

Produktivitas sebagai Identitas: Konstruksi Sosial *Hustle Culture* dan Relasi Kerja pada Generasi Z

Idelia Virga Ineza¹
Mahsya Talitha Zayyan Zain²
Nafilah Nihayatul Mumtaz^{*3}
Ikhwanul Ihsan Armalid⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Malang, Indonesia
^{*}e-mail : nafilah.nihayatul.2308116@students.um.ac.id¹

(Naskah masuk : 15 Desember 2025, Revisi : 31 Juli 2026, Publikasi : 19 Agustus 2026)

Abstrak

Secara empiris, pekerja Generasi Z semakin menormalisasi jam kerja yang fleksibel, panjang dan juga multi job sebagai suatu standar “sukses”, akan tetapi hal ini menimbulkan konsekuensi terhadap keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Studi eksploratori ini bertujuan untuk menggali faktor - faktor yang mendorong keterlibatan Generasi Z dalam budaya Hustle di Kota Malang. Penelitian kualitatif menggunakan purposive sampling pada 3 pekerja Generasi Z usia dewasa awal (24-26) tahun yang memiliki lebih dari satu jenis pekerjaan, data didapatkan melalui wawancara mendalam dan observasi non-partisipan, lalu dilakukan triangulasi data melalui significant other. Hasil menunjukkan bahwa hustle culture tercipta karena adanya tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup, komunikasi dan relasi yang suportif, peran lingkungan kerja, benefit yang di dapat, bagaimana cara memaknai kerja dan kepuasan dalam bekerja, orientasi pada pencapaian, konektivitas sosial dan juga kebebasan dan fleksibilitas yang berubah menjadi tekanan dari dalam diri. Hasil penelitian ini dapat berimplikasi pada pentingnya pengembangan dasar organisasi dan edukasi tentang work-life balance bagi pekerja Generasi Z agar produktivitas tetap bisa tercapai tanpa membahayakan kesehatan fisik maupun psikologis.

Kata kunci: hustle culture, generasi Z, produktivitas

Abstract

Empirically, Generation Z workers increasingly normalize flexible and extended working hours, as well as holding multiple jobs, as indicators of success. However, this phenomenon has consequences for the balance between work and personal life. This exploratory study aimed to examine the factors influencing Generation Z's engagement in hustle culture in Malang City. A qualitative approach with purposive sampling was employed involving three Generation Z workers aged 24–26 years who held more than one job. Data were collected through in-depth interviews and non-participant observations and were triangulated using information obtained from significant others. The findings revealed that engagement in hustle culture was driven by the need to fulfill daily living necessities, supportive communication and social relationships, the work environment, perceived benefits, the way individuals perceived workload and derived job satisfaction, achievement orientation, social connectivity, and freedom and flexibility that gradually transformed into internal pressure. These findings highlight the importance of developing organizational policies and providing education on work-life balance for Generation Z workers to ensure that productivity can be maintained without compromising their physical and psychological well-being.

Keywords: hustle culture, generation Z, productivity

1. PENDAHULUAN

Transformasi global dalam aspek sosial, ekonomi, dan teknologi secara signifikan menciptakan dinamika baru yang membawa perubahan makna pekerjaan dan definisi kesuksesan bagi individu. Globalisasi mendorong pergeseran dari pola kerja standar yang stabil menuju pekerjaan non-standar seperti kontrak jangka pendek, *freelance*, dan *gig economy* (Yoewono, 2025). Pekerjaan non standar menawarkan fleksibilitas, cepat, dan digital yang menjadi daya tarik Gen Z untuk berkarir tanpa kehilangan kendali jati dirinya. Data Badan Pusat Statistik Indonesia (2025), menunjukkan bahwa 59,17% tenaga kerja di Indonesia atau sekitar 86,58% juta orang

masih bekerja di sektor informal. Angka ini mengalami kenaikan dibanding tahun sebelumnya yakni sebesar 59,17%. Meskipun perubahan tersebut memberikan peluang fleksibilitas bagi pekerja, kondisi ini juga menimbulkan kerentanan kerja (*precarious employment*) yang mengalihkan beban perlindungan sosial dari negara atau perusahaan kepada individu (Cuervo dkk., 2022)

Gen Z adalah pengguna *digital native* yang kerap dipandang sebagai generasi adaptif, kreatif, dan inovatif. Gen Z dengan kelahiran 1997-2010 memiliki karakteristik tersebut yang terlihat dalam pola interaksi di media sosial yang mana hal ini berperan dalam membentuk standar baru kesuksesan (Chairunnisah & Kurnia, 2023). Selaras dengan temuan Bińczycki dkk, (2023), bagi Gen Z pekerjaan bukan hanya sebagai sumber finansial, tetapi juga sebagai sarana aktualisasi diri dan pencapaian keseimbangan hidup. Kemudahan akses terhadap konten pengembangan diri dan motivasi turut berkontribusi dalam membentuk standar diri (*ideal self*) dan *personal branding* pada individu (Maharani dkk., 2024). Representasi tersebut mendorong aspirasi untuk hidup produktif dan menormalisasi pola kerja tanpa henti. Hal ini menjadikan produktivitas sebagai indikator utama keberhasilan sehingga semakin tinggi intensitas kerja, semakin besar peluang individu untuk mencapai kesuksesan (Permatasari dkk., 2024) Akibatnya, tidak jarang individu menampilkan citra diri sesuai ekspektasi sosial meskipun hal tersebut berpotensi mengabaikan batasan fisik dan psikologis melalui penerapan *hustle culture*.

Fenomena yang mendorong standar baru mengenai makna sukses melahirkan budaya produktivitas berlebih yang dikenal sebagai *hustle culture*. Konsep *hustle culture* diperkenalkan oleh Balkeran tahun 2020. Ia menyampaikan bahwa *hustle culture* adalah pekerjaan yang dilakukan secara intensif, selalu produktif, dan mengorbankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan demi pencapaian karier (Balkeran, 2020). Adistya dkk, (2024), mendefinisikan *hustle culture* sebagai kecenderungan bekerja sangat keras dan tanpa henti yang seringkali melampaui batas wajar, sekaligus menjadikannya gaya hidup yang memprioritaskan kerja keras sebagai identitas dan norma sosial. Meskipun sekilas mirip dengan fenomena *workaholic*, keduanya memiliki perbedaan mendasar. *Workaholic* menggambarkan kondisi individu yang memiliki dorongan internal yang compulsive untuk terus bekerja yang seringkali disertai rasa bersalah atau cemas ketika tidak bekerja (Negura dkk., 2023). Dalam penelitian lain juga menjelaskan bahwa *hustle culture* merupakan bentuk budaya kerja compulsive, dimana individu akan mendorong dirinya untuk bekerja melebihi batas waktu yang sesuai, sehingga jam kerja dan produktivitas menjadi tolak ukur keberhasilan (Yuningsih dkk., 2023). Dalam konteks kerja tidak tetap, *hustle culture* menjadi bentuk adaptasi terhadap ketidakpastian ekonomi. Maka dari itu berdasarkan kajian yang ada dapat dijelaskan bahwa *hustle culture* merupakan gaya hidup kerja berlebihan yang membuat individu menomorduakan kesehatan, istirahat dan kehidupan pribadi atas dasar dorongan untuk selalu produktif dan perfectionis sebagai tolak ukur kesuksesan dan keberhasilan. Di Indonesia, fenomena ini dipandang sebagai tren positif yang diyakini mampu meningkatkan karir sekaligus memperbaiki ekonomi namun pandangan tersebut belum mempertimbangkan timbulnya dampak negatif seperti *burnout*, depresi, bahkan kematian akibat kerja berlebihan (Budiarjo & Ulinuha, 2023).

Penelitian mengenai *hustle culture* semakin berkembang dalam beberapa tahun terakhir. Namun, makna *hustle* masih menunjukkan sifat ambivalen yakni di satu sisi *hustle* dipandang sebagai bentuk motivasi dan strategi mobilitas sosial, tetapi disisi lain *hustle* juga membawa beban psikologis, kelelahan, hingga krisis identitas (Ave dkk., 2023; Negura dkk., 2023). Meskipun demikian, sebagian studi juga masih terfokus pada representasi *hustle culture* di media sosial sebagai sarana pembentuk persepsi terkait kesuksesan. Akibatnya, penggalan secara mendalam bagaimana makna *hustle culture* dibangun oleh individu dalam konteks kehidupan kehidupan kerja sehari-hari kurang didapatkan. Choi dkk. (2023), menunjukkan bahwa *hustle culture* tidak selalu dipilih secara sadar sebagai gaya hidup, melainkan menjadi bentuk strategi bertahan hidup dalam sistem kerja yang tidak stabil. Temuan tersebut menunjukkan perlu adanya penelitian yang menyoroti aspek lain pada *hustle culture*.

Pendekatan studi yang sering digunakan adalah kuantitatif yang menekankan hubungan statistik antara *hustle culture* dan dampaknya terhadap kepuasan kerja, kesejahteraan psikologis,

maupun motivasi (Arora dkk., 2024; Aziz & Adnans, 2023; Yuningsih dkk., 2023). Pendekatan kualitatif dirasa kurang mendalam untuk memahami seseorang menjalani *hustle culture* yang dilihat dari makna subjektif yang dianut oleh para pekerja pada gaya hidup mereka sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut yang tidak hanya melihat fenomena *hustle culture* sebagai produk media sosial atau pun gaya hidup produktif semata. Namun, juga sebagai pengalaman eksistensial yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti struktur kerja, identitas sosial, *strategi coping*, nilai budaya, dan tekanan ekonomi dalam kehidupan pekerja pada kalangan gen Z. Selain itu, Kota Malang dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik sebagai kota pendidikan yang menjadi tujuan migrasi mahasiswa dan pekerja muda dari berbagai daerah. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur (2024), jumlah mahasiswa pada perguruan tinggi negeri dan swasta di Kota Malang mencapai 266.227 mahasiswa, sehingga menjadikan Kota Malang sebagai salah satu kota dengan konsentrasi generasi muda terdidik terbesar di Jawa Timur. Tingginya jumlah mahasiswa tersebut tidak hanya mencerminkan aktivitas pendidikan yang tinggi, tetapi juga mendorong berkembangnya berbagai bentuk pekerjaan seperti pekerjaan paruh waktu, *freelance*, dan *gig economy* yang banyak dijalani oleh mahasiswa maupun lulusan baru (Meiji, 2019). Kondisi tersebut membentuk dinamika sosial yang ditandai oleh tingginya mobilitas generasi muda, persaingan akademik dan profesional, serta meningkatnya orientasi terhadap produktivitas. Oleh karena itu, Kota Malang menjadi konteks yang relevan untuk mengkaji bagaimana pekerja Generasi Z membangun makna produktivitas, kesuksesan, dan *hustle culture* dalam kehidupan sehari-hari (Situmorang et al., 2020).

Berdasarkan kajian literatur yang ditelaah, dapat ditarik batasan *hustle culture* yang mencakup perilaku kerja berlebihan dan jam kerja panjang yang konsisten juga terobsesi oleh adanya *side job* yang menjadikan ia sangat produktif. Budaya *hustle* juga menyebabkan seseorang untuk menomorduakan istirahat, kesehatan juga kehidupan personal yang dapat dilihat dari bagaimana rutinitas keseharian, bagaimana pola tidur dan jam tidurnya, pola makannya, perubahan fisik serta badan dan juga keseharian sosialnya dimana semua itu karena dilandasi oleh dorongan untuk *perfectionis* dan juga selalu produktif sebagai representasi dari keberhasilan dan kepuasan. Lebih jauh, individu dengan *hustle culture* juga sangat terobsesi dengan pekerjaan sehingga sulit untuk meninggalkan pekerjaan saat berada diluar jam kerja (Cuervo dkk., 2024; Pratiwi, 2023). Maka dari itu, tujuan dari studi eksploratori ini yakni untuk menggali faktor-faktor yang mendorong individu menerapkan *hustle culture* dalam kehidupan sehari-hari.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam dua aspek utama, yaitu secara teoritis atau akademis dan secara praktis. Dari segi teoritis diharapkan dapat memperkaya kajian psikologi, khususnya dalam memahami pengalaman eksistensial Gen Z terhadap *hustle culture* di era kerja non-standar dan menawarkan sudut pandang baru tentang bagaimana makna kerja, produktivitas, dan kesuksesan dibentuk secara subjektif dalam era globalisasi dan digitalisasi. Sedangkan, dari segi praktis diharapkan dapat membantu individu Gen Z untuk merefleksikan gaya hidup produktif sehingga mampu menyeimbangkan antara tuntutan kerja dan kebutuhan personal tanpa mengorbankan kesehatan mental maupun fisik.

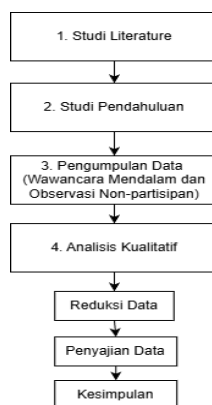
2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi eksploratori untuk menggali secara mendalam faktor-faktor yang melatarbelakangi Gen Z mengalami mengalami fenomena *hustle culture*. Penelitian ini menggunakan desain eksploratori yang dipilih berdasarkan karakteristik pendekatan yang berfokus menggali dan memahami permasalahan secara awal terhadap fenomena yang belum banyak dikaji sebelumnya (Stebbins, 2001). Dengan desain ini, peneliti bertujuan menggali pola, tema, atau kategori faktor yang muncul pada Gen Z yang mengalami *hustle culture* bukan hanya sebagai konstruksi media sosial atau tren gaya hidup semata. Lokasi penelitian ditetapkan di Kota Malang karena memiliki karakteristik sebagai salah satu kota tujuan migrasi dan perantauan yang cukup tinggi, terutama bagi generasi muda yang mencari peluang kerja dan pengembangan karier. Kondisi tersebut menjadikan Malang relevan untuk menggali fenomena *hustle culture* yang berkembang di kalangan pekerja muda dan perantau Gen Z.

Populasi dalam penelitian ini adalah individu dari kalangan Gen Z (kelahiran 1997–2010) yang bekerja pada sektor non-standar, seperti *freelance*, pekerja lepas digital, pekerja kreatif di media sosial, atau pelaku gig economy (misalnya, ojek online, *content creator*, atau pekerja kontrak jangka pendek). Sampel diambil secara *purposive* dengan kriteria utama bahwa partisipan aktif menjalani lebih dari satu pekerjaan atau proyek (*side job*), menunjukkan pola kerja intensif yang melewati jam kerja normal, serta memiliki kecenderungan memprioritaskan produktivitas dibandingkan waktu istirahat atau kehidupan personal.

Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam (*in-depth interview*) semi-terstruktur untuk menggali faktor-faktor yang mendorong individu menerapkan *hustle culture* dalam kehidupan sehari-hari (Dejonckheere & Vaughn, 2019). Pedoman wawancara dikembangkan berdasarkan indikator-indikator *hustle culture* berdasarkan kerangka teoritis pada kajian literatur. Selain wawancara, peneliti juga melakukan observasi non-partisipan terhadap perilaku kerja dan kebiasaan partisipan, seperti kebiasaan lembur, komunikasi kerja diluar jam kantor serta penggunaan media sosial untuk menunjukkan produktivitas. Pedoman observasi dan wawancara disusun melalui sintesis dua landasan teori, yaitu konsep *hustle culture* dari Balkeran (2020) dan *Self-Determination Theory* (SDT) dari Deci et al. (2017). Konsep *hustle culture* dari Balkeran digunakan sebagai dasar dalam mengidentifikasi dimensi yang berkaitan dengan budaya kerja berlebihan, sedangkan SDT digunakan untuk memahami aspek motivasi yang melatarbelakangi keterlibatan individu dalam *hustle culture*, yaitu kebutuhan akan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Berdasarkan kedua landasan teori tersebut, peneliti menyusun indikator yang kemudian digunakan sebagai pedoman observasi dan wawancara. Selanjutnya, instrumen divalidasi secara konseptual melalui *expert judgement* oleh dosen Psikologi untuk memastikan kesesuaian indikator dengan tujuan penelitian. Selanjutnya, instrumen wawancara divalidasi secara konseptual melalui *expert judgment* oleh dosen Psikologi untuk memastikan kesesuaian instrumen dengan tujuan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan. Hasil validasi menunjukkan instrumen layak digunakan dalam proses pengambilan data.

Sebelum proses pengumpulan data dilakukan, setiap partisipan memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur wawancara, manfaat, dan hak mereka untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa mendapatkan konsekuensi apa pun. Persetujuan partisipan (*informed consent*) diperoleh sebelum wawancara dimulai. Untuk menjaga kerahasiaan, identitas partisipan disamarkan menggunakan inisial, sedangkan seluruh data hasil wawancara dan observasi hanya digunakan untuk kepentingan penelitian serta disimpan secara aman oleh peneliti. Data wawancara nantinya akan direkam dan di transkrip ke dalam bentuk verbatim kemudian disertai catatan lapangan selama proses observasi. Analisis data dilakukan dengan metode analisis tematik. analisis tematik karena telah banyak digunakan, fleksibel dan transparan dalam pelaporan (Braun & Clarke, 2006). Metode ini nantinya akan berorientasi pada interpretasi makna subjektif pengalaman partisipan. Untuk menjaga keabsahan data, peneliti menggunakan triangulasi antara wawancara dan observasi yang ditemukan di lapangan untuk memastikan kesesuaian interpretasi peneliti dengan pengalaman asli partisipan.



Gambar 1. Alur Penelitian

3. HASIL

Hasil penelitian dan pembahasan ini mengandung bagaimana pengalaman *hustle culture* pada pekerja Generasi Z dewasa awal berdasarkan wawancara mendalam dengan tiga narasumber yang memiliki latar belakang pekerjaan dan peran sosial yang berbeda. Temuan dianalisis untuk memahami bagaimana *hustle culture* dimaknai, dijalani, dan dipertahankan dalam kehidupan sehari-hari. Pembahasan disusun berdasarkan sejumlah dimensi utama yang saling berkaitan, meliputi identitas peran, komunikasi, lingkungan kerja, *benefit*, jati pekerjaan, keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*), keterhubungan sosial (*connectivity & relatedness*), pencapaian dan pengembangan, rekan kerja, serta kebebasan dan fleksibilitas. Setiap dimensi dibahas dengan mengaitkan temuan dengan kutipan narasumber dengan literatur terdahulu guna memberikan pemahaman secara kompleks mengenai bagaimana *hustle culture* terbentuk dan berdampak pada kesejahteraan pekerja Gen Z dalam konteks kerja non-standar.

3.1. Identitas Peran

Temuan pada ketiga narasumber menunjukkan profil demografis dan aktivitas pekerjaan masing-masing yang beragam. Ketiga narasumber IK, RH, dan SD berada pada rentang usia 24-27 tahun yang dikategorikan pada tahap perkembangan dewasa awal. Ketiganya menunjukkan karakteristik pekerjaan serta tanggung jawab yang berbeda-beda baik dalam konteks pekerjaan utama, pekerjaan tambahan maupun aktivitas sosial lainnya.

Narasumber IK merupakan seorang perempuan berusia 27 tahun yang telah menikah dan memiliki satu anak. Pekerjaan utama IK yakni sebagai Admin rawat inap di sebuah rumah sakit. IK memiliki pekerjaan sampingan (*side job*) sebagai penjual kerajinan mebel rumahan dan juga aktif sebagai mahasiswa S2 di Universitas Terbuka. Dorongan utama IK memiliki pekerjaan sampingan yakni menambah pemasukan untuk kebutuhan pribadi maupun keluarga karena serta melakukan *self reward* atas kerja kerasnya. Pola pekerjaan IK yang padat menunjukkan rutinitas yang berulang dengan waktu istirahat yang terbatas.

Narasumber RH seorang laki-laki berusia 26 tahun yang belum menikah. RH merupakan seorang karyawan *Inventory Control* di sebuah perusahaan ritel. Pekerjaan utamanya ini mengharuskan RH bekerja sistem *shift* dengan waktu berkisar 18 jam dari siang hingga dini hari. RH juga aktif menjadi driver ojek online serta *freelance* pada bidang desain di akhir pekan sebagai pekerjaan sampingan (*side job*). Sama halnya dengan IK, keputusan untuk memiliki pekerjaan sampingan RH didorong oleh kebutuhan finansial untuk masa depan khususnya untuk biaya pernikahan serta motivasi dari lingkungan pertemanannya yang juga aktif memiliki pekerjaan sampingan (*side job*). Namun demikian, aktivitas kerja yang sangat padat dianggap RH sebagai prioritas sewaktu muda hingga muncul kecenderungan menempatkan kesehatan sebagai prioritas kedua.

Tabel 1. Ringkasan Identitas Peran

No	Narasumber	Usia	Status Pernikahan	Pekerjaan Utama	Side Job	Aktivitas Keseharian
1.	IK	27 Tahun	Menikah dan memiliki satu anak	Administrasi Rawat Inap Rumah Sakit	Membantu usaha mebel keluarga, studi S2 di Universitas Terbuka	Rutinitas kerja utama 7 jam, <i>side job</i> yakni kerja mebel 3 jam, dan kuliah 3 jam
2.	RH	26 Tahun	Belum menikah	<i>Inventory Control</i> (industrial retail)	Driver ojek online, <i>freelance</i> desain	Rutinitas kerja utama 18 jam pada <i>weekday</i> dan <i>side job</i> sebagai ojek online dan <i>freelance</i> job desain
3.	SD	24 Tahun	Belum menikah	Guru <i>Homeschooling</i>	Mengajar calistung, pengajar terapi dan regulasi emosi, mengajak di SLB	Rutinitas sebagai guru <i>homeschooling</i> selama 3 jam, mengajar calistung 4 jam setiap minggu, mengajar SLB saat akhir pekan, dan melakukan penelitian

Berbeda dengan SD yang merupakan seorang perempuan berusia 24 tahun dan belum menikah. SD merupakan seorang guru *homeschooling* Anak Berkebutuhan Khusus (ABK). SD juga memiliki pekerjaan sampingan sebagai pengajar calistung, terapis regulasi emosi pada anak, dan pengajar SLB saat akhir pekan. Selain itu, SD juga aktif menjadi peneliti sejak menjadi mahasiswa hingga sekarang. Aktivitas SD yang cukup padat dengan variasi kegiatan yang beragam didorong oleh kebutuhan untuk terus bergerak dan perasaan *useless* ketika memiliki banyak waktu luang. Sehingga, SD terdorong untuk aktif menyalurkan manfaat dan terus produktif.

Fenomena *hustle culture* pada ketiga narasumber dapat dijelaskan melalui identitas pekerjaan dan identitas peran. Pada fase dewasa awal, individu sedang membangun stabilitas pekerjaan ke arah karir yang menggambarkan nilai diri, kompetensi dan kesuksesan. Pola kerja tersebut tercermin pada ketiga narasumber yang memiliki peran ganda baik dalam pekerjaan maupun kehidupan pribadinya berdasarkan tingkat keragaman aktivitas.

3.2. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi mencakup interaksi antara individu dengan lingkungan sosial yang mempengaruhi cara berpikir dan menilai produktivitas. Temuan ketiga narasumber menunjukkan komunikasi terbuka dan suportif menjadi faktor pendukung produktivitas berkelanjutan. IK menekankan kerja sama tim dan keterbukaan dengan atasan dalam penyelesaian tugas kolaboratif sehingga membangun ruang aman dalam beban kerja tinggi. *"...komunikasi baik-baik saja, lancar semuanya, walaupun ada kendala bisa dikomunikasikan..."* (IK.038). Sedangkan, SD menunjukkan komunikasi sebagai umpan balik konstruktif yang tidak hanya berupa dukungan namun juga penyampaian kritik dan nasihat. Budaya kerja kompromi yang baik berdasarkan kesepakatan dapat menumbuhkan kepercayaan untuk tujuan bersama. *"...Kita udah kesepakatan kalau misalnya kita salah atau apa tegur aja..."* (SD.294). Dukungan dan bimbingan dari atasan juga membangun kepercayaan dan pengembangan pada SD. Sementara itu, RH menekankan komunikasi fungsional dan efisien yang ditunjukkan melalui koordinasi dalam pengambilan keputusan.

Lingkungan sosial (keluarga, teman, dan media sosial) juga mendorong ketiga narasumber untuk terus produktif secara langsung maupun tidak langsung. Bagi IK, keluarga merupakan pendukung emosional dan penyeimbangan kehidupan kerja dan pribadi. Sedangkan SD menjadikan keluarga sebagai pertimbangan moral dalam pengambilan keputusan karirnya. Sedangkan RH, motivasi muncul secara implisit melalui perbandingan sosial dengan teman-temannya yang aktif memiliki *side job*. *"...dari ngeliat orang lain jadi rasanya termotivasi aja gitu untuk juga kerja keras..."* (RH.066). Di sisi lain, SD lebih fokus pada diskusi dan refleksi dengan orang terdekat termasuk apresiasi dari atasan. *"....direktornya telaten buat ngajarin... ngasih apresiasi..."* (SD.296)

Temuan ketiga narasumber menunjukkan pola yang relatif konsisten, komunikasi yang terbuka dan suportif mendorong individu untuk terus produktif yang dapat memperkuat keterikatan dengan pekerjaan.

3.3. Lingkungan Kerja (*Working Environment*)

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik ruang dan suasana sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan motivasi. Lingkungan kerja tidak hanya kondisi fisik tempat kerja melainkan juga suasana sosial, budaya organisasi, hingga dukungan rekan kerja. Ketiga narasumber menunjukkan lingkungan kerja sebagai pendukung produktivitas dan penguat ekspektasi sosial mengenai kerja keras dan dedikasi tanpa batas. IK menggambarkan lingkungan kerjanya sangat mendukung dengan akses jaringan, perangkat komputer, serta fleksibilitas penggunaan device pribadi. *"...fasilitasnya memadai ...walaupun saya ada PC juga di kantor tapi saya sering bawa laptop... kita bisa bergantian pakainya"* (IK.052). Menurut IK, fasilitas merupakan pondasi dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan. Sebaliknya, RH dihadapkan pada lingkungan kerja yang kurang ideal *"....kalo bisa ya... lingkungannya yang tenang ga berisik, tapi ya kenyataannya sekarang di pekerjaan nggak gitu..."* (RH.042). Fasilitas seperti tempat kerja

tidak didapatkan sehingga aktivitas administratif dan penyusunan laporan dilakukan dirumah.. *"...ngerjain laporan yang lewat rumah, di kantor nggak disediakan ruangan khusus...."* (RH.046).

Disamping itu, IK dan SD juga menekankan bahwa tidak hanya fasilitas fisik yang membuat betah namun juga hubungan suportif dengan rekan dan atasan yang dapat mengurangi beban kerja. *"teman kerjanya yang enak jadi kerjanya....."* (SD.054). Hal ini mengindikasikan bagi sebagian individu, kualitas relasi sosial di tempat kerja dapat menjadi kompensasi atas keterbatasan fasilitas fisik yang disediakan. Hal ini dapat berupa motivasi sosial dan apresiasi yang dapat mempengaruhi produktivitas berkelanjutan. SD juga menjelaskan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja sering muncul dari ketimpangan beban kerja dan ekspektasi atasan. SD menjelaskan bahwa sikap mengapresiasi kerja keras ditunjukkan oleh atasannya atas performa yang baik namun disertai dengan penambahan tugas tanpa adanya kompensasi lebih. *"...menurutku penghargaannya dalam bentuk toxic... yang rajin bakal dapet pekerjaan yang lebih banyak..."* (SD.076). Sedangkan RH dihadapkan pada proses adaptasi yang mendorong keluar pada zona nyaman. *"adaptasi harus cepat, yaudah sifat introvertnya sementara dihilangkan dulu, agak kayak apa ya sok kenal-sok kenal sama orang yang baru..."* (RH.044). Temuan ini menunjukkan bahwa bekerja tanpa batas tidak selalu berjalan dengan mulus dimana individu sering kali menekan preferensi pribadi untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan ekspektasi sosial di tempat kerja.

3.4. Keuntungan (Benefit)

Keuntungan yakni bentuk imbalan atau penghargaan yang didapatkan individu sebagai hasil kerja keras dan tingkat produktivitas yang tinggi. Temuan ketiga narasumber menunjukkan dorongan kerja keras tanpa henti untuk pemenuhan kebutuhan dasar dan kebutuhan *self reward*. Hal ini mengindikasikan bahwa keuntungan berperan sebagai kompensasi atas kerja keras sekaligus dorongan yang memperkuat pola produktivitas. *"Kalo kita kerja keras pasti hasilnya juga ada... pengen sepatu pengen apa itu dari hasil kerja keras sendiri loh gitu"* (IK..078). Sedangkan RH memandang keuntungan sebagai penunjang masa depan untuk pernikahan. Bonus yang diberikan atas target KPI yang terpenuhi turut menjadi motivasi RH bekerja keras. *"kalo di perusahaan ada KPI... dihitung per 3 bulan sekali, jadi per 3 bulan sekali itulah bonus itu keluar"* (RH.070). Selain itu, kebijakan promosi jabatan juga menjadi bentuk penghargaan yang menarik kepuasan. Keuntungan yang didapatkan menjadi kebahagiaan tersendiri yang tidak hanya dinikmati diri sendiri melainkan juga memberikan kebahagiaan dengan orang-orang terdekatnya yang mana dimaknai ketiga narasumber sebagai penghargaan berharga untuk kerja kerasnya. Berbeda dengan IK dan RH, narasumber SD memaknai keuntungan juga berbentuk penghargaan non-materi. Dengan latar belakang SD dari bidang pendidikan, ia akhirnya menemukan kepuasan dan keberhargaan atas pekerjaannya. SD menggambarkan kepuasan dan kebahagiaan para orang tua murid menjadi salah satu apresiasi besar untuk SD terus bekerja kerja. *"kadang orang tuanya tuh muji kita ya... orang tuanya nyampein ee bu tadi anaknya bisa gini loh, terimakasih jadi kaya gini gini happy lagi kerja lagi"* (SD.088).

3.5. Makna dan Kepuasan Kerja

Makna dan kepuasan kerja merupakan salah satu dimensi dalam konsep *hustle culture* yang dikemukakan oleh Balkeran (2020), yaitu bagaimana individu memaknai pekerjaan, beban kerja, tanggung jawab, serta kepuasan yang diperoleh dari keterlibatan dalam aktivitas kerja. Dalam penelitian ini, pengalaman partisipan juga menunjukkan adanya kebutuhan untuk merasa terhubung dan bermakna melalui pekerjaan, yang dianalisis menggunakan konsep *relatedness* dalam *Self-Determination Theory* (Deci et al., 2017). Pekerjaan dipandang sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan meskipun memiliki beban kerja yang tinggi. Narasumber IK mengungkapkan bahwa semakin banyak pasien, semakin banyak pula tugas yang harus dikerjakan. *"...kalaupun memang pasiennya banyak itu pasti eee banyak tugasnya"*. (IK.086). RH juga menganggap penyelesaian pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab, meskipun harus dilakukan di luar jam kerja. *"Itu bukan masuk hitungan lembur, tapi hitungan tanggung jawab."*

Kerjaan yang memang harus selesai...." (RH.056). Temuan ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap tanggung jawab turut mendorong individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Di samping itu, pekerjaan juga dimaknai sebagai sumber kebermanfaatan dan pencapaian diri. SD mengungkapkan bahwa ketika tidak memiliki aktivitas p

roduktif, dirinya merasa kurang bermanfaat. *"...aku tu kalo waktu luang kadang kek overthinking dan merasa nggak bermanfaat...." (SD.068).* Sedangkan RH, memaknai pekerjaan sebagai cara untuk membahagiakan keluarga. *"Lihat senyuman orang-orang di sekitarku sih, bisa nyenengin mereka, bisa belikan sesuatu buat orang tua, keluarga, pasangan." (RH.136).* Begitu juga pada IK yang merasa bangga atas dirinya karena pekerjaan membuatnya lebih mandiri. *"Positifnya merasa bangga... mampu menjadi wanita mandiri." (IK.344).* Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan tidak hanya memenuhi kebutuhan ekonomi namun juga memberikan rasa bermakna, kebanggaan, dan manfaat bagi diri sendiri maupun orang lain.

Apresiasi dari lingkungan juga memperkuat motivasi individu dalam bekerja pafa ketiga narasumber. IK merasa bahwa kerja kerasnya dihargai oleh suami dan rekan kerja. *"Itu sangat berharga... kerja keras saya ternyata dihargai ya sama orang lain, apalagi suami...." (IK.094).* Hal serupa juga diungkapkan oleh *significant other* RH bahwa apresiasi sederhana dapat meningkatkan semangat bekerja. *"...meskipun hal sepele tapi itu bisa membangkitkan semangat buat menjalani semua pekerjaannya." (CC.112).* Temuan ini menunjukkan bahwa pengakuan orang-orang terdekat menjadi salah satu faktor yang memperkuat motivasi individu untuk mempertahankan produktivitasnya. Dengan demikian, jati pekerjaan dibentuk oleh komitmen terhadap tanggung jawab, kebermanaknaan pekerjaan, dan apresiasi dari lingkungan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam membentuk cara individu memandang pekerjaan serta mempertahankan produktivitas dalam konteks *hustle culture*.

3.6. Keseimbangan Hidup Kerja (*Work Life Balance*)

Work-Life Balance menggambarkan kemampuan individu dalam menyeimbangkan waktu, energi, dan perhatian antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Ketiga narasumber menunjukkan belum adanya batas jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Pekerjaan sering kali tetap diselesaikan meskipun melewati jam kerja karena dipandang sebagai tanggung jawab yang harus dituntaskan. *"...hitungan tanggung jawab... meskipun memang sudah lewat jam kerja, tapi kalau belum selesai ya harus selesai." (RH.056).* Kondisi tersebut juga terlihat dari pernyataan *significant other* RH bahwa waktu bersama keluarga sering kali menyesuaikan dengan pekerjaan. *"Kalau yang utama kerja, kalau sudah selesai baru buat keluarga..." (CC.118).* Temuan ini menunjukkan bahwa pekerjaan lebih diprioritaskan sehingga batas antara waktu kerja dan kehidupan pribadi menjadi kurang jelas.

Tidak adanya batas yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berdampak pada berkurangnya waktu istirahat. RH mengungkapkan bahwa waktu tidur sering kali berkurang karena digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan. *"Tidurnya nyolong waktu... kadang kerja sambil ngantuk-ngantuk." (RH.082-084).* SD juga memanfaatkan waktu luang untuk beristirahat sebagai upaya memulihkan kondisi setelah menjalani berbagai aktivitas. *"Kalau ada waktu luang ya biasanya buat tidur." (SD.214).* Temuan ini menunjukkan bahwa waktu istirahat menjadi terbatas karena sebagian besar waktu dan energi difokuskan pada pekerjaan maupun aktivitas produktif lainnya.

Ketiga narasumber mengindikasikan bahwa produktivitas dipandang lebih penting dibandingkan menjaga keseimbangan kehidupan pribadi. RH menyatakan bahwa pencapaian target menjadi prioritas dibandingkan *work-life balance*. *"Work life balance nggak terlalu kupikirkan... lebih ke target." (RH.106).* Pandangan serupa pada SD yang merasa bahwa tetap produktif lebih bermanfaat daripada memiliki banyak waktu luang. *"Menurutku produktif itu membantu banget daripada waktu luang yang banyak." (SD.266).* Temuan tersebut menunjukkan bahwa orientasi pada produktivitas membuat narasumber lebih berfokus pada penyelesaian pekerjaan dibandingkan upaya menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Demikian, temuan ini menunjukkan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan

kehidupan pribadi pada ketiga narasumber belum sepenuhnya tercapai. Prioritas terhadap penyelesaian pekerjaan, terbatasnya waktu istirahat, serta pandangan bahwa produktivitas lebih penting daripada keseimbangan hidup menggambarkan kuatnya orientasi kerja dalam keseharian.

3.7. Keterhubungan (*Connectivity & Relatedness*)

Connectivity & Relatedness menggambarkan bagaimana individu membangun dan mempertahankan hubungan dengan lingkungan sosial maupun dunia digital. Ketiga narasumber memiliki hubungan yang baik dengan keluarga, pasangan, maupun rekan kerja yang ditunjukkan melalui komunikasi dan dukungan satu sama lain. IK mengungkapkan bahwa komunikasi menjadi cara mempertahankan hubungan di tengah kesibukan bekerja. *"Komunikasinya baik, saling support... kalau ada apa-apa pasti dibicarakan."* (IK.144). SD menunjukkan juga tetap terkoneksi dengan orang tua meskipun memiliki aktivitas yang padat. *"Kalau komunikasi baik sih, orang tua juga tahu jadwal ku."* (SD.194). Temuan ini menunjukkan bahwa hubungan sosial tetap dipertahankan sebagai bentuk dukungan emosional dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Sebagai bentuk tanggung jawab terhadap orang-orang di sekitarnya, SD berupaya menyelesaikan tugasnya agar tidak membebani orang lain. *"...aku usahain nggak ngilang dari jobdesk-ku biar nggak dikerjain orang lain."* (SD.210). Temuan tersebut menunjukkan bahwa individu tidak hanya berorientasi pada pencapaian pribadi, tetapi juga memiliki kepedulian terhadap peran dan tanggung jawab sosialnya.

Penerimaan dari lingkungan juga turut memberikan dorongan bagi individu. Apresiasi yang diberikan keluarga maupun orang terdekat membuat narasumber merasa dihargai atas usaha yang telah dilakukan. *"Kalau memang terjalankan biasanya dikasih apresiasi."* (SD.218). Pengakuan tersebut memperkuat rasa diterima dalam lingkungan sosial, meskipun bukan menjadi tujuan utama dalam bekerja. Ditambah dengan media sosial yang menjadi salah satu sarana bagi narasumber untuk memperoleh informasi, hiburan, serta menjaga koneksi dengan lingkungan. SD mengaku menggunakan media sosial hampir setiap hari. *"TikTok lebih ke setiap hari... malam scroll."* (SD.228). Sementara itu, narasumber IK menggunakan media sosial secara lebih selektif dan tidak selalu membagikan aktivitas pribadinya. *"Kalau post nggak semuanya."* (IK.302). Temuan ini menunjukkan bahwa media digital dimanfaatkan sebagai sarana untuk tetap terhubung tanpa harus selalu menampilkan kehidupan pribadi.

Di sisi lain, media sosial juga menghadirkan tekanan bagi individu. SD mengungkapkan bahwa melihat pencapaian orang lain di media sosial pernah membuat dirinya merasa tertekan dan membandingkan diri. *"Pernah di fase kayak terpressure, dia bisa kok aku nggak bisa."* (SD.244). Pengalaman tersebut membuat narasumber lebih berhati-hati dalam menggunakan media sosial, termasuk membatasi unggahan mengenai pencapaian pribadi agar tidak memunculkan perbandingan sosial.

3.8. Pencapaian & Pengembangan (*Achievement & Advancement*)

Pada dimensi pencapaian & pengembangan pada harapan dalam mencapai kesuksesan, prestasi, dan kemampuan mengembangkan diri sebagai sebuah simbol keberhasilan. Temuan dalam penelitian ini, menunjukkan pencapaian & pengembangan berperan sebagai motivasi internal untuk mempertahankan produktivitas berkelanjutan khususnya ketika beban kerja tinggi. Pencapaian akan produktivitas dinilai melalui beberapa bentuk seperti pemenuhan tugas, terpenuhinya target output, serta kemampuan menjalankan peran secara bersamaan. *"...tugasnya selesai, deadline-nya cukup, tugas semua dari pekerjaan satu sudah, pekerjaan dua sudah, dari mahasiswa sudah ya itu sudah selesai berarti."* (IK.250). Pencapaian-pencapaian tersebut menumbuhkan respon positif yang memperkuat individu untuk terus produktif meliputi adanya perasaan lega, puas, dan senang di tengah pekerjaan yang selesai yang dapat meningkatkan kepercayaan diri. Hal ini turut memberikan makna bahwa keberhasilan tidak hanya mengenai material namun kemampuan memenuhi kebutuhan keluarga dan membahagiakan orang lain. Kesamaan respons ini disampaikan oleh ketiga narasumber IK, RH, dan SD sebagai berikut. *"...saya*

mengamati orang-orang terdekat saya itu kebutuhannya apa, aku amati, kalo goal itu udah tercapai tak belikan itu nanti kebutuhannya. Rasanya itu kayak lega lah pokoknya” (RH.136)

Sedangkan kebutuhan pengembangan sebagai cara individu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang meningkat. Hal ini tercermin pada pernyataan ketiga narasumber penelitian berikut. “...aku ngerasain aku sendiri ya karena kalo ga di upgrade itu kayak buat kita lebih malas... akhirnya dan malasnya itu jadi zona nyaman” (SD.258). Sementara itu, dalam menghadapi kegagalan ketiga narasumber tidak menunjukkan pola menyerah melainkan melakukan refleksi dan penyesuaian kembali. “Me-manage waktu lagi, memperbaiki diri sendiri lagi supaya bisa capaian itu” (IK.404). Ketiga narasumber menunjukkan pola mirip yang berkontribusi mendorong produktivitas berkelanjutan. Keberhasilan pada narasumber IK dinilai dari pencapaian target dan kemampuan perencanaan kembali setelah kegagalan, RH menilai pencapaian melalui pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan orang terdekat. Sedangkan SD menilai pencapaian dan pengembangan sebagai bagian adaptasi tuntutan pekerjaan. Secara keseluruhan, ketiganya menempatkan capaian produktif sebagai dasar kesuksesan. Dengan demikian, pencapaian & pengembangan berperan sebagai faktor pendorong internal individu menerapkan pola kerja *hustle*.

3.9. Rekan Kerja (*CO Workers*)

Co workers mencakup hubungan sosial dan kerjasama individu dengan anggota tim, rekan kerja, atau atasan yang mempengaruhi semangat dan dorongan untuk produktif. *Co workers* berperan pada kolaborasi dan relasi kerja yang diwujudkan dalam pembagian tugas, koordinasi tugas, serta keterlibatan dalam mencapai tujuan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan hubungan kerja yang kooperatif, saling mendukung, kerja sama tim menjadi salah satu faktor individu dalam menjalankan produktivitas berkelanjutan seperti halnya yang disampaikan IK. “...rekan kerja pasti itu, mana yang sibuk kita saling membantu” (IK.310). Hal tersebut diperkuat oleh ungkapan *significant others* IK sebagai rekan kerjanya. “saling koordinasi... setiap ada pekerjaan yang belum terselesaikan kita saling ngomong” (SR.058-SO IK). Di samping itu, RH juga menggambarkan pembagian peran berbasis tanggung jawab tim sehingga penyelesaian secara kolektif. “...kita bagi-bagi sesuai dengan jenisnya... jadi sudah ada tanggung jawabnya masing-masing” (RH.030). Adapun dukungan dari atasan melalui peran *mentoring* turut mendorong produktivitas berkelanjutan. “kan aku deket banget sama direktornya... telaten buat ngajarin.. (SD.296).

Temuan ketiga narasumber menunjukkan kecenderungan pengalaman yang serupa mengenai peran *Co workers* dalam mendorong produktivitas kerja. Narasumber IK dan RH menekankan kerjasama tim sebagai mekanisme untuk meringankan beban kerja melalui pembagian tugas dan saling membantu. Sedangkan narasumber SD lebih menyoroti peran relasi berupa bimbingan dan umpan balik dari atasan. Meskipun terdapat perbedaan, ketiganya mendapatkan dukungan kerja yang meningkatkan rasa tanggung jawab pekerjaan.

3.10. Kebebasan & Fleksibilitas (*Freedom & Flexibility*)

Kebebasan & fleksibilitas merupakan kewenangan individu dalam mengatur waktu, tempat, dan cara bekerja, termasuk bagaimana mereka memanfaatkan waktu luang. Dapat dilihat dari bagaimana individu memanfaatkan waktu luang untuk tetap produktif. Di mana individu menggunakan waktu bebas untuk menyelesaikan pekerjaan lain. IK menggambarkan waktu istirahatnya digunakan untuk makan dan melanjutkan tugas lain. “Waktu luang ya makan... istirahat leyeh-leyeh jarang sekali, meskipun pasiennya sedikit harapannya masih bisa mengerjakan yang lain.” (SR.174- SO IK). Hal serupa pada RH yang melanjutkan *side job* nya ketika waktu istirahat berlangsung. “Kalau kerja utama selesai ya lanjut kerja sampingan... istirahat juga kadang berantakan.” (CC.118- SO RH). Berbeda dengan SD yang menyatakan ketidakpastian dalam memanfaatkan waktu luang karena karakteristik pekerjaan dan kondisi murid di lingkungan kerja sehingga terkadang SD masih memiliki waktu tidur. Namun, ketika waktu luang lebih kondusif, SD akan mengerjakan tugas lainnya. “Tidur sama muridku, terus terkadang ngerjain tugas karena lebih encer otaknya kalau gitu.” (SD.298)

Ketiga narasumber menunjukkan waktu luang lebih banyak dimanfaatkan untuk mempertahankan produktivitas, sehingga kebutuhan istirahat belum terpenuhi secara optimal. IK dan SD menggunakan waktu luang untuk aktivitas ringan seperti makan atau mengurangi stres, sebagian lainnya untuk tugas kuliah atau tidur karena kelelahan. Sementara itu, RH menunjukkan tetap memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab, bahkan melewati jam kerja.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan pada ketiga narasumber, penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mendorong individu menerapkan *hustle culture* dalam kehidupan sehari-hari. Temuan ini menunjukkan bahwa *hustle culture* tidak terbentuk dari faktor tunggal saja, melainkan melalui interaksi komprehensif dalam berbagai dimensi yang saling berkesinambungan dan memperkuat. Temuan pada sepuluh aspek yang *hustle culture* yakni komunikasi, lingkungan kerja, *benefit*, jati pekerjaan (*work itself*), keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*), keterhubungan (*relatedness and connectivity*), pencapaian dan pengembangan, rekan kerja, serta kebebasan dan fleksibilitas telah peneliti diidentifikasi yang menunjukkan faktor-faktor tersebut membentuk suatu sistem yang saling terikat dan memperkuat pola produktivitas berkelanjutan pada individu. Sejalan dengan temuan Tselepis (2024) yang menyatakan *hustle culture* sebagai suatu strategi "*making it work*" dan juga menjadi bagian dari identitas diri melalui kesuksesan pekerjaan. Responden RH juga mencerminkan bahwa pilihan menjadi *hustle* merupakan strategi bertahan hidup dan menjaga identitas diri dengan mampu memenuhi tuntutan hidup (Cuervo dkk., 2022) Di dalam *hustle culture* sendiri banyak aspek yang mempengaruhi dan berkaitan yang menjadi alasan mengapa seseorang menerapkan pola *hustle culture* dalam kehidupan,

Pola hubungan antar aspek dalam *hustle culture* menunjukkan suatu siklus yang bersifat self-reinforcing mulai dari identitas peran sebagai pondasi dasar pengalaman *hustle culture* pada individu. Narasumber IK, RH, dan SD memiliki latar belakang dan status berbeda yang menjelaskan pemaknaan diri dan peran sosial sebagai pendorong produktivitas berlebih. Penelitian ini mengindikasikan bahwa identitas peran individu menentukan sejauh mana individu memiliki kewajiban untuk terus produktif dan memaknai kesibukan sebagai bagian identitas diri mereka. Penelitian Tselepis, (2024) menjelaskan bahwa *hustle culture* pada generasi Z juga berfungsi sebagai strategi bertahan di tengah tuntutan ekonomi dan kompetensi pekerjaan. Pilihan individu menerapkan *hustle culture* diperkuat oleh faktor komunikasi yang mana komunikasi suportif di lingkungan kerja dapat meningkatkan keterlibatan kerja (Adistya dkk., 2024; Aziz & Adnans, 2023). Komunikasi yang lancar dan kolaboratif membuat individu lebih mudah menerima beban kerja tinggi sebagai bagian dari tanggung jawab sosial. Sejalan dengan penelitian Chairunnisah & Kurnia (2023) serta (Metris, 2024), komunikasi lingkungan kerja, akademik, dan relasi sosial tidak hanya sebagai dukungan emosional melainkan juga sebagai mekanisme sosial yang memperkuat nilai bahwa kesibukan dan kerja keras merupakan indikator akan keberhasilan. Selain itu, Balkeran (2020) juga menekankan bahwa *hustle culture* terbentuk melalui proses sosial yang berulang mengenai naturalisasi nilai kerja berlebih melalui interaksi sosial sehari-hari. Sehingga penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi memperkuat argumen *hustle culture* juga terbentuk melalui dinamika komunikasi sosial yang mempengaruhi cara individu menilai produktivitas dan keberhargaan diri. Dari segi lingkungan kerja baik dalam bentuk fasilitas fisik maupun budaya turut mempengaruhi individu menentukan pilihan untuk terus produktif. Akan tetapi, faktor ini juga menjadi tantangan dan tekanan tersendiri bagi individu dalam aktivitas pekerjaannya. Penelitian ini menjelaskan bahwa adanya fasilitas kerja yang memadai seperti perangkat kerja yang lengkap dan mendukung menjadi salah satu faktor yang mendukung tingkat produktivitas pekerja. Penelitian pada pekerja *start-up* menunjukkan bahwa lingkungan kerja cepat (*fast-paced*) dengan didukung perangkat kerja yang layak dapat mendorong individu untuk terus produktif dan terlibat intens dalam pekerjaan (Aziz & Adnans, 2023). Di samping itu, suasana kerja juga menjadi faktor penting yang menentukan produktivitas pekerjaan. Narasumber SD menjelaskan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan tenang akan mendukung fokus pekerjaan menjadi lebih baik sehingga meningkatkan *job demand* yang

berkaitan dengan tuntutan adaptasi di lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Cuervo dkk., 2022) yang menyatakan bahwa kondisi pekerjaan yang tidak ideal akan mendorong individu mengadopsi strategi *hustle culture* sebagai bentuk penyesuaian diri agar mampu memenuhi tuntutan kerja. Kedua aspek tersebut berperan sebagai faktor penguat eksternal yang mendorong pola kerja intensif tidak hanya menjadi sebuah pilihan namun juga diinternalisasi menjadi bagian dari aktivitas individu.

Temuan pada aspek keuntungan juga menunjukkan adanya hubungan erat dengan identitas pekerjaan. Ketiga narasumber memaknai kerja keras sebagai upaya memperoleh keuntungan baik berupa finansial atau perasaan puas akan penghargaan terhadap diri sendiri. Saat keuntungan berupa bonus, apresiasi, promosi, didapatkan, individu memaknai dirinya sebagai pribadi yang kompeten yang menjadi kebanggaan tersendiri. Hustle culture pada lingkungan kerja modern tidak hanya menjadi pilihan atas dasar imbalan finansial melainkan juga dipilih atas pengaruh dukungan sosial dan penguatan relasional (Balkeran, 2020). Narasumber IK merasa bangga akan dirinya sebagai wanita mandiri dan mampu bekerja. Begitu juga Narasumber RH yang mengidentifikasi dirinya sebagai individu yang bekerja keras dan tanggung jawab. Sementara Narasumber SD menemukan mada dan harga dirinya melalui dampak dari pekerjaannya terhadap orang lain. Selain itu, ketiga narasumber menunjukkan toleransi tinggi dan kontribusi diluar jam kerja panjang yang menunjukkan tekanan berlebih dalam menyelesaikan tanggung jawab. Sedangkan Narasumber SD mampu bekerja di luar *job description* demi pengakuan dan kepuasan emosional. Seluruh pola pada ketiganya menunjukkan bahwa keuntungan (*benefit*) tidak hanya berupa hasil akhirnya melainkan juga stimulus yang mendorong pola individu secara tidak langsung menerapkan hustle culture. Berbeda dengan temuan dari Aziz dan Adnans (2023) yang menyatakan bahwa *hustle culture* memiliki dampak negatif terhadap kepuasan kerja, dimana dalam penelitian tersebut, benefit yang dirasakan individu berpotensi meningkatkan motivasi dan kepuasan secara jangka pendek, akan tetapi tidak bagi jangka panjang. Sehingga dalam kondisi tertentu *hustle culture* tetap dapat memberikan konsekuensi yang negatif terhadap pekerja.

Di sisi lain, jati pekerjaan menunjukkan cara individu memahami nilai diri, tujuan hidup dan keberhasilan melalui pekerjaan serta tingkat produktivitas sebagai alat ukur kesuksesan. Sejalan dengan Tselepis (2023) yang mengatakan bahwa *hustle culture* pada generasi Z memiliki fungsi yang tidak hanya sebatas sarana pembentukan diri, akan tetapi juga sebagai strategi bertahan di tengah tuntutan ekonomi dan kompetensi kerja, dimana kerja yang tinggi didefinisikan sebagai makna dirinya. Selain itu penelitian dari Chairunnisa dan Kurnia (2022) juga mendukung pernyataan tersebut dimana representasi *hustle culture* terutama dalam konteks media sosial yang mengakibatkan produktivitas, kesibukan dan pencapaian yang ditunjukkan melalui media maya sebagai gambaran ideal tentang kesuksesan. Secara tidak sadar hustle culture terbentuk secara sosial dimana individu semakin memaknai profesionalisme dirinya dari kesibukan dan produktivitas kerja. Demikian kombinasi antara keuntungan dan jati pekerjaan sebagai representasi kepuasan internal menciptakan dorongan ganda yang membuat individu mengulang pola intensif dalam siklus produktivitas berkelanjutan.

Siklus produktivitas berlebih berdampak pada keseimbangan hidup dan kerja (*work-life balance*) serta pada kebebasan dan fleksibilitas (*freedom & flexibility*). Individu dengan produktivitas berkelanjutan menunjukkan tidak adanya batas pekerjaan dan kehidupan pribadi karena pekerjaan yang terus berlanjut diluar jam kerja. Meskipun narasumber memiliki keleluasaan mengatur waktu kerja, fleksibilitas tersebut justru memicu pola kerja berlebihan dan memperburuk keseimbangan hidup. Hal ini sejalan dengan kajian Yoewono (2025) dan (Cuervo dkk., 2022) yang menyatakan bahwa pekerjaan non-standar memberi fleksibilitas sekaligus meningkatkan kerentanan. Waktu luang cenderung digunakan untuk kerja tambahan, tugas kuliah, atau melanjutkan pekerjaan di luar jam kerja, sehingga fleksibilitas dimaknai sebagai kesempatan meningkatkan produktivitas, bukan beristirahat, sebagaimana juga ditegaskan oleh (Permatasari dkk., 2024) Fleksibilitas yang seharusnya memberikan kontrol akan pekerjaan justru memperluas beban kerja dan berdampak pada kaburnya batas pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini dijelaskan Adistya dkk., (2024) dan Yuningsih dkk., (2023) yang menemukan

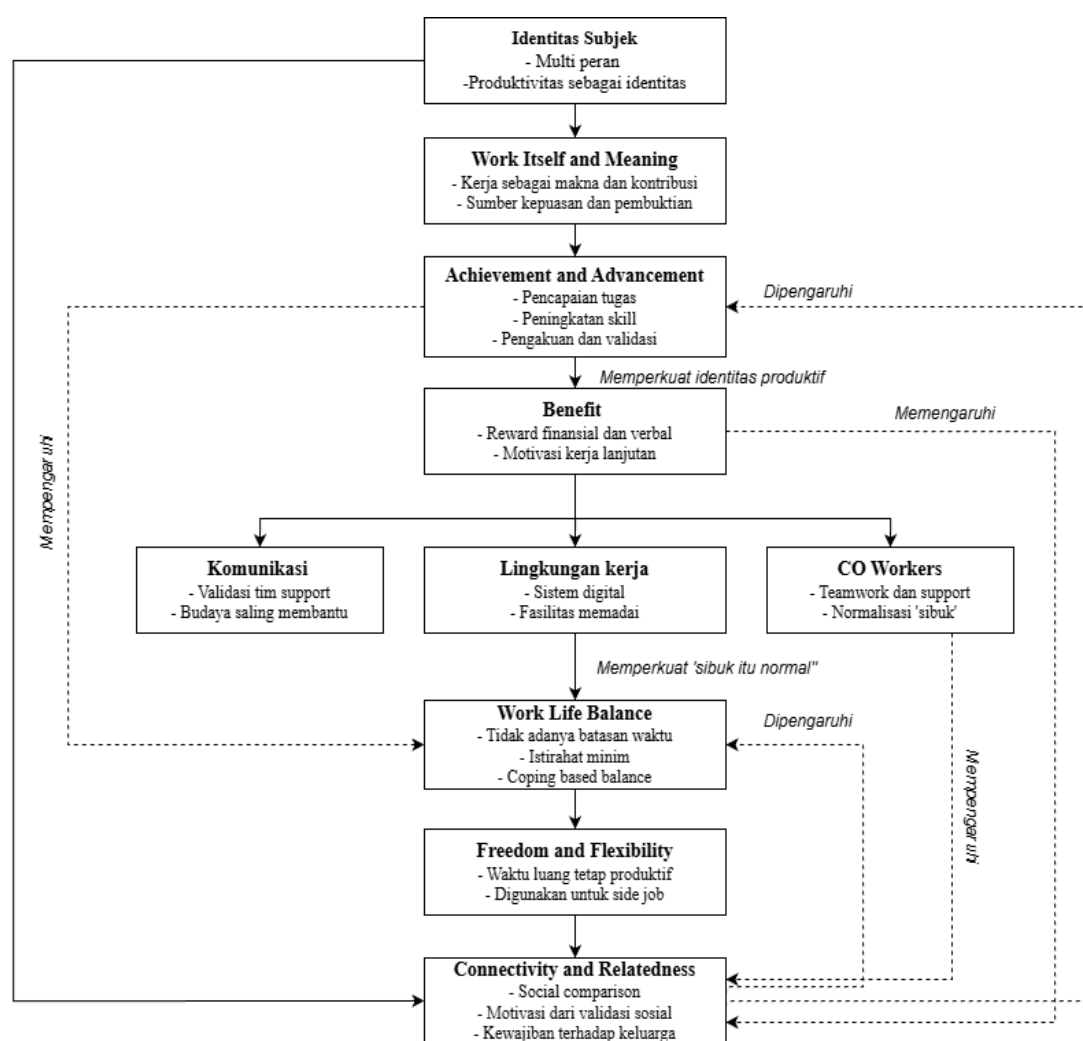
bahwa waktu luang tidak lagi berfungsi sebagai ruang untuk pulih dan beristirahat melainkan usaha memaksimalkan sisa waktu yang ada untuk terus produktif. Kondisi ini dapat mengarah pada sulitnya melepaskan diri dari tuntutan kerja (Negura dkk., 2023).

Faktor lain yang turut memperkuat kerentanan work life balance yakni *Connectivity & Relatedness* berperan dalam membentuk siklus produktivitas. Validasi sosial dari keluarga, rekan kerja, dan lingkungan mempengaruhi motivasi, cara memaknai pekerjaan, serta penguatan identitas produktif. Lingkungan kerja dan pola komunikasi juga menormalisasi anggapan bahwa “sibuk itu wajar” sehingga waktu luang kerap tetap diarahkan pada aktivitas produktif. Chairunnisah & Kurnia (2023) dan (Bińczycki dkk., 2023) menekankan pentingnya relasi sosial bagi Gen Z dalam memaknai kerja dan produktivitas. Namun, temuan ini sekaligus memperluas kajian Maharani dkk., (2024) dan Adistya dkk., (2024) dengan menunjukkan bahwa tidak semua Gen Z menggunakan media sosial sebagai sarana *personal branding* atau tunduk pada tekanan *hustle culture*. Sebagian narasumber justru menunjukkan resistensi terhadap tuntutan tampil produktif secara digital. Dengan demikian, dimensi *Connectivity & Relatedness* tidak hanya memperkuat identitas dan motivasi kerja, tetapi juga memperlihatkan adanya kontrol individu Gen Z terhadap tekanan sosial dan digital dalam konteks kerja non-standar.

Ketiga narasumber memperlihatkan pencapaian produktivitas dinilai melalui pemenuhan tugas, terpenuhinya target, dan kemampuan menjalankan peran ganda secara bersamaan. Hal ini dapat dijelaskan dalam faktor pencapaian dan pengembangan (*Achievement & Advancement*) dimana narasumber menunjukkan respon positif berupa perasaan lega, puas, dan senang yang mengarah pada peningkatan kepercayaan diri. Ketiga narasumber juga menunjukkan ketangguhan dalam menghadapi kegagalan yang memiliki kecenderungan refleksi dan evaluasi terhadap kegagalan. Temuan ini menunjukkan bahwa *hustle culture* tidak hanya didorong atas faktor eksternal melainkan juga motivasi internal yang kuat untuk terus berkembang dan mencapai kesuksesan. Selain itu faktor rekan kerja (*co workers*) mencakup kondisi kerja baik struktur maupun budaya kerja yang suportif turut menjadi penguat pilihan individu menerapkan *hustle culture*. *Co workers* juga berperan memperkuat jati pekerjaan (*work itself and relatedness*) yang membuat individu memiliki persepsi terlibat, dibutuhkan, dan bertanggung jawab mengenai tujuan pekerjaan secara bersama sama. Balkeran (2020) menekankan struktur dan budaya dalam tempat kerja dimana *co workers* berperan sebagai mekanisme sosial yang menormalisasikan intensitas kerja tinggi yang berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *co workers* memiliki peran ganda sebagai dukungan secara emosional sebagai mekanisme stres akibat beban kerja dan sebagai faktor penguat perilaku *hustle* yang membuat individu bertahan dalam ritme kerja berlebihan. Di samping itu, keterkaitan ini juga bersinggungan dengan aspek *achievement and advancement* dimana keberhasilan tim dan apresiasi yang didapatkan turut berkontribusi dalam memperkuat dorongan individu untuk berprestasi. Penelitian Ave dkk., (2023), menunjukkan kerja sama tim dan pembagian peran mendukung penerimaan terhadap beban kerja tinggi. Akan tetapi Stiawati & Maisaroh (2023), menegaskan kerjasama tim yang intensif dapat berdampak positif secara linier terhadap motivasi dan produktivitas pekerja meskipun harus diimbangi dengan perhatian terhadap kondisi kesejahteraan anggota tim dan pengelolaan beban kerja yang merata. Sehingga rekan kerja yang kooperatif dan hubungan yang suportif semakin memperkuat produktivitas tinggi sebagai norma yang harus dipenuhi, sebagaimana ditunjukkan oleh narasumber IK dan RH yang menekankan pentingnya pembagian tugas dan koordinasi tim, serta SD yang menyoroti peran mentoring dari atasan sebagai sumber dorongan produktivitas.

Dengan demikian temuan faktor-faktor dalam penelitian ini dapat ditinjau melalui peta konsep dibawah yang menunjukkan bahwa *hustle culture* pada generasi Z terbentuk melalui jalur sirkular dan *self reinforcing* yakni berawal dari identitas peran dimana produktivitas dimaknai sebagai cerminan nilai diri dan kesuksesan. Kemudian diperkuat oleh faktor eksternal meliputi komunikasi yang memberikan validasi sosial dan normalisasi akan aktivitas intensif atau kesibukan serta faktor lingkungan kerja yang berperan sebagai penguat berkaitan dengan fasilitas kerja secara fisik dan sosial atau peran sebagai tantangan individu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja nya. Selanjutnya dorongan eksternal tersebut memicu faktor penggerak internal yakni keuntungan (*benefit*) sebagai intensif material dan simbolik, serta jati pekerjaan (*Work itself*

& *Relatedness*) sebagai sumber makna dan kepuasan pribadi. Sehingga kombinasi antara kedua faktor tersebut dapat menciptakan dorongan ganda yang dapat berperan sebagai katarsis siklus produktivitas berkelanjutan. Siklus yang terbentuk ini kemudian berdampak pada rentannya batas pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work life balance*) dan kebebasan (*freedom & flexibility*) yang justru dapat meningkatkan beban kerja karena dorongan terus produktif di sisa waktu yang tersedia. Di sisi lain, ketiga aspek berikut juga turut memperkuat *hustle culture* yakni aspek keterhubungan (*connectivity & relatedness*) dipresentasikan melalui perbandingan sosial dan validasi dari lingkungan, pencapaian dan perkembangan (*achievement & advancement*) yang digambarkan melalui pencapaian target dan pengembangan diri, serta pada faktor *co-worker* dilihat dari kerja sama tim yang menunjukkan adanya penormalisasian produktivitas berlebih sebagai kewajiban. Secara keseluruhan, siklus ini akan terus berkaitan dan saling memperkuat secara berulang menciptakan tekanan berkelanjutan untuk individu terus produktif. Dengan demikian, pilihan untuk menjadi *hustle culture* tidak hanya didasarkan pada satu faktor pembentuk melainkan dipertahankan dan diperkuat melalui interaksi personal, relasional, dan struktural yang membentuk pola produktivitas berkelanjutan.



Gambar 2. Peta konsep keterkaitan antar dimensi temuan

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hustle culture* pada pekerja Generasi Z dewasa awal terbentuk melalui interaksi antara identitas peran, tuntutan kerja non-standar, serta dukungan dan lingkungan sosial yang memaknai kesibukan dan produktivitas tinggi sebagai indikator nilai diri dan kesuksesan. Berbagai dimensi seperti komunikasi yang suportif, lingkungan kerja, *benefit*,

jati pekerjaan, pencapaian, relasi kerja, dan konektivitas sosial saling memperkuat keterlibatan kerja serta mendorong individu mempertahankan ritme kerja yang intens. Meskipun *hustle culture* memberikan kepuasan, pencapaian, dan validasi diri dalam jangka pendek, temuan menunjukkan bahwa batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Fleksibilitas waktu yang dimiliki justru memperluas beban kerja, menurunkan kualitas istirahat, dan melemahkan *work-life balance* sehingga berpotensi berdampak negatif terhadap kesejahteraan individu dalam jangka panjang.

Penelitian ini memiliki kelebihan pada pendekatan kualitatif eksploratori yang memungkinkan penggalian kedalaman makna subjektif *hustle culture* pada pekerja Gen Z dalam konteks pekerjaan standar maupun non-standar. *Hustle culture* dalam penelitian ini dikaji tidak hanya sebagai pengalaman *tren* atau konstruksi media sosial yang berdampak pada pola kerja buruk, tetapi juga sebagai pengalaman eksistensial yang terbentuk melalui interaksi identitas peran, tuntutan ekonomi, struktur kerja, serta dorongan sosial dan relasi interpersonal. Dengan ini, temuan penelitian memperluas kajian *hustle culture* dengan memperlihatkan sisi adaptif dan fungsionalnya pada individu. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah dan karakteristik partisipan yang relatif homogen serta konteks wilayah yang spesifik sehingga temuan tidak dapat digeneralisir pada konteks Gen Z secara luas. Menyadari keterbatasan tersebut, peneliti di masa mendatang dapat memperluas temuan ini dengan melibatkan partisipan yang lebih beragam, baik pada identitas peran individu, status pekerjaan (kontrak dan non-kontrak), serta wilayah penelitian. Selain itu, pendekatan longitudinal diperlukan untuk mengkaji dinamika *hustle culture* khususnya dalam menilai apakah pengalaman dan makna *hustle culture* mengalami perubahan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisty, R. A., Anom Kumbara, & Ida Ayu Alit Laksmiwati. (2024). Analisis Hustle Culture Terhadap Work Life Balance pada Pekerja Remote di Kota Denpasar. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(12). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.4821>
- Arora, A. K., Khanna, B., Kamra, A., & Rai, M. (2024). *Relationship Between Hustle Culture And Psychological Wellbeing Of Secondary School Student* (Bag. 101-107). 13(9), 2319–7722. <https://doi.org/10.35629/7722-1309101107>
- Ave, undefined K., Ramadhani, undefined M. W., & Zami, undefined M. R. A. Z. (2023). Fenomena Workaholik Pada Usaha Mahasiswa Menyusun Citra Diri Dalam Perspektif Dramaturgi. *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum Dan Humaniora*, 1(4), 377–385. <https://doi.org/10.59059/mandub.v1i4.767>
- Aziz, K. S., & Adnans, A. A. (2023). The Effect of Hustle Culture on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia: Pengaruh Hustle Culture Terhadap Kepuasan Kerja pada Pekerja Perusahaan Rintisan di Indonesia. *Psikologia: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 140–147. <https://doi.org/10.32734/psikologia.v18i2.12086>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Timur. (2024). *Jumlah perguruan tinggi, dosen, dan mahasiswa (negeri dan swasta) di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi, Sains, dan Teknologi menurut kabupaten/kota di Provinsi Jawa Timur, 2024*. <https://jatim.bps.go.id/id/statistics-table/3/Y21kVGRHNXZVMEl3S3pCRllyMHJRbnB1WkVZemR6MDkiMw==/jumlah-perguruan-tinggi-sup-1--sup---dosen--dan-mahasiswa-negeri-dan-swasta--di-bawah-kementerian-ri-set--teknologi-dan-pendidikan-tinggi-kementerian-pendidikan-dan-kebudayaan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-timur--2024.html?year=2024>
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). Tenaga Kerja—Tabel Statistik—Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table?subject520>

- Balkeran, A. (2020). *Hustle culture and the implications for our workforce* (Master's thesis, Baruch College, City University of New York). CUNY Academic Works. https://academicworks.cuny.edu/bb_etds/101
- Bińczycki, B., Łukasiński, W., & Dorocki, S. (2023). Determinants of Motivation to Work in Terms of Industry 4.0—The Gen Z Perspective. *Sustainability*, 15(15), 12069. <https://doi.org/10.3390/su151512069>
- Braun, & Clarke. (2006). Using thematic analysis in psychology. *University of Auckland*, 3, 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Budiarjo, M. A., & Ulinnuha, R. (2023). *Strategic Appropriate On Hustle Culture As Positive Trend*. 9. <https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR>
- Chairunnisah, A., & Kurnia, L. (2023). Hustle Culture in Social Media: Exploring the Imagined Success in the Modern Era. *Athena: Journal of Social, Culture and Society*, 1(4), 180–191. <https://doi.org/10.58905/athena.v1i4.151>
- Cuervo, I., Vignola, E. F., Ahonen, E. Q., Davis, L., Bodin, T., & Baron, S. L. (2024). Hustle: Experiences of making work 'work' for non-standard and precariously employed workers in New York City. *SSM - Qualitative Research in Health*, 5, 100376. <https://doi.org/10.1016/j.ssmqr.2023.100376>
- Dejonckheere, & Vaughn. (2019). Semistructured interviewing in primary care research: A balance of relationship and rigour. *Family Medicine and Community Health*, 7(2). <https://doi.org/10.1136/fmch-2018-000057>
- Maharani, A. P., Martono, N., & Rizkidrajat, W. (2024). (PDF) *The Behavior of Hustle Culture among Students in Faculty of Social and Political Science Jenderal Soedirman University*. *International Journal of Multidisciplinary Sciences*. <https://doi.org/10.37329/ijms.v2i1.2796>
- Meiji, N. H. P. (2019). *Pemuda (pe)kerja paruh waktu: Dependensi dan negosiasi*. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 15–28. <https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.46133>
- Metris, D. (2024). HUSTLE CULTURE: MENCERMATI TREN PERILAKU YANG MENDORONG KESUKSESAN TANPA HENTI. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 11(1), 111. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v11i1.12053>
- Negura, L., Plante, N., & Namian, D. (2023). The social construction of workaholism as a representational naturalization. *Heliyon*, 9(6), e17447. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e17447>
- Pratiwi, A. (2023). *DESKRIPSI PERILAKU HUSTLE CULTURE PADA PEKERJA SALES GUFFY CELL PHONE BANYUMANIK*. <https://repository.unika.ac.id/32861>
- Permatasari, M. A., Ayubi, S. A., Makhzumi, AlFariz, A., & Kurni, W. (2024). Hustle Culture in Generation Z Study of Thematic Hadith. *Wardah : Jurnal Dakwah Dan Kemasyarakatan*, 25(2), 201–217. <https://doi.org/10.19109/ea7fz503>
- Sekaran, U. (2006). *Metode penelitian untuk bisnis* (Edisi ke-4). Jakarta: Salemba Empat. Adistya, R. A., Kumbara, A., & Laksmiwati, I. A. A. (2024). Analisis Hustle Culture Terhadap Work Life Balance pada Pekerja Remote di Kota Denpasar. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(12), 5843–5859. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.4821>

- Stebbins, R. A. (2001). *Exploratory Research in the Social Sciences*. SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781412984249>
- Situmorang, R., Sudikno, A., Surjono, & Wicaksono, A. D. (2020). *Conceptual Framework of Studentification Impacts in Malang City, Indonesia*. International Journal of Advanced Science and Technology, 29(5), 585–593. https://www.researchgate.net/publication/340730680_Conceptual_Framework_of_Studentification_Impacts_in_Malang_City_Indonesia.
- Stiawati, T., & Maisaroh, I. (2023). PENGARUH HUSTLE CULTURE TERHADAP MOTIVASI DAN PRODUKTIFITAS DALAM ORGANISASI HIMPUNAN MAHASISWA ADMINISTRASI PUBLIK 2022. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran, 6(4), 1449–1455. <https://doi.org/10.31004/jrpp.v6i4.21043>
- Yoewono, D. (2025, August 4). Gig Economy: Generasi Muda Meninggalkan Jam Kantoran - Kebebasan. <https://rooma21.com/blog-rooma21/gig-economy-saat-generasi-muda-tak-lagi-ingin-terikat-jam-kerja-kantoran/>
- Yuningsih, Mardiana, N., Jima, H., & Prasetya, M. D. (2023). *The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating Variable*. 1062–1073. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-046-6_102