



PERSPEKTIF “HUSTLE CULTURE” DALAM MENELAAH MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS PEKERJA

Rhoma Iskandar. Novi Rachmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, Roma.iskandar@rocketmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis / Manajemen, novi.gelvin@gmail.com, Universitas Panca Sakti Bekasi

ABSTRACT

Hustle culture has become a rising phenomenon in recent years. Especially among millennials who have such high enthusiasm and work ambition that questions arise about their motivation in doing hustle culture. In addition, can doing hustle culture at work achieve productivity? In this study, which discusses the relationship between hustle culture and work motivation and productivity, it turns out that the results are quite diverse. The relationship between hustle culture and work motivation and productivity is not entirely negative, there are positive impacts as well. So that hustle culture is not completely bad if it can be applied properly..

Keywords: *Hustle Culture, Motivation, Productivity*

1. PENDAHULUAN

Fenomena Hustle Culture, yang sebenarnya sudah lama terjadi, saat ini kembali lagi dan menjadi isu yang cukup hangat untuk dibahas. Anggapan bahwa Hustle Culture merupakan gaya hidup seseorang, yang mana harus memprioritaskan kerja keras dibandingkan istirahat, atau dalam hal ini meluangkan waktu istirahat yang sangat sedikit. Secara normal, apabila seseorang memprioritaskan pekerjaan dengan porsi lebih banyak sesekali saja, tentunya tidak masalah, karena terkadang pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan perencanaan. Namun apabila hal tersebut terjadi terus-menerus, maka Hustle Culture sudah menjadi suatu hal yang lumrah bagi pekerja atau karyawan. Bisa dikatakan pula, karyawan tersebut “gila kerja”.

Saat ini cakupan Hustle Culture banyak dilakukan oleh generasi muda, terutama millennial dan gen z. Kepercayaan pada Hustle Culture, membuat seseorang menilai kesuksesan dalam hal profesional adalah dengan bekerja keras tanpa henti. Selain itu Hustle Culture semakin menjadi gaya hidup yang banyak diikuti pada masa pandemi covid-19 ini, dimana banyak terjadi pengurangan pegawai, pengurangan pendapatan bulanan, bahkan pemecatan karyawan.

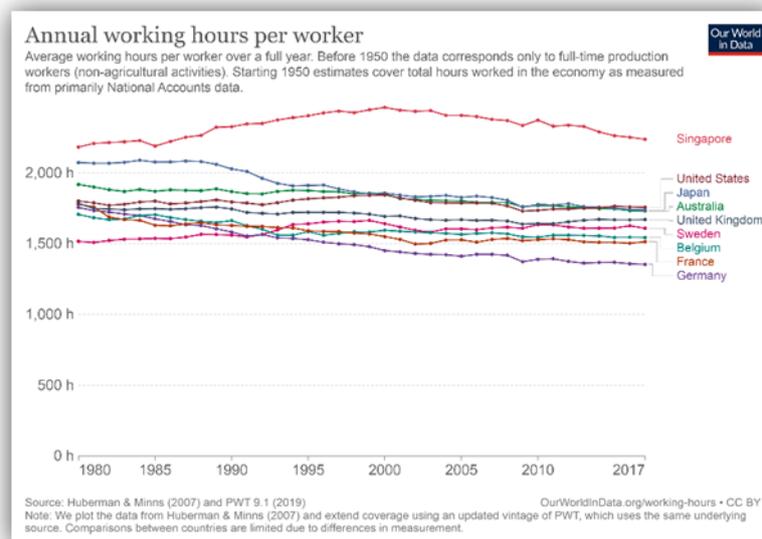
Terdapat keterkaitan Hustle Culture dengan fenomena bonus demografi yang dialami Indonesia pada tahun 2020 ini, dimana sebagian besar komposisi penduduk adalah usia produktif hingga mencapai persentase 70,72% (BPS, 2021). Sensus Penduduk yang telah dilakukan pada tahun 2020, oleh Badan Pusat Statistik, mencatat bahwa 25,87% dari total populasi penduduk, termasuk dalam kategori generasi milenial. Yaitu generasi yang tercatat pada tahun kelahiran sekitar 1981-1996.



Gambar 1. Komposisi Penduduk Indonesia Berdasarkan Generasi Tahun 2020

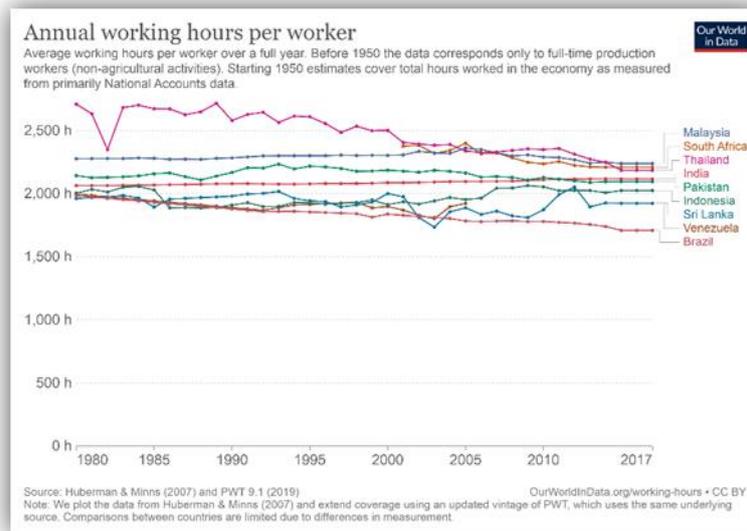
Semangat dan ambisi generasi millennial dalam dunia profesional atau dunia kerja, sangatlah tinggi. seiring berjalannya waktu ternyata hal tersebut dapat menjadi bumerang bagi mereka, sehingga hal tersebut membuat generasi millennial terjebak dalam fenomena Hustle Culture. Semangat kerja yang ambisius tersebut kerap dikaitkan dengan motivasi, produktivitas, dan performa kerja dalam meraih tujuan. Dengan begitu pekerja yang memegang prinsip Hustle Culture akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk bekerja dari jam normal kerja pada umumnya. Baik itu menambah jam kerja dengan lembur, atau dengan menambah pekerjaan ditempat lain, seperti freelance, part time, project, dll.

Hal tersebut tidak masalah, apabila pekerja dapat mengelola waktu, kesehatan tubuh, kemampuan bekerja, hingga istirahat dan tidak berlebihan. Namun dalam fenomena Hustle Culture, beberapa hal yang disebutkan di atas kerap kali diabaikan oleh pekerja. Membahas soal waktu yang berkaitan dengan fenomena global ini, terdapat data yang menunjukkan durasi jam kerja tahunan per pekerja di beberapa negara maju dan berkembang, serta jam kerja tahunan dengan GDP per kapita yang tersebar di beberapa benua hingga tahun 2017, yang bersumber dari www.ourworldindata.org, berikut adalah pemaparannya.



Gambar 2. Jam Kerja Tahunan Per Pekerja Negara Maju Periode 1980-2017

Singapura menempati jam kerja tahunan per pekerja tertinggi pada periode 1980-2017. Jika dibandingkan beberapa negara maju lainnya pada data diatas, yang menunjukkan tren kurva menurun, Singapura justru mengalami kenaikan jam kerja tahunan per pekerja pada tahun 2000. Walaupun ikut mengalami penurunan jam kerja pekerja, Singapura tetap menempati posisi pertama dari negara maju lainnya.



Gambar 3. Jam Kerja Tahunan Per Pekerja Negara Berkembang Periode 1980-2017

Malaysia dapat mencapai jam kerja tahunan per pekerja tertinggi pada periode 1980-2017. Tren kurva pada negara berkembang di atas ada yang fluktuatif, dan cenderung menurun hingga tahun 2017. Dengan adanya pemaparan dari data tersebut, fenomena *Hustle Culture* di negara maju dan berkembang dapat terjadi dan menimbulkan dampak baik pada fisik dan mental pekerja.

Sedangkan menurut Julia (2017) yang berperan sebagai *Program Officer* ILO Jakarta, standar waktu kerja ditetapkan menjadi; 7 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk lama waktu kerja yaitu 6 hari dalam seminggu, atau 8 jam kerja per hari atau 40 jam kerja per minggu untuk lama waktu kerja yaitu 5 hari dalam seminggu.

Melalui permasalahan tersebut, penulis berusaha untuk melakukan telaah mengenai *Hustle Culture*, Motivasi dan Produktivitas pekerja dengan judul **“Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi dan Produktivitas Pekerja”**.

Berdasarkan pada hal yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian, seperti dibawah ini :

1. Bagaimana Fenomena *Hustle Culture* yang terjadi saat ini?
2. Bagaimana keterkaitan *Hustle Culture* terhadap Motivasi Kerja?
3. Bagaimana keterkaitan *Hustle Culture* terhadap Produktivitas Kerja?

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi Kuat

Terdapat budaya organisasi kuat yang dipegang oleh suatu kelompok dalam menjalankan berbagai aktivitas operasionalnya. Budaya organisasi kuat yaitu budaya organisasi yang pada dasarnya dipegang teguh, dan dapat menjadi intensif dimana nilai yang tertanam akan semakin mendasar dan kokoh, semakin luas dianut oleh banyaknya anggota organisasi tersebut, sehingga dalam perjalanannya akan semakin jelas untuk disosialisasikan dan diwariskan ke generasi selanjutnya. Dalam hal ini semakin kuat suatu budaya diterapkan, maka semakin kuat pula pengaruhnya terhadap lingkungan dan perilaku manusia (Ndraha, 2005:108).

Menurut Tika (2008:109), budaya organisasi bisa dijadikans sebagai kekuatan apabila setidaknya, terdapat 6 hal seperti dibawah ini, yaitu :

1. Nilai-nilai budaya organisasi yang dianut oleh seluruh pimpinan dan anggota dalam suatu organisasi secara bersama-sama.
2. Nilai-nilai budaya organisasi mampu untuk mempengaruhi perilaku semua anggota organisasi tidak terkecuali oleh pimpinan sekalipun.
3. Budaya organisasi dapat membangkitkan semangat dalam berperilaku dan bekerja yang lebih baik dari sebelumnya.
4. Budaya organisasi memiliki resistensi atau kekuatan dalam menghadapi tantangan internal maupun eksternal organisasi.
5. Terdapat sistem peraturan formal dan informal pada budaya organisasi tersebut.
6. Budaya organisasi mempunyai koordinasi dan pengendalian terhadap perilaku.

2.2 Budaya Kerja

Menurut Triguno (2004:1) budaya kerja merupakan kumpulan berbagai nilai yang dapat menjadi suatu kebiasaan dan berasal dari adat istiadat, agama, kaidah, dan norma, sehingga bisa membentuk keyakinan yang ada pada diri pelaku kerja atau karyawan dalam suatu organisasi.

2.3 Hustle Culture

Pada pertama kali fenomena *hustle culture* yang dikenal sebagai salah satu gaya hidup *workaholism*, disampaikan oleh Wayne Oates pada tahun 1971, pada buku yang diterbitkannya dengan judul "*Confessions of a workaholic : the facts about work addiction*". Dimana para pelaku gaya hidup baru adalah generasi millennial yang menganggap suatu kesuksesan diri berasal dari melakukan pekerjaan secara terus-menerus dan meminimalkan waktu istirahat. Sehingga menyebabkan ketidaksadaran bahwa mereka dipaksa untuk terus bekerja (Oates, 1971):

Menurut Clark, *et al.* (2016), terdapat kepribadian personal seseorang yang bisa masuk dalam kategori *hustle culture*, yaitu tipe orang yang cenderung perfeksionis dan berorientasi pada hasil, sehingga secara tidak sadar dapat menjebak dirinya sendiri pada fenomena tersebut. Sayangnya perilaku perfeksionis yang dilakukan bukan berdasarkan pada loyalitas perusahaan atau organisasi, namun hanya ingin mendapat imbalan dan menjadikan suatu ketergantungan (Scott et al. 1997 dalam Peiperl dan Jones 2001).

Workaholism atau *hustle culture*, dapat diaktakan mirip dengan kerja keras, menurut Ahmad dan Asi (2013), berikut adalah alasannya :

1. Para pekerja keras beranggapan bahwa, suatu pekerjaan diperjuangkan untuk dapat mencukupi kebutuhan dasar dalam hidupnya, tetapi *workaholism* berpendapat bahwa pekerjaan adalah kegiatan yang dapat mengalihkan diri dari hal-hal yang tidak disukai atau diinginkan, sehingga dengan giat bekerja akan merasa aman.
2. Terdapat pemahaman dari batasan waktu antara ruang lingkup pekerjaan, keluarga, pertemanan, dan kehidupan pribadi mereka, sedangkan *workaholism* cenderung sedikit memahaminya bahkan tidak membartasi.
3. Adanya pengendalian keinginan dalam melakukan pekerjaan pada pekerja keras, sedangkan *workaholism*, secara tidak sada dapat terus mengingat tentang pekerjaan pada setiap saat apabila melakukan kegiatan lainnya diluar pekerjaan.

Dari ketiga poin diatas, memang dari segi melakukan pekerjaan tidak begitu terlihat perbedaannya bahkan bisa mirip, namun hal yang perlu digaris bawahi adalah adanya pengendalian terhadap batasan waktu, kemampuan, keinginan, terhadap interaksi pada lingkungan pekerjaan dan hal lain diluar pekerjaan.

2.4 Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja menurut Hasibuan (2003:140) yaitu suatu hal yang dapat menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar dapat bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Menurut Robbins dan Coulter (2005:92) motivasi adalah kesediaan dalam melakukan usaha tingkat tinggi agar dapat mencapai sasaran organisasi, yang mana dapat dikondisikan oleh kapabilitas usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan beberapa individu.

2.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran atau indikator yang menunjukkan pertimbangan antara masukan dan keluaran pada perusahaan serta ditunjang dengan peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu (Sunyoto, 2012: 41-42). Menurut Sindu Muliando (2006 : 188) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain : motivasi, penerapan disiplin kerja, sikap atau perilaku dan etika dalam bekerja (budaya kerja), tingkat pendidikan, ketrampilan, sistem manajemen, hubungan industrial, tingkat penghasilan, pemberian gizi dan kesehatan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja organisasi atau perusahaan.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, penulis memilih untuk menggunakan pendekatan penelitian yaitu melalui telaah literatur atau kepustakaan. Studi atau telaah literatur dan kepustakaan adalah bidang studi yang dapat difungsikan sebagai pengumpulan beberapa informasi dan penyebaran data melalui bantuan dari berbagai macam sumber, materi atau bahan yang terdapat di perpustakaan, seperti dokumen, buku, majalah, kisah atau cerita sejarah, dll (Mardalis, 1999).

Menurut Sarwono (2006), studi literatur atau kepustakaan bisa juga diterapkan dari berbagai sumber atau buku referensi dan hasil penelitian terdahulu yang mempunyai topik atau pembahasan sama serta berguna untuk memperoleh dasar teori mengenai persoalan yang akan atau sedang diteliti.

3.1 Prosedur Penelitian

Metode penelitian dengan studi literatur atau kepustakaan ini digunakan untuk menyusun dan menganalisis mengenai topik yang memiliki hubungan dengan *hustle culture*, motivasi kerja, dan produktivitas kerja, sehingga kedepannya bisa digunakan untuk suatu landasan dalam mengembangkan langkah-langkah praktis terhadap topik yang diteliti. Menurut Kuhlthau (2002), terdapat langkah-langkah dalam penelitian literatur atau kepustakaan, seperti berikut ini:

1. Pilihan pada topik penelitian
2. Eksplorasi informasi pada topik penelitian
3. Penentuan terhadap fokus penelitian yang akan dilakukan
4. Mengumpulkan berbagai sumber dan data untuk penelitian
5. Mempersiapkan penyajian data penelitian
6. Membuat susunan laporan terkait hasil penelitian

3.2 Sumber Data

Sumber dari data yang bisa dijadikan sebagai materi penelitian ini dapat berupa artikel, buku, jurnal, berita, dan situs internet yang terkait, dan tentunya memiliki kesesuaian terhadap topik penelitian. Dalam hal ini terdapat sumber data penelitian yang dipilih penulis antara lain, artikel dan jurnal penelitian.

3.3 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Dokumentasi dipilih sebagai teknik pengumpulan data pada penelitian ini, yaitu dengan mencari data mengenai topik atau variabel penelitian yang berupa buku, catatan, makalah, artikel, jurnal, dll (Arikunto, 2010). Sedangkan Instrumen penelitian di penelitian ini adalah format catatan penelitian, dan hasil penelitian sebelumnya pada topik yang sesuai.

3.4 Teknik Analisis Data

Content analysis dipilih untuk melakukan teknik analisis data pada penelitian ini yaitu, suatu teknik analisis yang digunakan untuk memperoleh inferensi valid serta dapat diteliti secara berulang berdasarkan konteks penelitian (Krippendoff, 1993). Selain itu dilakukan beberapa proses, yaitu dengan memilih, membandingkan, menggabungkan serta memilah berbagai pengertian hingga memperoleh hasil yang relevan dalam analisis penelitian (Serbaguna, 2005).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan jurnal dan artikel ilmiah dari penelitian terdahulu, teori, berita, atau pernyataan ahli dikumpulkan penulis untuk dianalisis mengenai topik penelitian yang memiliki keterkaitan dengan *hustle culture*, motivasi dan produktivitas kerja Berikut ini adalah hasil dan pembahasannya :

4.1 Pembahasan Mengenai Fenomena *Hustle Culture* Saat Ini

Fenomena *hustle culture* saat ini, sangat banyak dikaitkan dengan gaya hidup yang berlebihan dalam melakukan suatu pekerjaan. Hal tersebut dapat berdampak pada kondisi kesehatan baik secara fisik maupun mental. Beberapa sumber menyebutkan bahwa *hustle culture* dapat mengakibatkan turunnya stamina tubuh, sehingga kesehatan terganggu dan keseimbangan dalam menjalankan aktivitas keseharian jadi tidak efektif. Pada beberapa hal *hustle culture* memaksa para pelakunya untuk melakukan *multitasking* terhadap pekerjaan yang dilakukan secara berlebihan.

Triani (2021) dalam tulisannya mengenai “**Work-Life (Im)Balance: Memahami Hustle Culture Melalui Perspektif Ekonomi**” yang diunggah melalui situs <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/>, mengutip pernyataan dari beberapa ahli terkait dampak *hustle culture* terhadap kesehatan. *Hustle culture* bisa memunculkan pengaruh yang negatif dalam banyak aspek kehidupan bagi sang pelaku, seperti kebahagiaan, kesehatan, sampai hubungan sosial masyarakat yang terganggu (Oates, 1971). Disamping itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Molino et al. (2016), ternyata sejalan dengan pernyataan Oates tersebut. *Hustle culture* memiliki korelasi negatif terhadap kualitas kehidupan yang berhubungan dengan keluarga, pekerjaan, dan kesehatan pada 617 pekerja di Italia.

Melihat fenomena diatas, ternyata *hustle culture* berdampak pada kesehatan mental bagi pelaku yang sudah membiasakan diri dalam gaya hidup tersebut. lalu bagaimana keterkaitan antara *hustle culture* dengan motivasi dan produktivitas kerja? Berikut ini pembahasannya.

4.2 Pembahasan mengenai Keterkaitan *Hustle Culture* terhadap Motivasi Kerja

Hustle culture yang menjadi fenomena gaya hidup gila kerja saat ini bukan tercipta atas ketidaksengajaan, melainkan para pelakunya terdorong dan terpengaruh untuk membiasakan hal tersebut terjadi. tentunya dorongan ini dapat memotivasi pelaku untuk meraih berbagai hal yang ingin dicapai melalui *hustle culture*. Penelitian yang dilakukan oleh Pujarama (2021), mengenai “*The Urge to Hustle: Narratives of Mediated Higher Degree Learning Interaction among University Students during Covid-19 Pandemic*”. Dengan melakukan analisis data secara tematik kepada objek penelitian, yaitu mahasiswa. Dalam hal ini *hustle culture* yang dimaksud pada penelitian ini dapat dimaknai sebagai **perilaku bekerja lebih keras** yang dilakukan oleh mahasiswa selama melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara daring.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, selama KBM *online* yang dilakukan responden selama dalam masa pandemi covid-19 ini, berusaha menyesuaikan diri dengan kebiasaan yang selalu terhubung pada informasi melalui jaringan internet. Para responden merasa terisolasi dan tertinggal, sehingga diperlukan usaha yang lebih keras lagi dalam menyibukkan diri agar tidak tertinggal materi pembelajaran. Motivasi yang membuat responden untuk melakukan *hustle culture* adalah karena kurangnya kepercayaan dalam kerjasama tim, serta keinginan untuk bertumbuh dalam mengejar pengalaman selama kuliah *online* dengan memanfaatkan teknologi yang tersedia. Sehingga responden dapat menjadikan pengalaman-pengalaman tersebut sebagai portofolio sebelum lulus kuliah nantinya.

Berdasarkan penelitian tersebut, penulis melakukan analisis keterkaitan antara *hustle culture* dengan tingkat motivasi kerja yang dilaksanakan oleh responden, sebagai mahasiswa. Pada keadaan tertentu *hustle culture* dapat mendorong individu atau kelompok untuk melakukan suatu hal tertentu agar bisa mencapai hasil atau tujuan yang diinginkan. Keadaan dan kondisi lingkungan, dalam hal ini kepercayaan atas kerjasama tim selama KBM *online*, serta situasi pandemi covid-19, bukanlah hal yang sengaja atau begitu saja tercipta. Responden berusaha untuk menyesuaikan diri pada kondisi dan situasi tersebut, dengan tujuan untuk memperoleh sesuatu yang diharapkan. Sehingga dalam hal ini *hustle culture* dapat berperan positif dalam memberikan motivasi kerja pada mahasiswa.

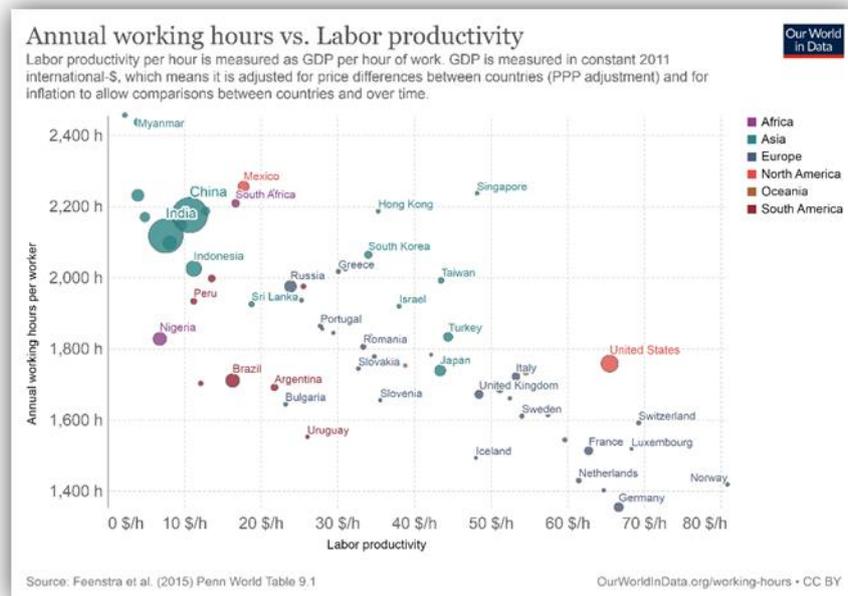
Penelitian yang dilakukan oleh Hudson et al. (2018) mengenai “*Do the Hustle! Empowerment from Side-hustles and Its Effects on Full-Time Work Performance*”, dimana fenomena pekerjaan sampingan yang dijalankan secara bersamaan dengan pekerjaan penuh waktu oleh para pekerja, menjadi hal yang semakin umum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh positif yaitu peningkatan kinerja pegawai

saat melakukan pekerjaan penuh waktu di tempat kerja, bagi pekerja yang melakukan pekerjaan sampingan. Terdapat pertimbangan kognitif, yang mana kesibukan pekerja dapat teralihkan dengan pekerjaan sampingannya saat melakukan pekerjaan penuh waktu di tempat kerja. Namun pertimbangan afektif dapat memperkuat keterlibatan hubungan antara pekerjaan sampingan dan pekerjaan penuh waktu.

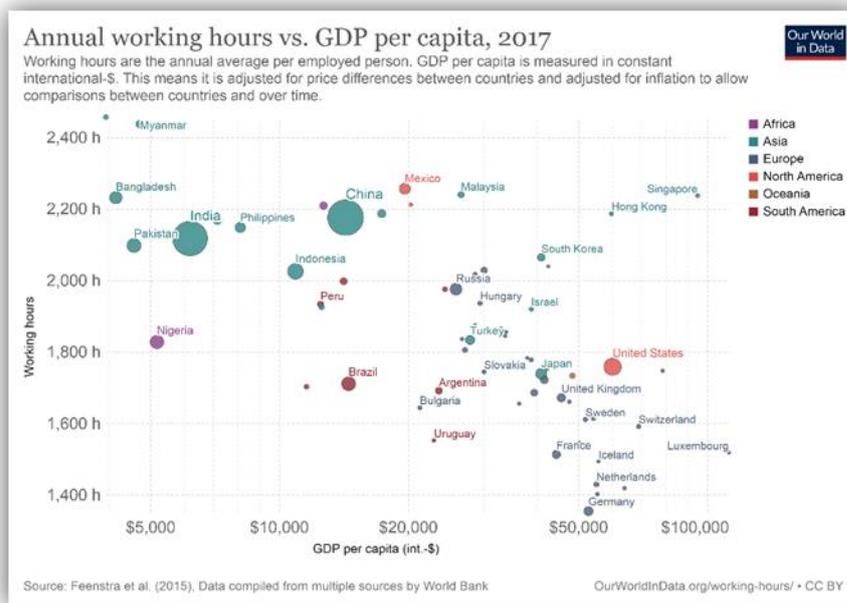
Berdasarkan penelitian tersebut, penulis menganalisis keterkaitan *hustle culture* dengan motivasi kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap pekerja yang melakukan *double job*, dalam hal ini secara bersamaan melakukan pekerjaan penuh waktu dan pekerjaan sampingan. Motivasi pekerja melakukan hal tersebut, adalah karena berbagai hal seperti pemenuhan kebutuhan ekonomi, keuangan, dll.

4.3 Pembahasan mengenai Keterkaitan *Hustle Culture* terhadap Produktivitas Kerja.

Keterkaitan *hustle culture* dengan produktivitas kerja dapat berupa penyelesaian pekerjaan dalam jangka waktu tertentu yang dibutuhkan, kuantitas dan kualitas pekerjaan yang bisa diselesaikan, hingga rasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaan. Data yang dipaparkan mengenai jam kerja tahunan dengan produktivitas pekerja periode 1950-2017 dan data mengenai jam kerja tahunan dengan GDP perkapita periode 1990-2017, oleh Penn World Table (2019) dapat memungkinkan terjadinya implementasi *hustle culture* oleh para pekerja dalam pencapaian angka-angka tersebut.



Gambar 4. Jam Kerja Tahunan terhadap Produktivitas Pekerja Periode 1950-2017



Gambar 5. Jam Kerja Tahunan terhadap GDP Perkapita Periode 1990-2017

Data di atas dapat menjadi gambaran bahwa, masing-masing negara memiliki kemampuan yang berbeda dalam pengelolaan waktu pekerja sebagai penduduk suatu negara untuk mencapai produktivitas kerja dan GDP perkapita setiap tahun. Indonesia dapat menghasilkan setidaknya 11,27 US Dollar per jam dengan pencapaian total jam kerja tahunan mencapai 2.024 jam/tahun. Itulah tingkat produktivitas kerja penduduk Indonesia pada tahun 2017. Selain itu GDP perkapita yang dicapai dengan total waktu yang sama dapat mencapai 10.936 US Dollar per tahun.

Apabila melihat perbandingan pada negara-negara lain yang berada di atas Indonesia dengan durasi waktu bekerja tahunan yang lebih sedikit dan produktivitas kerja serta GDP perkapita yang cenderung lebih tinggi, dapat dikatakan tercapainya efektivitas kerja tahunan. Lalu apakah Indonesia mengalami fenomena *hustle culture* yang berpengaruh pada produktivitas kerja? Pemaparan oleh Triani (2021) dalam tulisannya mengenai “**Work-Life (Im)Balance: Memahami Hustle Culture Melalui Perspektif Ekonomi**” yang diunggah melalui situs <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/>, dapat memperkuat hal tersebut. Dalam hal ini produktivitas menjadi elemen yang penting bagi pertumbuhan ekonomi suatu negara. Budaya gila kerja dalam hal ini *hustle culture* memiliki korelasi positif dengan tingkat produktivitas kerja, hal itu disampaikan oleh penelitian Ahmadi dan Asi (2013) pada 130 manajer *the East Azerbaijan Water dan Waste Company*. Selain itu produktivitas juga dipengaruhi oleh kualitas suatu pekerjaan dan lingkungan kerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, penulis dapat melakukan analisis keterkaitan *hustle culture* dengan produktivitas kerja, yang mana tidak selamanya negatif, masih adanya pengaruh positif yang ditimbulkan tergantung pengendalian diri dalam menentukan skala prioritas pekerjaan dengan kegiatan diluar pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari pembahasan yang telah dipaparkan di atas, maka penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan seperti dibawah ini :

1. *Hustle Culture* dengan Motivasi Kerja

Dari seluruh pembahasan yang berkaitan dengan *hustle culture* dan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang positif namun dengan perlu menggarisbawahi dilakukan pada kondisi dan situasi tertentu. Selain itu pengendalian pada diri sendiri untuk tidak terjerumus dalam fenomena *hustle culture*

dengan mengaitkan motivasi kerja dalam mencapai sesuatu sangatlah penting. Hal tersebut agar tidak mendominasi kehidupan individu atau kelompok untuk berorientasi dalam bekerja terus-menerus.

2. *Hustle Culture* dengan Produktivitas Kerja

Fenomena *hustle culture* yang berkaitan dengan produktivitas kerja ternyata tidak selamanya negatif. Walaupun data secara keseluruhan banyak yang menyimpulkan bahwa menerapkan *hustle culture* sangat berisiko dalam menurunkan produktivitas kerja. Hal itu juga perlu ditelaah lebih lanjut, karena selama individu atau kelompok dapat mengendalikan diri walaupun dengan gaya hidup gila kerja ini, dan membatasinya juga tidak berlebihan maka tingkat produktivitas tetap bisa dicapai.

Saran

Berkaitan dengan analisis data pada keterkaitan *hustle culture*, motivasi dan produktivitas kerja melalui berbagai literatur diatas, penulis menyarankan :

1. Tidak semerta-merta menganggap *hustle culture* buruk dalam kaitannya dengan motivasi dan produktivitas pekerja. Dengan begitu sikap netral perlu diperhatikan sebelum memberikan tanggapan dan menelaah *hustle culture* dari berbagai perspektif.
2. Dalam hal ini bila pembaca berprofesi sebagai pekerja dimana, mengalami situasi dan kondisi tertentu melakukan *hustle culture* pada pekerjaan, maka harus penuh pertimbangan, penentuan skala prioritas dan manajemen waktu, kegiatan, serta kehidupan sosial penting untuk diperhatikan dengan matang, jangan sampai diabaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A., and S. Asl. 2013. *“A Study on the Effect of Workaholism on Human Resource Productivity: A Case Study of Managers of East Azerbaijan Water and Waste Water Company.”* Management Science Letters 3 (4): 1209–16.
- Arikunto, S. 2010. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: Rineka Cipta.
- BPS. 2021. *“Potret Sensus Penduduk 2020 Menuju Satu Data Kependudukan Indonesia.”* 04100.2101. Jakarta: Badan Pusat Statistika.
- Clark, Malissa A., Jesse S. Michel, Ludmila Zhdanova, Shuang Y. Pui, and Boris B. Baltes. 2016. *“All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism”*. Journal of Management 42 (7): 1836–73.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julia, Lusiani. 2017. *Jam Kerja Cuti dan Upah*. Laporan Program Officer International Labour Organization (ILO) : Jakarta.
- Krippendoff, Klaus. 1993. *“Analisis Isi: Pengantar Teori dan Metodologi”*. Jakarta: Citra Niaga Rajawali Press.
- Kuhlthau, C. C. 2002. *“Teaching The Library Research”*. USA: Scarecrow Press Inc
- Mardalis. 1999. *“Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Molino, Monica, Arnold B. Bakker, and Chiara Ghislieri. 2016. "The Role of Workaholism in the Job Demands-Resources Model." *Anxiety, Stress, & Coping* 29 (4): 400–414.
- Mulianto, Sindu, dkk. 2006. Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah. Jakarta : PT. Elek Media Komputindo.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. Teori Budaya Organisasi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Oates, Wayne E. 1971. *Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Pub. Co.
- Penn World Table (Pwt) 9.1 (2019). Average Annual Working Hours Per Worker From 1950–2017. <https://ourworldindata.org/search?q=working+hour+in+data>. Acces On 11/24/2021
- Peiperl, Maury, and Brittany Jones. 2001. "Workaholics and Over workers: Productivity or Pathology?". *Group & Organization Management* 26 (3): 369–93.
- Pujarama, Widya. 2021. "The Urge to Hustle: Narratives of Mediated Higher Degree Learning Interaction among University Students during Covid-19 Pandemic" *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Informasi* Vol. 1, No. 1, July 2021, pp. 1-8
- Robbins, Stephens P dan Mary Coulter. 2005. Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia Edisi ke 7 Jilid 2. Jakarta: PT Indeks.
- Sabarguna, B.S. 2005. "Analisis Data pada Penelitian Kualitatif". Jakarta: UI Press
- Sarwono, Jonathan, 2006. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif", Jogjakarta: Graha Ilmu.
- Session, Hudson et al. 2018. "Do the Hustle! Empowerment from Side-hustles and Its Effects on Full-Time Work Performance", *Academy of Management Journal* AMJ-2018-0164.R3.
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Tika, Pabundu. 2008. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triani. 2021. "Work-Life (Im)Balance: Memahami Hustle Culture Melalui Perspektif Ekonomi" *Publikasi website*. <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/work-life-imbalance-memahami-hustle-culture-melalui-perspektif-ekonomi/#>. Diakses pada 24/11/2021
- Triguno. 2004. Budaya Kerja : Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja. Ed, Jakarta : PT. Golden Trayon Press.