

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

Khalida Salsabila Aziz¹, Abdhy Aulia Adnans^{1*}

¹Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Abstract. This research aims to acknowledge the hustle culture's effect on startup workers' job satisfaction in Indonesia. The research method used in this research is descriptive quantitative with a purposive sampling method. The sample of this research is 351 subjects. Data collection uses Likert scales, namely JDI (Job Descriptive Index) and Hustle Culture Scale. The method of data analysis is a simple regression analysis method. Results from the research showed a negative effect of hustle culture on job satisfaction with a negative direction of the effect. The result concluded that the higher the hustle culture, the lower the job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Hustle Culture, Startup, JDI

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh hustle culture terhadap kepuasan kerja pada pekerja perusahaan rintisan di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif dengan pengambilan data secara purposive sampling. Sampel penelitian berjumlah 351 subjek. Pengumpulan data menggunakan skala Likert yaitu skala JDI (Job Descriptive Index) dan Skala Hustle Culture. Metode analisis data menggunakan metode analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif dari hustle culture terhadap kepuasan kerja dengan arah negatif dari pengaruh. Artinya, semakin tinggi tingkat hustle culture, maka akan semakin rendah kepuasan kerja pada pekerja.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Hustle Culture, Perusahaan Rintisan, JDI

1 Pendahuluan

Kehidupan manusia tidak luput dari perkembangan, dan Revolusi Industri adalah salah satu contoh dari perkembangan tersebut. Revolusi Industri 4.0 adalah fenomena kolaboratif antara teknologi siber dan teknologi otomatisasi. Pilar-pilar utama dalam Revolusi Industri 4.0 adalah *Internet of Things*, *Big Data*, *Artificial Intelligence*, *Cloud Computing*, dan *Additive Manufacturing* (Schwab, 2016). Perkembangan teknologi yang pesat mendorong penggunaan teknologi yang terlibat dalam berbagai unsur kehidupan, salah satunya penggunaan sosial media yang meluas dengan adanya internet. Indonesia memiliki 237,5 penduduk, dan 77,02%

*Korespondensi: Abdhy Aulia Adnans, Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara, Jl. Dr. Mansyur No. 7 Kampus USU, Medan, 20155, Indonesia. Surel: abdhy.aa@usu.ac.id

darinya adalah pengguna internet. Pengguna internet di Indonesia didominasi oleh kelompok pelajar/mahasiswa dan pekerja (Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2022). Dalam kalangan pekerja, keterlibatan internet dan teknologi dapat mempengaruhi bagaimana tingkat kepuasan individu (Castellacci & Tveito, 2018).

Kepuasan kerja adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya (Robbins et al., 2003). Kepuasan kerja mengacu pada persepsi pekerja terhadap pekerjaannya secara keseluruhan (Weiss & Tappen, 2015). Empat faktor dari kepuasan kerja yang tinggi adalah pekerjaan yang menantang, imbalan yang wajar, kondisi lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung (Robbins, 2006). Kepuasan kerja dapat diukur oleh beberapa indikator, seperti kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kesempatan terhadap gaji, kesempatan promosi, kepuasan terhadap supervisi, dan kepuasan terhadap rekan sekerja (Smith et al., 1969).

Berdasarkan skala *The Job Descriptive Index* oleh Bowling Green State University (2009), terdapat beberapa aspek-aspek dari kepuasan kerja. *Job in General* mengacu pada gambaran umum mengenai pekerjaan tersebut. *Pay* mengacu pada pendapatan dan kompensasi yang diterima, dan kesesuaian jumlah gaji yang diterima dengan beban kerja, kemampuan yang dimiliki, dan standar upah yang berlaku. *Opportunities for Promotion* mengacu pada kesempatan dan peluang untuk kenaikan jabatan. *Supervision* mengacu pada kualitas penyeliaan yang diberikan oleh atasan. *People in Present Job* mengacu pada rekan-rekan di lingkungan kerja. Dan *Work in Present Job* mengacu pada kondisi pekerjaan yang dijalankan saat ini.

Bekerja tanpa henti membuat individu merasa penting (Robinson, 2019). Memiliki pekerjaan lebih dari satu dalam waktu yang bersamaan menjadi pendorong untuk bekerja lebih dari waktu kerja yang normal, bahkan di akhir pekan. Hal ini adalah salah satu contoh adanya fenomena *hustle culture* pada pekerja aktif (Robinson, 2019). *Hustle culture* adalah kesepakatan yang tak terucap antara atasan dan pekerja, dimana dedikasi terhadap sebuah peran menunjukkan tingkat produktivitas dari kelompok. Ekspektasi produktivitas yang dibangun adalah bagi seluruh pekerja untuk berhasil, mengenyampingkan peran dalam organisasi (Balkeran, 2020).

Hustle culture adalah budaya masyarakat yang menganut gaya hidup “gila kerja”, namun ada faktor eksternal yang terlibat (Setiono, 2022). *Hustle Culture* lebih dapat diterima sebagai gaya hidup dengan landasan cap diri sebagai yang tak tergantikan, karena adanya perubahan konteks sosial, masyarakat, dan industri.

Aspek-aspek dari *hustle culture* adalah *Communication, Working Environment, Benefits, Work Itself, Work-Life Balance, Connectivity, Achievements and Advancements, Co-workers, dan Freedom and Flexibility*. Beberapa dampak dari *hustle culture* mencakup *burnout*, depresi, dan rasa gelisah yang berlebih (Bethke, 2019).

Pekerja di era digital memiliki kedekatan dengan penggunaan internet dan sosial media, baik untuk sarana bekerja maupun kesenangan pribadi. Sosial media kerap digunakan sebagai wadah “unjuk bakat” mengenai pencapaian dan keberhasilan, menunjukkan dedikasi dan

komitmen mereka sebagai pekerja (Robinson, 2019). Unggahan-unggahan tersebut kerap membuat pekerja lain kerap membandingkan diri mereka dengan apa yang mereka lihat.

Perusahaan *startup* sendiri merupakan salah satu bentuk dari adanya perubahan dan pergerakan industri. Perusahaan *startup* adalah sebuah perusahaan yang baru dan sementara, dengan model bisnis berbasis inovasi dan teknologi dan memiliki potensi untuk perkembangan yang pesat dan skalabilitas (Krejčí et al., 2015). Beberapa karakteristik dari perusahaan *startup* yaitu memiliki budaya perusahaan yang unik dan fleksibel, jumlah pekerja yang sedikit, usia perusahaan yang kemungkinan besar di bawah 4 tahun, berbasis operasi *digital*, mengutamakan inovasi dan disrupsi, serta mengandalkan dana dari investor (Blackman, 2021).

Di Indonesia, perusahaan *startup* umumnya mengacu pada perusahaan yang menggunakan unsur teknologi informasi dalam produknya (Baskoro, 2014). Per tahun 2021, terdapat 1,190 perusahaan *startup* di Indonesia dengan mayoritas pendiri berusia 25-39 tahun. Pekerja perusahaan *startup* di Indonesia didominasi oleh kelompok usia generasi Z (kelahiran tahun 1997-2001 dengan rentang usia 17-25 tahun) sebanyak 49.60%, diikuti oleh kelompok usia generasi Y (kelahiran tahun 1981-1996 dengan rentang usia 26-39 tahun) sebanyak 46.90% (MIKTI, 2021).

Di Indonesia, *hustle culture* kerap dikaitkan dengan budaya kerja di perusahaan rintisan atau *startup* karena laju kerja yang serba cepat. Kebutuhan untuk terus berkembang, dengan landasan inovasi dan potensi menjadikan perusahaan *startup* sebagai bentuk perusahaan yang identik dengan istilah “*fast-paced*”, atau berlaju serba cepat. Perusahaan *startup* adalah perusahaan yang identik dengan lingkungan serba cepat (Patterson & Mayes, 2019). Pekerja dituntut untuk dapat mengikuti perubahan yang cepat dan diharapkan dapat terus menghasilkan inovasi guna menjaga perkembangan perusahaan yang terus menerus meningkat.

Tingginya minat pekerja untuk bergabung dengan perusahaan *startup* didasari oleh beberapa faktor, seperti budaya kerja serba cepat yang menantang, lingkungan yang mendukung pengembangan diri, gaji yang kompetitif dengan perusahaan besar, jenjang karir yang dapat naik dengan cepat, kesempatan kerja yang luas, alur kerja yang menyenangkan dan fleksibel, budaya penggunaan teknologi yang erat dan familiar dengan golongan pekerja, serta gambaran yang dapat ditampilkan pekerja pada sosial media (Windiana, 2021).

Penelitian oleh Ramadhani et al. (2022) menemukan bahwa pekerja yang terlibat dalam *hustle culture* kerap merasa bersalah ketika mereka beristirahat dan bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang normal, yaitu 7-8 jam dalam satu hari dan 5-6 hari dalam seminggu. Pekerja juga merasa tidak nyaman terkait pemberlakuan jam kerja di luar aturan yang dinormalisasi. Selain itu, pekerja merasakan ketidaknyamanan terkait kesehatan mereka, menunjukkan penurunan dan gangguan pada kondisi fisik maupun emosi.

Kehidupan kerja yang dimiliki akan mempengaruhi bagaimana kepuasan kerja dari setiap individu. Adanya keterlibatan *hustle culture* dalam kehidupan dan lingkungan kerja tentu akan mempengaruhi kepuasan kerja pada pekerja. Dengan meneliti bagaimana tingkat keterlibatan pekerja dalam *hustle culture*, maka dapat diteliti juga tingkat kepuasan kerja pada pekerja di perusahaan *startup* di Indonesia. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah

terdapat pengaruh negatif dari *hustle culture* terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat *hustle culture*, maka akan semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja pada pekerja perusahaan *startup* di Indonesia, dan begitu pula sebaliknya.

2 Metode

Penelitian bertujuan untuk melihat tingkat *hustle culture* dan kepuasan kerja serta melihat pengaruhnya terhadap pekerja perusahaan *startup* di Indonesia. Maka, jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan kausalitas. Penelitian kausalitas adalah bentuk penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2018).

2.1 Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan *startup* di Indonesia yang berada dalam kelompok usia generasi Y dan Z dengan rentang usia 26-39 tahun dan 17-25 tahun. Generasi Y dan Z dipilih sebagai partisipan karena tenaga kerja pada perusahaan *startup* didominasi oleh kedua kelompok generasi Y dan Z. Jumlah total partisipan dalam penelitian ini adalah sebanyak 351 partisipan. Partisipan dalam penelitian ini tersebar di seluruh Indonesia, dengan konsentrasi partisipan tertinggi berdomisili di Jakarta.

Tabel 1: Gambaran Subjek Berdasarkan Domisili

Domisili	Jumlah (N)	Persentase (%)
Jakarta	149	41
Medan	58	16
Bandung	50	14.2
Jogjakarta	21	6
Solo	21	6
Surabaya	20	5
Malang	16	4
Denpasar	12	3
Makassar	10	2
Semarang	7	1
Lombok	3	0.8
Bogor	2	0.5
Kupang	2	0.5

Jumlah partisipan dalam penelitian ini yang berasal dari kelompok generasi Y adalah sebanyak 116 partisipan (33%) dan dari generasi Z sebanyak 235 partisipan (67%). Partisipan berjenis kelamin Pria adalah sebanyak 187 partisipan (53.2%) dan berjenis kelamin Wanita sebanyak 164 partisipan (46.8%).

2.2 Prosedur

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Karena populasi partisipan dalam penelitian ini adalah pekerja perusahaan *startup* di Indonesia, penyebaran kuesioner dilakukan menggunakan media Google Form untuk memudahkan peneliti. Sebelum pengisian skala, partisipan diminta untuk mengisi *informed consent* mengenai ketersediaan menjadi partisipan dalam penelitian ini. Penyebaran skala dilakukan melalui sosial media.

2.3 Alat ukur

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *The Job Descriptive Index* oleh Bowling Green State University dan skala *Hustle Culture* yang diambil berdasarkan aspek-aspek *hustle culture* dari teori Balkeran (2020). Kedua skala memiliki bentuk skala Likert dengan 5 rentang jawaban, dari Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Netral, Setuju, dan Sangat Setuju. Pengujian validitas dari kedua skala menggunakan validitas isi dan dilakukan berdasarkan *professional judgement* oleh dosen pembimbing. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yaitu *Cronbach's Alpha Coefficient*. Skala JDI memiliki nilai reliabilitas sebesar .880 dan skala *Hustle Culture* sebesar .901. Kedua alat ukur diuji coba menggunakan uji coba terpakai dengan 100 partisipan. Skala Kepuasan Kerja terdiri dari 34 aitem, dan setelah diuji coba berubah menjadi 29 aitem. Skala *Hustle Culture* terdiri dari 40 aitem, dan setelah diuji coba berubah menjadi 25 aitem.

3 Hasil

Terdapat 351 partisipan dalam penelitian ini. Seluruh partisipan adalah pekerja perusahaan *startup* di Indonesia. Penelitian berhipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif dari *hustle culture* terhadap kepuasan kerja pada pekerja perusahaan *startup* di Indonesia. Untuk menguji hipotesis, metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan regresi linier sederhana. Pengujian yang dilakukan menggunakan uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Kategorisasi data penelitian dilakukan dengan tujuan untuk menempatkan subjek dalam kelompok yang berposisi berjenjang secara kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2012). Berikut adalah hasil kategorisasi data dari variabel kepuasan kerja:

Tabel 2: Kategorisasi Kepuasan Kerja

Rentang nilai	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
$x < 65.3$	Rendah	12	3.4
$65.3 \leq x < 102.7$	Sedang	252	71.8
$102.7 \leq x$	Tinggi	87	24.8

Tabel 3: Kategorisasi Hustle Culture

Rentang nilai	Kategori	Jumlah (N)	Persentase (%)
$x < 81.6$	Rendah	27	7.7
$81.6 \leq x < 128.4$	Sedang	248	70.7
$128.4 \leq x$	Tinggi	76	21.7

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah data memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *One-sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil dari uji normalitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja adalah sebesar .058 dan nilai signifikansi *hustle culture* sebesar .0270. Kedua variabel dinyatakan normal karena memiliki nilai Sig. > 0.05.

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel memiliki hubungan linier yang signifikan atau tidak. Uji linearitas dalam penelitian menunjukkan bahwa nilai Sig. < 0.000. Dapat dikatakan terdapat hubungan yang linier antara variabel *hustle culture* dengan kepuasan kerja.

Nilai koefisien dalam penelitian ini adalah sebesar .506, menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel berada dalam kategori sedang. Nilai R² dalam penelitian ini adalah sebesar .256, menunjukkan bahwa *hustle culture* berkontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 25.6% dengan 74.4% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak masuk ke dalam ranah penelitian ini.

Berdasarkan dari hasil analisis perhitungan regresi, jika nilai signifikansi yang didapat < 0.05, maka model regresi adalah linier dan dapat digunakan untuk menguji pengaruh. Dalam penelitian ini, nilai signifikansi regresi yang didapat adalah sebesar .000, menunjukkan bahwa model persamaan regresi berdasarkan data adalah signifikan dan model memenuhi kriteria untuk dipakai dalam menguji variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi *hustle culture* dan kepuasan kerja, nilai *constant* yang didapat adalah sebesar 132.309. Nilai ini menunjukkan jika tidak ada *hustle culture*, maka nilai kepuasan kerja adalah 132.309. Nilai *standardized coefficient* adalah sebesar -.339, yang menunjukkan bahwa setiap penambahan 1 *hustle culture* maka akan mengurangi kepuasan kerja sebesar .339. Persamaan regresi yang diperoleh dapat ditulis sebagai $Y = 132.309 - 0.339 X$.

Untuk menguji hipotesis signifikansi pengaruh, dapat diketahui dari nilai signifikansi apabila Sig. < 0.05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Nilai signifikansi yang didapat pada penelitian ini adalah sebesar .000 dengan nilai t_{hitung} sebesar -10.961 > t_{tabel} 1.97. Maka, hipotesis bahwa terdapat pengaruh *hustle culture* terhadap kepuasan kerja diterima.

Nilai β digunakan untuk melihat arah dari pengaruh. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh yang berarah negatif. Nilai yang didapat dalam penelitian ini adalah sebesar -.506. Maka, hipotesis bahwa terdapat pengaruh negatif dari *hustle culture* terhadap kepuasan kerja diterima.

4 Diskusi

Dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *hustle culture* memiliki pengaruh yang sedang dan memiliki arah negatif terhadap kepuasan kerja. *Hustle culture* memiliki kontribusi sebesar 25.6% terhadap kepuasan kerja. Mayoritas dari partisipan dalam penelitian ini berada dalam kategori *hustle culture*.

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Ramadhani et al. (2022) yang menyatakan bahwa pekerja yang terlibat *hustle culture* akan merasa bersalah ketika mereka beristirahat, bekerja sesuai dengan aturan jam kerja normal dan adanya ketidaknyamanan terkait kesehatan mereka. Penelitian oleh Intellect bersama Milieu Insight (2020) menyatakan bahwa tingkat ketidakpuasan pekerja Indonesia terhadap pekerjaan mereka sebesar 15%. Kedua penelitian menunjukkan menunjukkan bahwa *hustle culture* berpengaruh secara signifikan menurunkan tingkat kepuasan kerja pekerja. Relevansi hasil dengan teori sebagaimana yang Anda ungkapkan di bagian Pendahuluan dan/atau dengan teori-teori dan/atau hasil-hasil penelitian lainnya yang relevan.

Penelitian mengenai *hustle culture* dapat dikatakan sebagai penelitian yang baru, dan hasil dari penelitian ini tentu menjadi pengetahuan tambahan yang dapat digunakan sebagai acuan untuk peneliti-peneliti lain kedepannya. Adapun karena penelitian ini hanya berfokus terhadap pengaruh *hustle culture* terhadap kepuasan kerja, faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Keluasan dari populasi sampel juga menjadi salah satu kekurangan dari penelitian ini karena ketidakmampuan untuk melaksanakan secara langsung dan dengan penggunaan media Google Form sebagai media kuesioner.

Bagi peneliti kedepannya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja guna mengembangkan pembahasan dengan lebih baik lagi. Bagi pekerja di perusahaan *startup*, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk menghindari *hustle culture* yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Referensi

- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia, 2022. (2022, Juni). Profil internet Indonesia 2022.
- Azwar, S. (2012). Reliabilitas dan validitas. Pustaka Pelajar.
- Balkeran, A. (2020). Hustle culture and the implication for our workforce [Disertasi Magister]. Baruch College, New York, Amerika Serikat.
- Baskoro, L. (2014). It's my startup: 50 tips memasuki, memulai, dan mengembangkan bisnis startup. Metagraf.
- Bethke, J. (2019). To hell with the hustle: Reclaiming your life in an overworked, overspent, and overconnected world. Thomas Nelson Publishing.
- Blackman, A. (2021, April 10). What is a startup? Basic definition and characteristics. Business. Retrieved December 4, 2022, from <https://business.tutsplus.com/tutorials/what-is-a-startup--cms-26045>.
- Bowling Green State University. (2009). The job descriptive index: 2009 revision.
- Castellacci, F., & Tveito, V. (2018). Internet use and well-being: A survey and theoretical framework. *Research Policy*, 47(1), 308-325

- Krejčí, M., Strielkowski, W., & Čabelkova, I. (2015). Factors That Influence The Success of Small and Medium Enterprises in ICT: A Case Study from the Czech Republic. *Verslas: Teorija ir praktika / Business: Theory and Practice*, 16(2), 304-315.
- MIKTI. (2021). Mapping & database startup Indonesia 2021.
- Oates, W. E. (1971). Confession of a workaholic: The facts about work addiction. *World*.
- Patterson, L., & Mayes, K. (2019, February 20). 5 things all startups need to know. *AlphaGamma*. Retrieved September 24, 2022, from <https://www.alphagamma.eu/entrepreneurship/5-things-all-startups-need-to-know/>.
- Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021. Indonesia
- Ramadhani, G. A., Jannatania, J., Adhiyanti, D. i., & Vashty, S. Q. (2022). Pengalaman komunikasi pekerja startup pada praktik hustle culture. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2).
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku organisasi*. Prehallindo.
- Robbins, S. P., Odendaal, A., & Roodt, G. (2003). *Organisational behaviour: Global and Southern African perspectives*. Pearson Publication.
- Robinson, B. (2019, October 2nd). The 'rise and grind' of hustle culture. *Psychology Today*. Retrieved September 24, 2022, from <https://www.alphagamma.eu/entrepreneurship/5-things-all-startups-need-to-know/>.
- Schwab, K. (2016). The fourth industrial revolution. *World Economic Forum*.
- Setiono, L. S. (2022). [Wawancara dengan Aveline Suryanto, peneliti Perancangan cerita interaktif mengenai hustle culture bagi remaja akhir]. [Skripsi, Universitas Multimedia Nusantara].
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes. *Rand McNally*.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Weiss, S. A., & Tappen, R. M. (2015). *Essentials of nursing leadership and management*. FA Davis.
- Windiana, A. (2021). Kenapa banyak fresh graduate ingin kerja di start up? *Prosple*. Retrieved October 5, 2022, from <https://id.prosple.com/on-the-job/kenapa-banyak-fresh-graduate-ingin-kerja-di-start-up>.