk, Jeff Bezos, dan Jack MA yang memuliakan perilaku bekerja melebihi batas waktu yang seharusnya. Budaya giat kerja adalah cara hidup sebagian karyawan yang memaksakan diri untuk bekerja lebih keras dari yang diperlukan dan tanpa istirahat untuk berhasil (Theresia, 2022). *Hustle culture* dapat dikatakan membawa perubahan dalam hidup seseorang dengan menganggap pekerjaan merupakan prioritas utama dalam hidupnya (Lesmana

dalam Theresia, 2022).

Dalam kondisi saat ini, fenomena budaya giat kerja telah muncul sebagai topik yang menarik. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang sibuk harus menempatkan kerja keras daripada pada istirahat, atau dalam hal ini, mengambil lebih sedikit istirahat. (Iskandar & Rachmawati, 2022). Dalam banyak kesempatan, dianggap wajar bagi individu untuk memberikan lebih banyak perhatian pada pekerjaan karena tidak selalu berjalan sesuai harapan. Namun, jika situasi ini berulang secara terus-menerus, pola perilaku sibuk bisa menyebar di antara pekerja atau karyawan. Karyawan yang terpengaruh oleh hal ini sering digambarkan sebagai "*workaholic*" atau gila kerja (Balkeran, 2020). Banyak dari generasi muda, khususnya milenial dan Gen Z, saat ini tengah berada dalam cengkeraman budaya "*hustle culture*". Menurut pandangan budaya ini, kesuksesan dalam karier bergantung pada ketekunan dan kerja keras yang tak kenal lelah (Ramadhanti et al., 2022). Selain itu, epidemi telah menyebabkan kesulitan ekonomi seperti PHK umum karyawan dan penurunan pendapatan bulanan. COVID-19 telah membuat budaya hiruk pikuk semakin meluas. Milenial sangat bersemangat dan ambisius dalam bidang profesional atau tempat kerja (Zaliha et al., 2021). Budaya sibuk mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras untuk mendapatkan lebih banyak uang. Dengan tingginya tingkat kesibukan yang menjadi norma dari waktu ke waktu, serta kebutuhan untuk bergerak cepat yang menjadi suatu keharusan, kita mungkin sudah terlalu familiar dengan kondisi ini (Ramadhanti et al., 2022).

Generasi milenial memiliki tingkat gairah dan ambisi yang sangat tinggi di tempat kerja atau lingkungan profesional. Seiring berjalannya waktu, menjadi jelas bahwa ini bisa merugikan mereka, menjebak generasi milenial dalam

masalah *hustle culture* (Ramadhanti et al., 2022). Semangat untuk bekerja keras ini sering dikaitkan dengan produktivitas, motivasi, dan prestasi kerja dalam mencapai tujuan (Irma et al., 2020). Oleh karena itu, karyawan yang menganut budaya "*hustle" culture* ini akan menginvestasikan lebih banyak waktu mereka bekerja pada jam kerja normal. Apakah itu menambah jam kerja dengan lembur atau dengan menambah pekerjaan ditempat lain secara *freelance, part time, project*, dll (Ramadhanti et al., 2022).

Workaholism atau *hustle culture*, Menurut Ahmad dan Asi dalam Iskandar & Rachmawati (2022) dapat dikatakan mirip dengan kerja keras, berikut alasannya: 1) Seorang pekerja keras memandang kerja sebagai perjuangan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup, tetapi seorang workaholic memandang kerja sebagai aktivitas yang mengalihkan diri dari hal-hal yang tidak disukai atau diinginkan, sehingga merasa aman dengan bekerja keras; 2) Memiliki pemahaman tentang batasan waktu antara ruang lingkup pekerjaan, keluarga, pertemanan, dan kehidupan pribadi yang seringkali tidak dipahami atau bahkan dibatasi oleh pecandu kerja; 3) Seorang pekerja yang rajin memiliki keinginan untuk bekerja di bawah kendali, sementara seorang pecandu kerja secara tidak sadar dapat terus bekerja kapan saja sambil melakukan aktivitas non-kerja lainnya.

Dari ketiga poin di atas, perbedaannya mungkin kurang terlihat dan mirip dari segi pekerjaan, namun yang perlu ditekankan adalah batasan waktu, keterampilan, keinginan, lingkungan kerja dan kontrol interaksi keadaan lainnya diluar pekerjaan.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa individu yang terdampak oleh budaya kerja yang terlalu obsesif cenderung merasa cemas dan didorong oleh

dorongan batin yang mengharuskan mereka untuk bekerja lebih lama dan lebih keras daripada orang lain (Susanti, 2022). Menurut Spence dan Robbins dalam Prahara (2020), budaya gila kerja dinilai dari 3 unsur yaitu keterlibatan kerja (*work engagement*), dorongan untuk bekerja (*work incentive*) dan kepuasan dalam bekerja (*work satisfaction*). Keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah istilah yang menggambarkan bagaimana seseorang menggunakan waktunya secara efektif dan bekerja dengan produktif. Tingkat keterlibatan kerja mencerminkan motivasi intrinsik dan tekanan kerja yang dialami oleh individu. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menikmati bekerja (Prahara, 2020). Orang yang termasuk dalam budaya hiruk pikuk ditandai dengan komitmen profesional yang tinggi dan insentif untuk bekerja, tetapi mereka tidak menikmatinya (Priyanto, 2021).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Hernandez-Torrano et al. (2020), studi tentang kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan telah mengalami pertumbuhan yang pesat dalam beberapa dekade terakhir. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah mendefinisikan kesejahteraan sebagai keadaan fisik, mental dan sosial yang sepenuhnya baik, bukan sekadar tidak adanya penyakit atau kelemahan (Dinesh et al., 2022). Meskipun tidak ada definisi kesejahteraan yang diterima secara universal, dalam literatur terdapa dua perspektif dominan yaitu kesejahteraan subjektif dan kesejahteraan psikologis. Kesejahteraan subjektif berfokus pada pandangan kesenangan hedonis, mencerminkan keyakinan atau perasaan individu bahwa mereka menjalani kehidupan yang berharga dan diinginkan (Diener, 2000). Disisi lain, kesejahteraan psikologis menekankan pada aktualisasi diri, dengan tujuan akhir mencapai potensi penuh individu (Ryff & Singer dalam Rahama & Izzati, 2021).

Kesejahteraan mencakup perasaan kepuasan hidup dan kebahagiaan seseorang, dibandingkan dengan perasaan sedih, marah, atau emosi negatif lainnya. Sebaliknya, kesejahteraan rendah terjadi ketika seseorang merasa tidak puas dengan hidupnya dan lebih rentan terhadap emosi negatif seperti ketakutan atau kemarahan (Diener, 2000). Penelitian yang dilakukan Martinez et al. (2020), menemukan bahwa kesejahteraan telah mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum pandemi. Ini sesuai dengan merebaknya budaya resah di kalangan karyawan. Studi lain yang dilakukan oleh Zhang et al (2010), menemukan adanya keterkaitan antara kesejahteraan dan budaya "tergesa-gesa". Dalam penelitian ini, 279 responden diuji, dan 102 di antaranya cenderung memiliki budaya terburu-buru. Hasilnya menunjukkan bahwa pekerja yang memiliki budaya terburu-buru memiliki tingkat kesejahteraan psikologis yang lebih rendah dan lebih sering mengeluh tentang kesejahteraan fisik mereka dibandingkan dengan non-pecandu kerja.

Tidak hanya itu, penelitian yang dilakukan oleh Aziz et al (2018), menemukan bahwa moral yang tinggi mengaitkan motivasi kerja dengan peningkatan stres kerja dan penurunan kesejahteraan psikologis. Faktor-faktor seperti jam kerja yang lebih lama dan perubahan lingkungan yang signifikan juga dapat berdampak pada kesejahteraan manusia dengan menyebabkan stres, kehilangan produktivitas, konflik, dan kelelahan (Marchelia, 2014). Karena itu, sangat penting mempertimbangkan kecenderungan *workaholic* sebagai faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kesejahteraan subjektif dan psikologis pada populasi tertentu, seperti siswa (Kusumaningtyas et al., 2022).

Penelitian ini berfokus pada perilaku "*hustle culture*" yang lazim di lingkungan industri. Melalui permasalahan tersebut, penulis mencoba

melakukan kajian tentang budaya hiruk pikuk dengan judul Perilaku *Hustle Culture*. Penelitian ini diperlukan agar para pelaku *hustle culture* dapat memahami manfaat dan dampak dari budaya ini.

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dijelaskan sebagai seperangkat nilai, norma, dan artefak yang diterima oleh anggota suatu organisasi. Budaya tersebut membentuk iklim organisasi yang saling mempengaruhi dan dipengaruhi oleh strategi, struktur, dan sistem organisasi. Budaya organisasi mencakup norma, persepsi, dan pola perilaku yang telah terbentuk atau dikembangkan dalam organisasi untuk mencerminkan apa yang dianggap berhasil dan bernilai positif. Budaya ini menjadi pedoman bagi anggota organisasi saat melaksanakan tugas dan bertindak, dan juga diajarkan kepada karyawan baru. Umumnya, budaya organisasi didefinisikan sebagai kumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan pola perilaku yang membentuk identitas organisasi dan penggunaannya oleh anggota. Penting bagi karyawan untuk memahami karakteristik budaya organisasi, bukan hanya sejauh mana mereka menyukainya. Budaya organisasi merupakan pandangan deskriptif, bukan evaluatif seperti kepuasan kerja (Sutrisno, 2010).

Menurut pandangan Robbins dalam Ali et al (2022), budaya organisasi menyampaikan kepada pegawai bagaimana seharusnya mereka berperilaku dalam organisasi. Seorang anggota organisasi akan lebih bersedia berpartisipasi jika mereka mengerti tujuan organisasi, manfaat yang akan diperoleh dari partisipasi mereka, dan cara mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pendekatan Schein yang disebutkan oleh Ali et al (2022), mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok untuk mengatasi tantangan adaptasi eksternal dan integrasi internal. Ada lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja, yaitu: tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan, dan sistem kerja. Faktor-faktor ini secara langsung memengaruhi budaya kerja karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Perilaku Organisasi

Menurut Sadikin et al. (2020) Perilaku Organisasi adalah studi yang melihataspek perilaku orang-orang dalam kelompok tertentu, baik aspek yang dihasilkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi maupun sebaliknya. Perilaku organisasi dapat digambarkan sebagai studi dan pengelolaan perilaku anggota organisasi, oleh orang-orang dengan karakteristik dan tujuan, pemimpin kelompok serta orang-orang yang memimpin organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Hustle Culture

Hustle Culture terdiri dari dua kata yaitu *hustle* yang berarti "*workaholic*" atau hidup serba cepat dan *culture* yang berarti budaya. Dalam bahasa tergesa-gesa, budaya dengan demikian berarti budaya gila kerja yang bekerja di luar batas penentuan diri dan kemampuan kerja agar cepat berhasil dalam pekerjaan (Iskandar & Rachmawati, 2022). Menurut Oxford Learner's Dictionary, penggerak ini diartikan sebagai mendorong seseorang untuk bergerak lebih cepat dan lebih agresif. *Hustle culture* ini tidak hanya diterapkan oleh individu, tetapi sering diterapkan oleh sistem perusahaan yang memaksa karyawan

untuk melakukan pekerjaannya dengan cepat dan cepat, yang jelas menanamkan sentimen bahwa karyawan berikutnya "diberi penghargaan" atas layanan mereka (Prahara, 2020). Meskipun belum tentu 'imbalan' tersebut sebanding dengan beban dan tanggung jawab yang dipikul, yang seringkali melibatkan eksploitasi terhadap pekerja (Prahara, 2020).

Ciri-ciri budaya kerja ini antara lain sebagai berikut. Yang pertama terus-menerus memikirkan pekerjaan dan tidak punya waktu untuk bersantai dan beristirahat. Sehingga kita selalu merasa bersalah saat santai saat istirahat (Ramadhanti et al., 2022).

Ciri-ciri orang atau perusahaan yang memiliki budaya ini juga dapat dilihat pada tujuan yang tidak realistis yang menyebabkan kelelahan kerja dan kejenuhan pada karyawan atau diri mereka sendiri. Lagipula, orang dengan budaya gila kerja jarang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka dapatkan (Ramadhanti et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan naratif, karakter alami (*natural environment*), dimana sumber datanya terkait secara langsung dan deskriptif. Analisis dilakukan dengan cara naratif, dan makna sangat penting. Menurut (Sugiyono, 2019), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian berbasis filsafat yang digunakan untuk mempelajari kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti memfokuskan pada makna seperti alat, teknik pengumpulan data, dan analisis kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Penelitian naratif adalah penelitian yang mencoba menggali secara

mendalam makna yang dilekatkan orang pada pengalamannya. Peneliti naratif bekerja dengan sejumlah kecil subjek penelitian untuk menghasilkan wacana yang kaya. Fokusnya adalah pada pengalaman multi-level. Ini biasanya berupa mewawancarai orang tentang topik yang menarik bagi mereka, tetapi mungkin juga melibatkan meninjau materi tertulis.

Penelitian naratif sebagai media penelitian digunakan oleh para sarjana dari berbagai disiplin ilmu, termasuk antropologi, studi kasus komunikasi, studi budaya, ekonomi, pedagogi, sejarah, linguistik, kedokteran, keperawatan, psikologi, pekerjaan sosial, dan sosiologi.

Metode naratif dapat dilihat sebagai "tindakan dunia nyata" yang sesuai ketika memeriksa "masalah dunia nyata". Dalam pendekatan linier dasar, ini melibatkan mempelajari pengalaman seseorang, memahami kisah hidup, dan mempelajari makna yang diambil dari pengalaman orang tersebut. Namun, dalam banyak kasus, seseorang membuat rangkaian cerita yang saling membangun.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gila kerja dan budaya, yang bersama-sama mengacu pada budaya, adalah dua kata yang membentuk frase budaya keramaian. Oleh karena itu, budaya gila kerja adalah cara hidup di mana orang gila kerja dalam bekerja sampai pada titik di mana mereka melampaui apa yang mungkin secara fisik dan mental untuk mencapai prestasi lebih cepat.

Budaya gila kerja ini tidak hanya diciptakan oleh individu, tetapi sering diadopsi melalui proses organisasi yang memaksa karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan akurat, tentu saja dengan

menumbuhkan keyakinan bahwa mereka nantinya akan menerima "imbalan" atas usahanya. Namun, tidak ada jaminan bahwa 'penghargaan' akan sepadan dengan upaya dan tanggung jawab yang dikeluarkan dan seringkali melibatkan eksploitasi pekerja.

Budaya gila kerja tidak hanya terbatas pada lingkungan kerja, tetapi juga telah menyebar di masyarakat, terutama di kalangan anak muda. Beberapa faktor yang menyebabkan penyebaran kebiasaan atau gaya hidup ini di kalangan masyarakat antara lain: 1) Kemajuan teknologi. Perkembangan teknologi berkontribusi pada penyebaran cepat budaya gila kerja. Perangkat *smartphone* yang telah menjadi bagian penting dalam kehidupan sehari-hari tidak hanya digunakan untuk berkomunikasi, tetapi juga untuk bekerja. Kemudahan mengirim dan menerima email, melakukan presentasi, panggilan video, dan diskusi kelompok dari hampir dimana saja menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Akibatnya, kita terjebak dalam kebiasaan bekerja tanpa henti; 2) konstruksi sosial. Banyak orang masih memandang kesuksesan hidup dari segi status sosial dan kekayaan materi. Semakin tinggi posisi dan kecepatan kenaikan karir seseorang, semakin dianggap berhasil dan dihormati oleh masyarakat. Pemikiran ini mendorong banyak anak muda untuk berusaha keras mendapatkan uang untuk membeli aset atau meningkatkan taraf hidup mereka. Meskipun motivasi awalnya adalah positif, budaya ini seringkali mendorong mereka untuk terus bekerja tanpa henti hanya agar diakui sebagai sukses oleh orang lain; 3) Racun positif (*toxic positivity*). Racun positif merujuk pada dorongan untuk selalu mempertahankan sikap positif bahkan di tengah situasi yang penuh tekanan. Penerimaan dan dorongan semacam ini dapat berasal dari perasaan hati atau perkataan orang di

sekitar kita. Terkadang, meskipun merasa lelah akibat beban kerja, kita mendengar ungkapan-ungkapan seperti, "jangan menyerah, kamu pasti bisa! Lanjutkan, tetap semangat!" Dorongan semacam ini seringkali membuat kita terus berjuang dan bekerja tanpa henti. Banyak dari mereka yang stres namun enggan mengungkapkan perasaannya. Karena sikap positif yang beracun, mereka tetap kuat bahkan dalam situasi yang paling sulit sekalipun. Lagi pula, alasan melakukan tugasnya.

Fenomena budaya gila kerja saat ini sangat terkait dengan cara hidup yang berlebihan. Masalah kesehatan, baik secara fisik maupun emosional, dapat dipengaruhi oleh hal ini. Menurut beberapa sumber, budaya gila kerja dapat menyebabkan berkurangnya stamina, yang dapat mengganggu kesehatan dan membuat sulit untuk menjaga keseimbangan antara tugas sehari-hari.

Hal positif dari budaya *hustle culture* ini adalah: 1) Selalu termotivasi. Terbukti bahwa motivasi membuat seseorang lebih aktif dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, adanya budaya workaholic (budaya keresahan) akan selalu mendorong orang-orang tersebut untuk terus bekerja, lebih giat dan semangat dalam mengejar impian dan kesuksesan yang diinginkan; 2) Cepat menggapai tujuan. Menurut apa yang telah dikatakan sebelumnya, budaya *hustle culture* mendorong individu untuk bekerja tanpa henti dan terus menerus untuk mencapai tujuan mereka. Usaha apapun yang dilakukan oleh seseorang pasti akan berhasil, memang benar. Akibatnya, mereka yang mempraktekkan budaya *hustle culture* pasti akan lebih cepat mencapai tujuannya; 3) Produktif. Tentunya seseorang akan selalu produktif karena dalam budaya kesibukan, seseorang selalu bekerja dan menggunakan waktu luangnya untuk mengejar dan mencapai cita-citanya. Dengan

produktivitas yang tinggi, Anda sering dapat menambahkan informasi baru tentang berbagai aspek pekerjaan Anda atau hal-hal baru lainnya.

Selain hal positif yang didapat dari budaya gila kerja (*hustle culture*) ini, terdapat juga kekurangan atau dampak negatif yang bisa didapatkan dari budaya gila kerja (*hustle culture*) ini, yaitu: 1) Stress. Seseorang yang memaksakan diri untuk melakukan pekerjaan yang berlebihan harus berpikir tanpa henti untuk menemukan solusi atas masalah dan menghasilkan ide-ide baru. Karena orang dipaksa untuk memikirkan secara mendalam tentang berbagai hal, terutama ketika mereka kurang istirahat, mudah bagi seseorang untuk mengembangkan masalah mental seperti stres atau bahkan depresi. Kejenuhan yang mengakibatkan hilangnya gairah dan minat dalam interaksi sosial juga bisa disebabkan oleh stres ini, oleh karena itu penting untuk menjaga diri sendiri; 2) Kehidupan tidak seimbang. Keseimbangan kehidupan kerja yang sempurna adalah keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Orang yang bekerja harus meluangkan waktu untuk diri mereka sendiri dan orang lain untuk berbagi dan berbicara. Orang yang mempraktekkan budaya kewirausahaan umumnya lebih cenderung menghabiskan waktu di tempat kerja ketika mereka sangat berhati-hati dengan pekerjaan mereka; 3) Kesehatan fisik terganggu. Seseorang yang hidup dalam budaya giat kerja biasanya tidak punya waktu untuk diri sendiri, dan itu termasuk waktu untuk istirahat. Seseorang yang menganut budaya giat kerja akan percaya bahwa istirahat hanya akan membuang-buang waktu karena ingin menyelesaikan tugas secepatnya. Sebenarnya, setiap orang harus punya waktu untuk bersantai karena pekerjaan terus-menerus yang mereka lakukan.

Sebagian besar anak muda saat ini percaya bahwa dengan mengganti

waktu senggang dengan aktivitas lain dan memiliki jadwal yang padat, produktivitas mereka dapat meningkat dan peluang mereka untuk mendapatkan pekerjaan impian mereka dapat meningkat." *Hustle culture* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan fenomena ini.

Adanya kebutuhan masyarakat akan kebutuhan pokok yang tidak 'mudah' atau 'bebas' dari pemerintah memaksa masyarakat untuk berusaha memenuhi keinginannya sendiri, yang tidak dapat dipisahkan dari budaya *hustle culture*. Beberapa orang juga bertanggung jawab untuk memenuhi tuntutan tiga generasi — orang tua mereka, diri mereka sendiri, dan anak-anak mereka — yang secara alami menyebabkan mereka terus-menerus giat bekerja.

Budaya gila kerja tidak selalu diarahkan pada situasi di mana seseorang menghabiskan waktunya di kantor melakukan jam lembur yang berlebihan, dapat juga dikatakan bahwa budaya gila kerja muncul ketika seseorang berusaha terlalu keras untuk mencapai suatu tujuan dengan cara yang berbeda, seperti misalnya bekerja tambahan.

Walaupun menjadi orang yang pekerja keras dan rajin tentu dipandang positif karena banyak yang mengatakan kerja keras tidak akan mengkhianati hasil, jelas tidak baik jika berusaha sampai lupa menjaga kesehatan dan istirahat. Masih ada beberapa pro dan kontra tentang budaya tergesa-gesa yang digandrungi anak muda. Nyatanya, banyak orang percaya bahwa budaya gila kerja tidak selalu kondusif bagi pertumbuhan pribadi.

Kondisi yang muncul pada setiap orang ini akhirnya menjelma menjadi fenomena yang diamati di lingkungan sekitar, menjadi *way of life* atau budaya. Pada akhirnya, generasi muda mulai mempertimbangkan produktivitas di mata mayoritas, terutama mereka yang berusaha keras dan terus melakukannya agar

tidak merasa tertinggal. Fenomena budaya *hustle culture* telah menjadikannya sebagai gaya hidup. berkomitmen pada tugas mereka dan menunda segala sesuatunya

Karena sudah menjadi rutinitas sehari-hari, banyak orang yang tidak sadar telah terseret ke dalam budaya hustle culture. Budaya hustle culture ini memiliki karakteristik yang berbeda. Kecenderungannya selalu memikirkan pekerjaan setiap saat. Pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak seimbang satu sama lain.

Selain itu, mereka menerapkan kriterianya sebagai respons terhadap keadaan emosi dan fisiknya. Misalnya, ia mungkin merasa tidak enak badan dan sering mengeluh karena pekerjaannya terlalu berat, merasa pusing, perutnya bermasalah, dan sebagainya. sementara mengalami penurunan secara mental dan keamanan. Jarang merasa puas dengan apa yang telah dicapai; sebaliknya, mereka sering percaya masih ada ruang untuk perbaikan.

Perlu bekerja keras, namun bukan kerja keras dengan rencana. Berambisi untuk tetap aktif, dia mengabaikan tanda-tanda fisiologis dan mengalami stres, kelelahan, dan keletihan psikologis sebagai akibat dari paparan stres yang berlebihan.

Seiring dengan pertumbuhan media sosial, budaya *hustle culture* ini semakin populer. Melalui media sosial, mayoritas individu memamerkan pencapaian mereka, yang menimbulkan perasaan tidak aman dan membandingan dengan orang lain. Karena melihat orang lain, *hustle culture* telah berkembang. Orang dapat dengan mudah menyampaikan prestasi mereka di media sosial, terutama dengan maraknya media sosial, untuk

membandingkan diri mereka dengan orang lain. berdampak pada masalah kesehatan mental.

Menyeimbangkan pekerjaan dan lingkungan kantor yang sehat adalah sesuatu yang perlu dirangkul oleh karyawan, bukan budaya terburu-buru. Lingkungan kerja yang mendukung dan menghargai setiap upaya dapat meningkatkan kesehatan mental karyawan dan mengurangi stres.

Untuk mencegah dan menghindari budaya gila kerja (*workaholic*), beberapa perusahaan telah menerapkan kegiatan yang bersifat santai seperti rapat, olahraga bersama, acara berkumpul bersama, dan kegiatan di alam bebas untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, beberapa organisasi di dalam perusahaan telah menerapkan kebijakan untuk tidak mengganggu rekan kerja lainnya di luar jam kerja yang telah ditetapkan.

Menurut pengalaman peneliti sendiri dengan prosedur penelitian, ada sejumlah tantangan yang harus diatasi, termasuk subjektivitasnya dan keterbatasan waktu, tenaga, dan kapasitas penelitiannya. Hal ini dilakukan karena penelitian itu sendiri tentunya harus diperbaiki pada penelitian selanjutnya, agar peneliti selanjutnya dapat lebih berkonsentrasi untuk menyempurnakan karyanya.

Kesimpulan

Menjadi produktif dan aktif untuk mencapai hasil tertentu bukanlah hal yang buruk, bahkan sangat dianjurkan bagi Anda yang memang ingin sukses dalam hidup. Namun, juga harus menghindari budaya tergesa-gesa, yang justru akan berdampak negatif, baik secara mental maupun fisik. Budaya gila kerja adalah ketika seseorang terlalu keras dan berusaha terlalu keras untuk bekerja

terus menerus tanpa henti dan tidak memikirkan kesehatannya.

Generasi muda harus tetap terlibat aktif dalam lingkungan dan bekerja sama. Langkah ini memungkinkan setiap orang untuk memperluas pemikiran mereka dan menentukan apakah fenomena yang mereka temui mempengaruhi orang lain selain diri mereka sendiri. Dengan bekerja sama untuk memecahkan masalah, anda dapat mengatasi dorongan untuk terus-menerus membandingkan diri anda dengan orang lain dan memajukan masyarakat dan negara.

Menurut beberapa penelitian, keputusan untuk terlibat dalam perilaku budaya gila kerja adalah sebuah pilihan. Dimana seseorang berperilaku dalam budaya terburu-buru adalah karena individu tersebut ingin sangat terlibat dalam organisasi, yang mendorong mereka untuk bekerja tanpa henti dan sering menganggap bahwa ini adalah bentuk produktivitas bagi mereka. Kita harus percaya bahwa kesuksesan tidak harus datang dari pola kerja yang berlebihan. Ada banyak cara yang bisa dilakukan agar tidak terjebak dalam budaya gila kerja ini:

1. Ubah mindset tentang kerja.

   Tidak dapat disangkal bahwa mayoritas orang memberikan perhatian penuh pada pekerjaan mereka. Pada kenyataannya, kita memiliki banyak tanggung jawab di luar kesibukan pekerjaan kita.

2. Selesaikan pekerjaan tepat waktu.

   Jangan bekerja terlalu keras, selesaikan tugasmu tepat waktu. Manfaatkan waktu luang untuk bersantai, menikmati hidup, atau menjalankan hobi.

3. Berhenti membandingkan diri.

   Bersyukurlah atas semua pencapaian Anda. Berhentilah membandingkan

dirimu dengan orang lain karena itu hanya membuatmu merasa rendah diri.

4. Bersantai.

   Waktu liburan memiliki arti yang sangat penting. Manfaatkan waktu liburan untuk menghindari bekerja. Jangan pernah bekerja selama waktu liburan.

5. Utamakan kesehatan diri.

   Ingatlah betapa pentingnya menjaga kesehatan pribadi. Upayakan keseimbangan antara kebutuhan dan menjaga kesehatan. Hindari budaya *hustle culture* dan jangan biarkan pekerjaan menghabiskan seluruh waktu kita tanpa menjaga kesehatan fisik kita.

Semoga artikel ini bermanfaat dan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian tentang budaya gila kerja di lingkungan penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Absher, E. (2020). *What You Love is Killing You: Stopping Hustle Culture in the Performing Arts*. Texas State University.

Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*.

Aziz, S., Zamary, S., & Wuensch, K. (2018). The endless pursuit for self-validation through attainment: An examination of self-esteem in relation to workaholism. *Elsevier*.

Balkeran, A. (2020). Hustle Culture And The Implications For Our Workforce. *Academicworks.Cuny.Edu*, 1–50.

Burgess, A., Yeomans, H., & Fenton, L. (2022). 'More options…less time' in the 'hustle culture' of 'generation sensible': Individualization and drinking decline among twenty-first century young adults. *British Journal of Sociology*, *73*(4), 903–918. https://doi.org/10.1111/1468-4446.12964

Christina, & Shasita, R. (2022). Multimodal Discourse Analysis on Motivational Hustle Culture Quotes. *Metaphor*, *4*(2), 52–69. https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/metaphor/article/view/3253

Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. https://doi.org/10.1037/a0029541

Dinesh, T. K., Shetty, A., Dhyani, V. S., TS, S., & Dsouza, K. J. (2022). *Effectiveness of mindfulness-based interventions on well-being and work-related stress in the financial sector: a systematic review and meta-analysis protocol. Systematic reviews*. https://doi.org/10.1186/s13643-022-01956-x

Hernández-Torrano, D., Ibrayeva, L., Sparks, J., Lim, N., Clementi, A., Almukhambetova, A., Nurtayev, Y., & Muratkyzy, A. (2020). Mental health and well-being of university students: A bibliometric mapping of the literature. *Frontiers in Psychology*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01226

Ibrayem, T. (2023). Impact of Social Media on Teenagers' Confidence and Tendency in Hustle Culture. *SSRN Electronic Journal*. https://doi.org/10.2139/ssrn.4449610

Irma, Azzahra, R. Q., Patiung, R., & Bakar, R. M. (2020). PENCEGAHAN PERILAKU HUSTLE CULTURE PADA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI MELALUI PSIKOEDUKASI NON-PELATIHAN. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, *1*(2), 71–76.

Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). *PERSPEKTIF " HUSTLE CULTURE " DALAM MENELAAH MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS*. *2*(2), 108–117.

Karunia, A. M. (2021). *Apindo: Lapangan Kerja Sempit, Tenaga Kerja yang Terserap Tak Sampai 20 Persen*. Kompas.Com. https://money.kompas.com/read/2021/02/08/202751426/apindo-lapangan-kerja-sempit-tenaga-kerja-yang-terserap-tak-sampai-20-persen?page=all

Kusumaningtyas, K., Salim, R. D., Habibah, M. N., & Dwiansari, M. (2022). *Hubungan Hustle Culture (Workeholism) terhadap Well Being Anggota UKESMA UGM*. Ukesma. hustle-culture-workaholism-terhadap-well-being-mahasiswa-unit-kesehatan-mahasiswa-ukesma-universitas-gadjah-mada/

Marchelia, V. (2014). *STRES KERJA DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA KARYAWAN*.

Martinez, L., Valencia, I., & Trofimoff, V. (2020). *Subjective wellbeing and mental health during the COVID-19 pandemic: Data from three population groups in Colombia*. https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106287

Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*,

10(2), 232. https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977

Priyanto, R. (2021). *Komitmen Organisasi: Kajian, Teori & Implementasi*. Diva Pustaka.

Rahama, K., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara dukungan sosial dengan psychological well-being pada karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(7), 94–106.

Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., & Adiyanto, D. I. (2022). *PENGALAMAN KOMUNIKASI PEKERJA STARTUP PADA*. *5*(2), 192–204.

Sadikin, & Dkk. (2020). *Perilaku Organisasi*.

Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. UIN Raden Inten Lampung.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.

Susanti, R. (2022). *Minimalisme dan zuhud : Perbandingan gaya hidup barat dan islam serta manfaatnya bagi kesehatan mental* *Cognicia*. https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i1.20672

Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group, Jakarta.

Theresia. (2022). *Fenomena Hustle Culture*. https://psychology.binus.ac.id/2022/11/29/fenomena-hustle-culture/

Widyanti R, 2019-2020, *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep, Penerbit Media sains Indonesia, Bandung.*

Zaliha, Erma, F., Puspitasari, Y., & Anhar, V. Y. (2021). *FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN HUSTLE CULTURE PADA MAHASISWA DI MASA PANDEMI COVID-19*. 1–11.

Zhang, X., Majid, S., & Foo, S. (2010). Environmental scanning: An application of information literacy skills at the workplace. *Journal of Information Science*.