

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Budaya organisasi ini berpengaruh kepada pengalaman *hustle culture* pada karyawan. Pada sisi lain, ada juga faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi. Dalam fenomena *hustle culture* ini, para karyawan terus bekerja hingga melupakan batasan yang mengakibatkan hilangnya batasan antara waktu kerja dan waktu untuk diri sendiri. Hal ini menyebabkan beberapa efek negatif terutama kepada kesehatan para karyawan yang merasakan banyaknya tekanan dalam pekerjaannya dan dari dirinya sendiri akan mudah stres dan *anxiety*. Tetapi di sisi lain, budaya *hustle* tidak selamanya membawa kesan negatif, budaya *hustle* ini membawa semangat kerja dan motivasi kerja yang tinggi sehingga karyawan akan selesai dengan hasil yang *all-out*.

Lebih lanjut, karyawan juga memaknai pengalaman *hustle culture* sebagai sebuah kendala komunikasi eksternal dan internal. Hal ini memunculkan banyak faktor-faktor yang bisa mempengaruhi terjadinya *hustle culture* pada para karyawan. Faktor eksternal yang paling kontras dikarenakan sistem *reward* dan gaji yang dinilai cukup besar dan bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari walaupun harus mengorbankan waktu dan tenaga yang banyak. Ditambah lagi dengan atasan yang tidak bisa menghargai waktu karyawan hingga memberikan pekerjaan di luar waktu kerja bahkan saat *weekend*.

Pada faktor internal terjadinya *hustle culture* pada para karyawan, mayoritas dikarenakan prinsip kerja dan keluarga yang menjadi faktor internal terjadinya *hustle culture*. Prinsip kerja yang kuat dengan mementingkan gaji dan *reward* serta tidak memedulikan seberapa berat pekerjaan dan segala pekerjaan akan dilakukan demi mencapai ekspektasi diri tersebut dan juga prinsip bahwa segala sesuatu tidak akan tercapai jika tidak bekerja keras. Di sisi lain, ada faktor keluarga yang menjadi salah satu faktor internal, dikarenakan keadaan keluarga atau keadaan ekonomi yang kurang baik, maka harus terus bekerja demi mencukupi kebutuhan sehari-hari

individu tersebut. Dalam temuan penelitian pemaknaan *hustle culture* di tema faktor internal dan eksternal terdapat benang merah yang bisa ditarik yaitu faktor utama mereka melakukan *hustle culture* adalah uang.

Oleh sebab itu, peran budaya organisasi dengan terjadinya *hustle culture* sangat berkaitan erat. Budaya organisasi yang terjadi dikarenakan atasan dan juga rekan kerja sangat mendominasi pada terjadinya *hustle culture*. Terutama pada *agency*, yang memiliki cara kerja atau alur kerja *fast-paced* yang tidak semua orang bisa mengikuti alur tersebut, membuat orang harus mendorong dirinya untuk bekerja lebih keras lagi daripada sebelumnya hingga menimbulkan *toxic-productivity*. Pada rekan kerja, budaya yang dibentuk pada organisasi tersebut adalah saling bersaing atau berkompetisi untuk kepentingan pemenuhan ekspektasi dari organisasi tersebut. Hal ini juga berpengaruh dengan cara kerja dan pekerjaan yang begitu banyak hingga karyawan juga sudah terbiasa lembur hingga organisasi tersebut sudah terbentuk budaya lembur. Tentunya hal ini membuat para karyawan terdampak *hustle culture* dalam pekerjaannya.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan analisis dari hasil penelitian yang telah dilakukan terkait pengalaman *hustle culture* bagi para karyawan, berikut ada saran akademis untuk penelitian selanjutnya dan saran praktis.

### **5.2.1 Saran Akademis**

Pada penelitian yang sudah dilakukan, hasil penelitian berasal dari partisipan mengenai makna setiap individu dalam memaknai *hustle culture*. Beberapa partisipan yang terlibat merupakan dari kalangan karyawan *agency*. Maka dari itu, untuk penelitian selanjutnya yang akan membahas *hustle culture* bisa mengambil dari sudut pandang yang lain seperti karyawan *corporate* atau *start-up* yang bisa memaknai kehadiran fenomena *hustle culture*. Selain itu, penelitian selanjutnya bisa dilakukan secara kuantitatif dengan konsep yang berhubungan dengan faktor eksternal atau internal dari *hustle culture*. Contohnya seperti lingkungan perusahaan dan komunikasi internal fokus ke peran atasan. Sehingga temuan akan semakin objektif.

### 5.2.2 Saran Praktis

Dari penelitian ini, peneliti berharap kepada para perusahaan-perusahaan atau *agency* yang ada di Indonesia untuk mulai lebih menghargai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi para karyawan dan lebih menganggap karyawan sebagai *partner* kerja dan yang membantu *agency* berjalan dengan lancar bukan hanya sebagai alat yang bisa diberikan pekerjaan terus-menerus hingga melupakan batasan jam kerja. Para *agency* juga bisa menghadirkan program konseling dengan psikolog untuk karyawan agar bisa tercapai lingkungan kerja yang nyaman serta kepuasan kerja.

### 5.2.3 Saran Sosial

Dari penelitian ini, peneliti berharap masyarakat luas mengetahui dan memahami lebih mendalam latar belakang serta faktor-faktor para karyawan terparpar *hustle culture* dalam pekerjaannya. Sehingga, ada peningkatan kesadaran di masyarakat tentang kesejahteraan di tempat kerja untuk mendorong perubahan agar regulasi batas-batas waktu jam kerja dan intensitas di tempat kerja semakin diperketat.

