

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam lingkungan kerja yang penuh persaingan, seorang karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi cenderung akan dipilih dan diapresiasi oleh atasan. *Hustle culture* ini menggambarkan budaya yang menganut sistem gila kerja dan memiliki kecenderungan untuk tidak pernah puas dalam pekerjaannya sehingga bekerja melebihi batas kemampuan mengikuti ekspektasi diri sendiri. Dalam konteks komunikasi internal di tempat kerja, budaya organisasi memegang peran penting dalam membentuknya *hustle culture*. Komunikasi internal yang efektif seperti pesan-pesan dari atasan yang menekankan produktivitas yang tinggi. Contohnya seperti pesan-pesan dari atasan yang menekankan pentingnya bekerja keras dan komitmen yang tinggi agar terjadi '*hustle culture*'. Selain komunikasi internal, budaya organisasi seperti memberikan *reward* bagi karyawan yang produktif dan berkinerja tinggi juga memperkuat persepsi bahwa *hustle culture* merupakan kunci kesuksesan (Galuh et al., 2022).

Hustle Culture, atau yang biasa disebut dengan budaya kerja terus-menerus (*constantly working*), merupakan fenomena yang menggambarkan sebuah kelompok atau individu yang bekerja dalam jam kerja yang tinggi, bahkan hingga melupakan jam istirahat. Menurut Oates (1971), para pelaku *hustle culture* adalah generasi milenial yang menganggap kesuksesan akan tercapai jika kita bekerja terus menerus dan mengesampingkan waktu istirahat (Iskandar & Rachmawati, 2022).

Hustle culture juga lebih banyak dialami oleh *fresh graduate*. Hal ini disebabkan karena mereka ada tuntutan untuk secepat dan sesegera mungkin untuk mendapatkan pekerjaan serta merasa bertanggung jawab untuk membiayai dirinya sendiri serta keluarganya (Verčič, 2023). Tuntutan ini bisa datang dari diri sendiri, orang lain, lingkungan sekitar ataupun persepsi masyarakat mengenai lulus kuliah harus langsung mendapatkan kerja, serta cerita dari teman yang sudah sukses bisa memicu tekanan ini.

Jika dilihat dari sisi ilmu komunikasi, *hustle culture* ini berhubungan dengan budaya organisasi yang diterapkan oleh para karyawan atau karyawan dalam sebuah organisasi atau sebuah perusahaan. *Hustle culture* ini sudah terpupuk dari perusahaan atau organisasi yang menganut sistem kerja yang serba cepat atau *fast-paced working environment*. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh The Finery Report, dikemukakan bahwa 83.8% responden mengaku bahwa bekerja lembur adalah hal yang biasa, dan 69.6% mengaku bahwa biasanya mereka tetap bekerja di hari minggu. budaya perusahaan ini tercipta serta diimplementasikan dalam suatu perusahaan yang menciptakan sebuah iklim organisasi. Iklim organisasi ini berkaitan langsung dengan persepsi bersama (Robbins & Judge, 2013). Pemikiran bersama ini akan diikuti dan dilakukan oleh setiap anggota yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Dalam iklim organisasi yang mendorong para karyawan untuk lembur dengan memberikan upah lembur jika bekerja hingga jam 10 malam, sebaliknya jika hanya lembur hingga jam 8 malam tidak akan diberikan upah lembur. Budaya ini membuat para karyawan menormalisasi lembur dengan pekerjaan yang terus bertambah dalam bekerja. Hal ini bisa dilihat sebagai isu dalam budaya organisasi, yakni berkaitan dengan pengalaman *hustle culture* yang menjadi dampak langsung oleh karyawan.

Perilaku *hustle culture* ini dapat menimbulkan beberapa akibat bahkan bisa menimbulkan perilaku lainnya yang tentunya merugikan individu tersebut. Akibat pertama adalah munculnya perilaku *toxic productivity*. Seperti yang dijelaskan oleh dr Erikavetri Yulianti, Sp. KJ, keinginan seseorang untuk bekerja terus menerus walaupun telah menyelesaikan kewajibannya dapat disebut sebagai *toxic productivity* (Satrio Wicaksono, 2021). Keinginan ini dapat membuat seseorang bekerja lebih keras bahkan hingga mengabaikan batas kemampuan diri untuk mencapai kesuksesan. Kebiasaan tersebut juga biasanya dipicu oleh target yang tidak realistis, budaya organisasi di perusahaan yang mendorong karyawan untuk lembur, dan paparan media sosial sehingga muncul rasa tidak puas dan rasa bersalah ketika beristirahat yang akan mengarah ke *mental health* (Kemnaker, 2021).

Akibat kedua, di bidang kesehatan, timbul adanya rasa *anxiety* dan juga perasaan 'bersalah' ketika ingin istirahat yang bisa mengakibatkan penurunan

kondisi fisik individu tersebut. Data dari survei yang dilakukan oleh The Finery Report pada tahun 2021, dengan responden yang berasal dari 27 industri. Survei menunjukkan bahwa 60,8% responden merasakan rasa bersalah jika mereka tidak bekerja lebih lama daripada yang seharusnya (The Finery Report, 2021).

Seringkali, orang tidak menyadari bahwa mereka sudah terseret dan terjebak dalam *hustle culture* karena telah menjadi budaya dan kebiasaan sehari-hari. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Indrayanti, selaku dosen psikologi dari Universitas Gajah Mada bahwa budaya gila kerja atau *hustle culture* ini memiliki karakteristik atau ciri-ciri sebagai berikut, pribadi tersebut memiliki kecenderungan selalu memikirkan mengenai pekerjaan di manapun dan kapanpun sehingga hal ini menimbulkan tidak adanya batasan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan yang memiliki istilah '*work life balance*' (Kurnia, 2023).

Studi yang dilakukan oleh WHO pada tahun 2021, menunjukkan bahwa kerja berkepanjangan akan menimbulkan masalah kesehatan, seperti tubuh tidak menjadi bugar karena sebagian besar waktu hanya untuk bekerja. Diiringi juga dengan pola tidur yang tidak teratur, pola makan yang kurang sehat. Hal tersebut akan memicu terjadinya stres pada seseorang sehingga kualitas kerja karyawan maupun kemampuan seorang akan menurun akibat kelelahan dalam segi fisik, mental serta emosional yang biasa disebut '*burnout*' (CNN Indonesia, 2021).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh CNN Indonesia (2021), ada sebanyak 77,3% pekerja di Indonesia mengalami *burnout*. Ada dua alasan utama yang menjadi alasan para karyawan mengalami *burnout*. Alasan pertama mendapatkan presentase 46,7% yaitu hilangnya batasan jam operasional perusahaan sehingga para karyawan harus bekerja 24 jam. Alasan kedua mendapatkan presentase 38,7% yaitu pelimpahan pekerjaan dari atasan yang semakin banyak. Survei lebih lanjut dilakukan oleh ADP Research Institute's People at Work 2023 yang melakukan survei terhadap 32.000 karyawan di 17 negara, menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki rentang usia 18-24 tahun cenderung bekerja ekstra, melakukan lembur dan bekerja di jam istirahat (Richardson & Antonello, 2023).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh The Finery Report, dikemukakan bahwa 83.8% responden mengaku bahwa bekerja lembur adalah hal yang biasa, dan 69.6% mengaku bahwa biasanya mereka tetap bekerja di hari minggu. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Galuh et al., (2022) ada yang karyawan yang menganggap fenomena *hustle culture* ini merupakan fenomena yang membawa mereka meraih kesuksesan. Karyawan merasa puas sebab mendapatkan pujian dari atasannya karena menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan ada perasaan bangga terhadap diri sendiri karena sudah dapat memenuhi ekspektasi atasannya. Karyawan ini juga yakin bahwa *hustle culture* merupakan hal yang baik untuk dirinya di masa depan. Galuh et al., (2022) juga menyebutkan bahwa perilaku *hustle culture* ini dipengaruhi oleh lingkungan kerja, jika lingkungannya berbeda, individu akan memaknai fenomena *hustle culture* dengan berbeda juga dan memiliki dampak yang berbeda-beda. Berdasarkan data yang ada di atas, Penelitian ini dilakukan guna mengkaji pemaknaan *hustle culture* yang disebabkan oleh budaya organisasi bagi karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah yang dapat disusun dalam penelitian ini adalah budaya perusahaan dan lingkungan dalam bekerja yang menuntut para karyawan untuk bekerja melebihi jam yang sudah ditentukan membuat orang merasa bahwa bekerja melebihi batas jam kerja merupakan hal yang wajar, mengenai pencapaian seseorang yang dapat memicu terjadinya *hustle culture* yang disebabkan oleh budaya organisasi. Banyak akibat yang disebabkan oleh fenomena *hustle culture*, mungkin ada yang merasa fenomena ini membawa dampak negatif tetapi ada juga yang membawa dampak positif sesuai dengan pemaknaan masing-masing individu. Melalui hal tersebut, penelitian ini bisa mengacu lebih detail dan mendalam kepada tiap individu bagaimana pengalaman mereka dalam memaknai *hustle culture* yang dialami oleh karyawan didasari oleh budaya organisasi pada perusahaan.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari penjelasan latar belakang dan rumusan masalah, pertanyaan penelitian yang sesuai adalah “Bagaimana para karyawan memaknai pengalaman *hustle culture* yang disebabkan oleh budaya organisasi di perusahaan?”

1.4 Tujuan Penelitian

Dari pertanyaan penelitian yang telah dikemukakan, adapun tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam bagaimana para karyawan memaknai pengalaman fenomena *hustle culture* yang didasari oleh budaya organisasi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, diharapkan bahwa penelitian ini dapat berguna untuk:

1.5.1 Kegunaan Akademis

Dalam aspek akademis, penelitian bisa menjadi referensi akademik atau inspirasi penelitian baru dilihat dari perspektif komunikasi internal, budaya organisasi, dan komunikasi organisasi.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Untuk aspek praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang membantu partisipan mendapatkan kesejahteraan di tempat kerja seperti program dukungan kesehatan mental, pelatihan manajemen stress dan fasilitas untuk rekreasi dan relaksasi di tempat kerja.

1.5.3 Kegunaan Sosial

Untuk aspek sosial, penelitian ini diharapkan bisa digunakan untuk memberikan informasi secara mendalam kepada masyarakat luas terlebih untuk pengetahuan mengenai fenomena *hustle culture* berkaitan dengan budaya organisasi dari sisi para karyawan.

1.5.4 Batasan Penelitian

Peneliti membatasi penelitian ini dengan memilih partisipan yang memenuhi kriteria tertentu. Batasan penelitian ini mencakup karyawan generasi Z yang teridentifikasi terdampak *hustle culture* dengan rentang usia 23-27 tahun yang sedang bekerja di agensi minimal 1 tahun.

