

PENGALAMAN KOMUNIKASI PEKERJA STARTUP PADA PRAKTIK *HUSTLE CULTURE*

Galuh Aulia Ramadhanti¹, Jasmin Jannatania², Deffri Ihza Adiyanto³,
Shinta Qayla Vashty⁴

^{1,2,3,4}Magister Ilmu Komunikasi, Universitas Padjadjaran, Jatinangor, Sumedang,
Indonesia

Email : 1galuh21003@mail.unpad.ac.id, 2jasmin16001@mail.unpad.ac.id,
3deffri21001@mail.unpad.ac.id, 4shinta16005@mail.unpad.ac.id

ABSTRACT

As a start-up company, startups adhere to a flexible work system and have less stringent regulations, so that they are preferred by the younger generation. On the other hand, challenges and high work demands sometimes overwhelm workers and create a hustle culture. This study aims to understand how the phenomenon of hustle culture is interpreted by startup workers, as well as explore the communication experience for startup workers in the practice of hustle culture. This study uses a qualitative method with a phenomenological study approach. Two theories used as the basis in this research include the theory of symbolic interaction and the theory of cognitive dissonance. The data was obtained through interviews with 4 informants who are permanent employees of startup companies and also experience hustle culture. Based on the results of the study, it was found that startup workers interpret hustle culture as self-evident behavior, seeking feelings of satisfaction and pride, as well as a success factor. Hustle behavior is also influenced by the work environment and company targets. Meanwhile, the communication experiences experienced by startup work are feeling short of time, declining health conditions, and toxic productivity

Keywords: Hustle Culture, Startup Employees, Communication Experience, Toxic Productivity

I. Pendahuluan

Dewasa ini, dunia sedang berada dalam fase revolusi 4.0 yang ditandai dengan proses digitalisasi. Proses digitalisasi yang terjadi telah berhasil mengubah lanskap berbagai sistem, termasuk diantaranya model bisnis dan perusahaan. Hasil konkrit dari proses digitalisasi tersebut adalah munculnya perusahaan *startup*. Perusahaan *startup* merupakan perusahaan atau organisasi yang masih berkembang atau masih dalam tahap awal bagi pertumbuhan bisnis sebuah organisasi (Nurchayyo et al., 2018). Di negara Korea, perusahaan *startup* terbukti telah menyediakan banyak keuntungan dan

pertumbuhan ekonomi bagi suatu negara, sebab *startup* melayani dengan status pekerjaan yang lebih tinggi dan kegiatan yang lebih inovatif (Choi et al., 2020).

Ciri khas dari perusahaan *startup* adalah bentuknya yang masih dalam tahap awal pertumbuhan atau baru berkembang (Nurchayyo et al., 2018), serta masih berjuang untuk eksistensinya (Salamzadeh, 2015). Kendati merupakan perusahaan rintisan, perusahaan *startup* diminati dan disenangi anak muda, khususnya *fresh graduate* karena memiliki lingkungan kerja dan aturan yang tidak kaku dan mengikat, seperti tidak adanya aturan berpakaian, serta memiliki kelonggaran regulasi seperti fleksibilitas waktu kerja (Thompson, 2019).

Selain itu, perusahaan *startup* diminati karena sifat pekerjaan yang penuh kebaruan dan memungkinkan ide dan inovasi dikembangkan dalam perusahaan, menjadikan pekerja *startup* secara personal dapat mengembangkan kemampuan baru di luar tugas pokok fungsi pekerjaannya. Namun demikian, fleksibilitas yang dimiliki perusahaan *startup* dapat menjadi *boomerang* bagi pekerja, sebab pekerja *startup* yang dinilai mampu mengerjakan banyak hal dan mau belajar hal baru, disalahartikan oleh perusahaan sebagai sikap bersedia mengerjakan banyak tugas sekaligus, menjadikan pekerja *startup* seolah-olah dituntut agar mampu menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan (*multitasking*).

Tuntutan kerja yang dialami pekerja *startup* serta kondisi lingkungan kerja yang cepat, pada akhirnya berpeluang untuk memunculkan kondisi kewalahan. Kondisi lingkungan kerja sendiri dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (Ismawanti, 2021). Adanya kekerasan pada lingkungan kerja termasuk jam kerja yang melampaui batas menimbulkan keluhan penyakit fisik, seperti kelelahan otot (Whittaker et al., 2019) maupun mental (Mento et al., 2020). Jam kerja tinggi menyebabkan stres yang cukup parah hingga menjadi *burnout* (Liu et al., 2019). Kondisi tersebut dapat disebabkan karena perusahaan melakukan korupsi waktu istirahat hingga tidak adanya waktu istirahat saat akhir pekan, selalu bekerja lembur, dan pekerja tidak dapat mengambil waktu cuti karena perusahaan atau diri sendiri menilai sikap tersebut tidak profesional. Sistem kerja perusahaan *startup* yang harus selalu *update* dan adaptif dengan hal baru, serta menyesuaikan permintaan pasar (Chao, 2021), memaksa pekerja *startup* untuk bekerja lebih keras lagi agar mampu memenuhi tuntutan perusahaan. Terlebih apabila perusahaan *startup* tersebut menggunakan teknologi terbaru yang

intensif, sebab kondisi tersebut memungkinkan terjadinya peningkatan produktivitas dan tekanan dalam lingkungan kerja yang lebih tinggi (Nascimento, 2017). Kondisi tersebut pada akhirnya berpotensi memunculkan sikap atau perilaku *hustle culture* pada pekerja *startup*.

Budaya *hustle*, atau yang lebih dikenal dengan budaya kerja terus-menerus (*constantly working*), merupakan sebuah fenomena yang menggambarkan individu atau kelompok yang bekerja dalam jam kerja tinggi, bahkan sampai tidak berhenti atau lupa waktu. Menurut Oates, para pelaku gaya hidup baru *hustle culture* adalah generasi *millennial* yang menganggap suatu kesuksesan diri berasal dari melakukan pekerjaan secara terus-menerus dan meminimalkan waktu istirahat (Iskandar & Rachmawati, 2022). Sehingga menyebabkan ketidaksadaran bahwa mereka dipaksa untuk terus bekerja. Budaya *hustle* ini dapat bersifat manipulatif dengan mengatasnamakan kesuksesan. Pekerja diajak untuk lebih produktif bila memiliki jam kerja yang tinggi, waktu yang lama, dan tidak mengenal cuti. Pada perusahaan *startup*, pekerja dituntut dengan berbagai target yang harus dicapai sesuai waktu yang ditentukan, sehingga pekerja *startup* yang mengalaminya memiliki waktu istirahat yang minim hingga hampir tidak dimilikinya waktu untuk melakukan kegiatan diluar pekerjaan (Balkeran, 2020).

Budaya *hustle* biasanya lebih banyak dialami oleh karyawan yang merupakan *fresh graduate*. Hal ini disebabkan adanya tuntutan untuk segera mencari pekerjaan (Hill, 2020), dan membiayai hidup; hidup sendiri dan/atau keluarganya (Balkeran, 2020). Tuntutan tersebut biasanya datang dari diri sendiri dan/atau lingkungan sekitarnya yang dapat dipicu dari omongan-omongan masyarakat perihal pencapaian kesuksesan di usia muda, atau pada saat melihat teman-teman sebaya membagikan cerita kesuksesannya di media sosial, atau juga ketika bertemu

dan saling bercerita dengan teman sebaya yang sudah *sukses*, lalu membandingkan pencapaian diri sendiri dengan teman-temannya sehingga menimbulkan perasaan rendah diri.

Budaya *hustle* ini dapat dikaitkan dengan *toxic productivity*. *Toxic productivity* merupakan sebuah kondisi ketika seseorang mendapat tekanan dari pimpinan untuk selalu produktif, pimpinan yang melakukan glorifikasi kerja di luar jam kerja yang telah ditentukan (lembur), atau munculnya perasaan harus menjadi produktif seperti yang dikatakan pimpinan ketika melihat rekan kerja yang sangat produktif (Absher, 2020). *Toxic productivity* juga bisa disebabkan dari *toxic workplace* atau tempat kerja yang tidak sehat seperti rentan terhadap ketidakhadiran yang tinggi, depresi bagi pekerja, kelelahan kerja, dan masalah kesehatan psikologis yang parah seperti ketegangan kerja dan perilaku kerja yang kontraproduktif, yang pada akhirnya menyebabkan hilangnya efisiensi dan reputasi organisasi (Anjum et al., 2018). Tingkat produktivitas yang berlebihan ini juga merupakan contoh dari *toxic productivity* sebagai akibat dari penerapan *hustle culture* (Housman & Minor, 2015).

Pemberdayaan pekerja yang terus berlangsung dengan mengatasmakan perilaku 'produktivitas' karyawan tersebut mempunyai efek positif dan negatif bagi individu yang merasakannya (Sessions et al., 2018). Secara positif, karyawan yang memang merupakan individu 'pekerja keras' dapat melakukan hal yang disukainya lewat pekerjaan yang diberikan perusahaan. Namun begitu, tingginya tingkat *toxic productivity* yang disebabkan *hustle culture*, melahirkan ketidakseimbangan atau disonansi bagi para karyawannya (Anjum et al., 2018). Kadang-kadang bahkan manajer yang bermaksud baik bertindak dengan cara yang membuat mereka malu (Mckee, 2019). Keadaan yang tidak seimbang ini kemudian

disebut disonansi, dan sejalan dengan teori disonansi kognitif yang menjelaskan keadaan manusia yang tidak seimbang atau tidak nyaman pada suatu kondisi. Praktik *hustle culture* yang dialami oleh pekerja *startup*, juga membentuk konsep diri dan makna bagi karyawannya. Kondisi tersebut sejalan dengan teori interaksi simbolik terkait konsep diri.

Kendati *hustle culture* pada lingkungan perusahaan *startup* cukup dikenal memiliki sisi negatif bagi pekerja, hal tersebut tidak menutup minat pekerja untuk tetap bergabung didalam perusahaan *startup*. Sementara sumber daya manusia sendiri dianggap sebagai sumber daya terpenting yang memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan tujuan organisasi atau perusahaan (Uliana Ria Sembiring, 2018). Kondisi tersebut juga didukung dengan penelitian sebelumnya (Hill, 2020) yang menemukan bahwa ada banyak karyawan perusahaan *startup* yang sudah mengetahui mereka akan masuk dalam praktik *hustle culture* di tempat kerja. Pada penelitian ini, untuk dapat mengetahui apakah individu terpengaruh *hustle culture* dari pengalaman yang dialami, terlebih dahulu individu harus memiliki pengalaman tentang *hustle culture* untuk memaknai apa itu *hustle culture* dan memahami bagaimana pola pekerjaannya sebelum dan setelah ia mengalami *hustle culture*. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat fenomena dari pengalaman *hustle culture* yang dialami oleh pekerja perusahaan *startup*.

Berdasarkan landasan yang telah disampaikan, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian ini sebagai penunjang informasi terkait *hustle culture* untuk perkembangan ilmu pengetahuan. Dalam penelitian ini kemudian disusun pertanyaan penelitian terkait bagaimana para karyawan perusahaan *startup* memaknai perilaku *hustle culture*, apakah mereka mengalami *hustle culture*, bagaimana pengalaman mereka selama ini,

dan jika mereka memang terbukti mengalami, mempraktikkan, dan menyadarinya, apa saja upaya yang dilakukan oleh para karyawan perusahaan *startup* untuk dapat mengatasi keadaan disonansi yang dialami akibat *hustle culture* tersebut.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi untuk mengeksplorasi fenomena *hustle culture* di lingkungan kerja menggunakan sudut pandang konsep atau ide tunggal dari individu yang mengalaminya. Lebih lanjut, penelitian kualitatif bersumber dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai penjelas, dan berakhir dengan teori atau gagasan (Cendekia et al., 2019). Penelitian ini mengadopsi cara pandang konstruktivis, dimana realitas dibangun dan dibentuk oleh pengalaman hidup dan interaksi individu dengan sekitarnya (Creswell, 2015). Partisipan dalam penelitian ini terdiri dari empat orang dengan karakteristik: (1) merupakan karyawan tetap di *startup* selama lebih dari 1 tahun, dan; (2) mengalami fenomena *hustle culture* di lingkungan kerjanya. Partisipan dipilih dengan teknik *purposive sampling*, dimana peneliti memilih individu yang secara spesifik dapat memberi pemahaman tentang fenomena *hustle culture*. Sementara itu, ukuran partisipan dipilih berdasarkan saran-saran Dukes (Creswell, 2015) yaitu peneliti mewawancarai 3-10 individu.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari studi literatur dan wawancara. Studi literatur digunakan untuk mencari referensi dalam penelitian. Sementara itu, metode wawancara digunakan untuk mengumpulkan data berupa keterangan lisan dari informan. Tipe wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah tidak terstruktur, sebab memungkinkan peneliti melakukan *probing*; memotivasi informan mengelaborasi jawaban yang diberikan

sehingga cocok untuk diterapkan dalam penelitian ini. Peneliti juga menyusun pertanyaan yang luwes atau dapat diubah pada saat wawancara disesuaikan dengan kebutuhan informasi yang penulis butuhkan (Mulyana, 2001). Adapun pelaksanaan wawancara dilakukan secara daring karena situasi dan kondisi yang tidak memungkinkan akibat pandemi COVID-19. Pelaksanaan dilaksanakan melalui aplikasi *video conference zoom* dan aplikasi *messenger WhatsApp*.

Langkah-langkah Moustakas (Creswell, 2015) digunakan dalam penelitian ini sebagian panduan pelaksanaan penelitian. Hal pertama yang dilakukan yaitu mengidentifikasi fenomena yang hendak dipelajari, lalu mengurung pengalaman sendiri dan mengumpulkan data dari beberapa orang yang telah mengalami fenomena tersebut. Selanjutnya data yang telah diperoleh dianalisis dengan mereduksi informasi menjadi pernyataan atau kutipan penting dan memadukan pernyataan tersebut menjadi tema. Pernyataan atau kutipan yang diperoleh tersebut kemudian dikembangkan secara deskriptif yang memuat pengalaman partisipan, apa dan bagaimana partisipan mengalami *hustle culture* dalam sudut pandang kondisi, situasi, dan konteksnya, sehingga pada akhirnya diperoleh esensi keseluruhan dari pengalaman partisipan tersebut berkenaan dengan *hustle culture*.

III. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara pada 4 informan dari perusahaan *startup* yang berbeda, peneliti mendapatkan beberapa temuan perihal pemaknaan *hustle culture* bagi pekerja *startup*, pengalaman komunikasi dialami selama bekerja, serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi perilaku *hustle culture* yang dialami. Hasil temuan penelitian akan dipaparkan dan dianalisis lebih dalam secara komprehensif sebagai berikut:

Makna hustle culture

Pemaknaan *hustle culture* bagi para informan berbeda-beda. Ada informan yang merasa perilaku *hustle culture* di lingkungan kerja merupakan hal wajib untuk bisa membangkitkan semangat untuk meraih kesuksesan.

“Perilaku hustle culture menurut aku hal yang baik, karena bisa memacu aku melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi. Dengan begitu juga aku bisa dapat penghasilan yang setimpal.” (Informan 2)

Informan 2 memaknai perilaku *hustle culture* sebagai hal yang positif dan mampu menggiringnya ke pencapaian yang lebih besar. Informan merasa penghargaan yang diberikan akan setimpal dengan bagaimana ia bekerja secara *hustle* di tempat kerjanya.

Adapun penghargaan yang dimaksud adalah kesuksesan yang akan diraih oleh Informan tersebut masa depan. Pada akhirnya, informan membentuk persepsi bahwa tekanan dari lingkungan kerja tempatnya berada akan membuahkan hasil. Informan juga sudah menyiapkan diri (fisik dan mental) pada resiko yang mungkin diterima akibat perilaku *hustle* yang dilakukan. Hal tersebut sejalan dengan jawaban informan lainnya yang mengaku senang ber-*hustle*. Perilaku tersebut juga dipicu dari lingkungan kerjanya.

“Aku merasa melakukan hustle culture selama ini, tapi aku senang-senang aja. Aku merasa pekerjaan ku sekarang adalah passion-ku, jadi selama ini aku nggak keberatan karena aku merasa puas dengan hasil yang aku dapat.” (Informan 3)

“Kebetulan aku orangnya suka banget hustling, dari tempat kerjaku yang sebelumnya pun aku sudah menerapkan hustle culture. Buat aku sendiri ketika

mereka (atasan) mengapresiasi hasil kerjaku, aku merasa senang dan puas banget.” (Informan 1)

Makna *hustle culture* yang diperoleh dari Informan 1 dan 3 merupakan perasaan senang dan puas terhadap hasil kerjanya. Informan 1 merasa puas setelah dipuji oleh atasan atas kerja kerasnya selama ini, dan Informan 3 merasa puas dari dirinya sendiri karena pekerjaannya merupakan *passion*-nya. Dalam hal ini, Informan 1 dan 3 sama-sama memaknai perilaku *hustle culture* sebagai rasa senang, puas, dan bangga terhadap dirinya sendiri.

Pengalaman Komunikasi Karyawan Startup

George Herbert Mead dalam teori interaksi simbolik juga berbicara tentang konsep diri pada manusia yang sangat dipengaruhi individu lain disekitar individu tersebut (Littlejohn, S. W, 2009; Rakhmat, 2011). Konsep diri yang dimaksud tersebut berfokus pada proses sosial khususnya proses komunikasi antarindividu, antarkelompok, dan individu dengan kelompok (Littlejohn, S. W, 2009). Sementara itu, upaya mengurangi rasa tidak nyaman yang dialami pekerja *startup* sejalan dengan upaya Leon Festinger dalam teori disonansi kognitif, yaitu dengan mengubah perilaku, mengubah lingkungan, dan menambah elemen kognitif (West, R. L., & Turner, 2018).

“Hustle culture yang aku rasakan contohnya aku bisa kerja 12 jam lebih dalam sehari karena aku ngerasa 24 jam itu kurang banget untuk menyelesaikan pekerjaan di dalam satu hari. Bahkan, aku bisa bilang kerja 12 jam sehari itu normal dan tidak over-time.” (Informan 1)

Informan 1 merasa ‘kekurangan’ dalam hal waktu ketika melakukan pekerjaan yang diberikan dalam satu hari kerja. Lebih lanjut, informan menuturkan bahwa 12 jam bekerja adalah hal yang

normal. Peneliti menilai perilaku tersebut timbul sebagai akibat dari *hustle culture*. Apabila mengacu pada jam kerja normal Indonesia yaitu 7-8 jam sehari, perilaku normalisasi jam kerja diatas 8 jam dinilai berlebihan dan tidak seharusnya dilakukan. Meskipun demikian, informan tersebut merasa senang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

“Bahkan, boss-boss dan karyawan lain sering banget kirim email dan chat kita di atas jam 10 malam bahkan gak jarang di jam 2 atau 3 pagi, hal itu membuat aku ngerasa guilty karena di jam tersebut aku sudah selesai kerja dan bahkan beristirahat sementara teman-temanku dan juga bosku masih di depan laptop.” (Informan 1)

Informan 1 juga merasa ‘bersalah’ saat ia beristirahat, didukung dengan lingkungan kerja yang karyawannya rata-rata masih bekerja di luar waktu yang seharusnya dipakai untuk beristirahat. Dalam hal ini, peneliti melihat bahwa *hustle culture* yang berkembang dalam diri informan juga turut dipengaruhi lingkungan kerja yang *toxic*. Perasaan senang yang didapatkan informan juga menunjukkan bahwa *hustle culture* yang diterapkan suatu perusahaan berhasil mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras dan tidak mementingkan waktu.

“...kalau WFH (Work From Home), jam istirahat masih didepan laptop, gak berhenti untuk makan. Keteteran kalo WFH juga, tapi target selesai. Ketika mau makan, ngerasa gak enak. Mikir kalau ada client atau partner yang telepon. Lalu, mereka nanti lost. Karena banyak dari mereka gak kooperatif. Sebenarnya bisa saja aku berhenti dulu untuk makan atau rebahan sebentar tapi tracker aku jadi kecil. Nah aku gak enak kalo punya aku kecil sendiri, jadi harus mengejar.” (Informan 2)

Informan 2 merasakan ketidaknyamanan terkait waktu kerja dan

kesehatannya, juga merasa bersalah ketika ingin beristirahat, seperti Informan 1. Informan 2 sadar memiliki waktu istirahat, sekalipun untuk makan. Namun, perusahaan seolah-olah memaksa informan secara tersirat untuk menyelesaikan target yang sudah dibuat dengan cepat dan tidak terlambat. Ditambah dengan munculnya kewajiban dalam diri untuk menyamakan target dengan rekan kerjanya. Peneliti menilai kondisi yang dipaksakan tersebut merupakan bentuk *toxic productivity*, yang secara tidak langsung diciptakan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

“...kalau WFH suka ke-skip makan dan berakhir ke UGD karena asam lambung...” (Informan 2)

“...kalau kesehatan mental, aku belum pernah ke psikolog. Tapi aku takut dan cemas kalau belum selesai target ketika ninggalin kerjaan dan laptop walau sebentar” (Informan 2)

Informan 2 merasa tidak nyaman terkait kesehatannya ketika menghadapi *hustle culture*, dibuktikan dengan penurunan kondisi fisik yang dialami. Sehingga peneliti menilai perilaku *hustle culture* dapat berpengaruh pada kondisi fisik seseorang. Terkait dengan waktu kerja, Informan pada awalnya mengira jam kerja yang diberikan adalah 5 hari dalam seminggu seperti perusahaan pada umumnya. Sehingga ketika jam kerja yang diberikan adalah 6 hari dalam satu minggu, Informan kesulitan untuk menerima kenyataan. Sementara itu, Informan 3 dan 4 merasa mengalami *toxic productivity*, ditandai dengan munculnya perasaan-perasaan negatif dan menyebabkan efek samping seperti gangguan emosi dan fisik.

“Keganggu. Aku punya harga diri rendah, gampang down sama perkataan orang, dan bahkan orang nggak ngomong apapun, tapi dia menunjukkan prestasi, itu bisa bikin down. Jadi yang bikin nggak

nyaman sebenarnya diri aku sendiri. Sebenarnya bisa jadi orang lain cuma pengen sharing kegiatannya aja. Tapi ke akunya malah bikin nggak nyaman. Liat pencapaian mereka bukan bikin semangat, malah bikin down. Tapi kalau orang-orang yang nggak kelihatan sombong/nunjukin diri, kayak sharing informasi tertentu gitu, aku nggak apa-apa. Kayaknya ada faktor emosi juga, sih.” (Informan 3)

Informan 3 merasa terganggu dengan perilaku orang lain yang membagikan pencapaian kerjanya di media sosial. Hal tersebut membuat Informan 3 merasa tertekan, tertinggal, dan akhirnya membandingkan pencapaian diri sendiri dengan orang lain.

“...jadi saat itu saya membandingkan hasil desain saya dengan hasil desain orang lain yang diposting di media sosial.” (Informan 3)

“Saya iri dengan hasil pekerjaan mereka dan merasa hasil pekerjaan saya cenderung jelek, walaupun kolega saya mengatakan pekerjaan saya sudah baik, bagus, atasan juga menyukainya. Saya sangat takut akibat dari desain saya yang saya pikir jelek itu, bisa membuat jelek juga nama perusahaan. Hampir tiap malam saya menangis, tiap malam juga saya belajar lagi tentang desain agar kedepannya desain saya bisa jauh lebih baik. Pokoknya gitu deh, jadi stress sendiri.” (Informan 4)

Informan 4 juga mengalami hal serupa; membandingkan pekerjaannya dengan individu lain yang menduduki posisi serupa ketika membuka media sosial.. Akibatnya, informan selalu merasa rendah diri, tidak pantas untuk menjadi seorang *graphic designer* bagi perusahaan tempatnya bekerja, meskipun atasan dan koleganya selalu memuji hasil pekerjaannya tersebut. Perasaan rendah diri yang dirasakan oleh Informan 4

memiliki dampak secara fisik dan mental, dimana Informan kemudian kehilangan nafsu makan dan kesulitan tidur, serta mengalami gangguan emosi yang ditunjukkan dalam perilaku menangis hampir setiap malam. Hal ini juga merupakan *toxic productivity* yang diciptakan oleh dirinya sendiri dan kemudian berakibat pada kesehatan informan.

Upaya Mengatasi Disonan Dalam Hustle Culture

Keadaan disonan atau ketidakseimbangan yang dialami informan akibat *hustle culture* dapat diatasi dengan upaya penurunan disonansi yang dialami. Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa beberapa Informan melakukan upaya tertentu untuk mengatasi disonan yang mereka alami.

“...mulai membatasi diri. Aku belajar tegas. Di kontraknya sudah jelas jam kerjanya seperti apa, jadi mulai tegas sama diri sendiri buat kerja sesuai jam kerja...” (Informan 3)

Dari keempat informan, tiga diantaranya melakukan perubahan perilaku yang ditunjukkan dengan sikap membatasi diri untuk menerima pekerjaan tambahan. Artinya, informan tersebut mengubah perilakunya yang semula selalu menerima pekerjaan diluar jam kerja. Upaya perubahan perilaku tersebut sejalan dengan upaya mengatasi dan mengurangi disonan yang dijelaskan dalam teori disonansi kognitif (West, R. L., & Turner, 2018).

“saya mengurangi intensitas menggunakan media sosial. Ketika mood yang saya rasakan sedang tidak baik-baik saja, saya akan menahan diri untuk tidak membuka media sosial...” (Informan 4)

Selain itu, perilaku membatasi diri juga dilakukan informan terhadap penggunaan media sosial. Media sosial

seringkali menampilkan unggahan teman sebaya informan perihal pekerjaan dan pencapaian, sehingga menimbulkan perasaan membanding-bandingkan. Menurut Thompson, generasi milenial yang lahir pada tahun 1990-an mendapatkan tekanan besar kedua dari media sosial (Thompson, 2019).

“...nah ketika keadaannya lingkungannya udah nggak bisa diajak kerjasama, akhirnya aku keluar, karena kita nggak bisa mengubah lingkungan dalam waktu yang cepat, apalagi kalau sudah mendarah-daging budayanya. Ketika aku sadar nggak capable buat memberi warna, akhirnya aku keluar.” (Informan 3)

Cara lain yang dilakukan informan untuk keluar dari lingkungan *hustle culture* adalah dengan mengubah lingkungannya lewat perilaku ‘keluar’ dari pekerjaannya tersebut. Hal itu dilakukan sebab informan menilai *hustle culture* sangat tidak seimbang dengan dirinya. Sesuai dengan yang telah dijelaskan dalam teori disonansi kognitif yaitu dilakukan upaya mengubah lingkungan untuk keluar dari keadaan disonan (West, R. L., & Turner, 2018).

“...dengan adanya *hustle culture* walaupun capek, aku yakin ini jadi tangga kesuksesan aku, karena bisa dapet skill development banyak dalam satu waktu...” (Informan 2)

Informan juga menambahkan elemen kognitif dimana informan kemudian meyakinkan dirinya bahwa *hustle culture* merupakan hal yang baik untuk dirinya di masa depan. Dengan menambah elemen kognitif, individu memiliki pemikiran positif tentang keadaan *hustle culture* yang ia alami. Sesuai dengan teori disonansi kognitif yang menjelaskan bahwa menambah elemen kognitif dapat menyeimbangkan diri seorang individu secara mental (West, R. L., & Turner,

2018), sebab perilaku tersebut diyakini dan dibentuk oleh dalam dirinya sendiri.

“saya melakukan *self-healing* dengan membuat *mood journal* setiap harinya. Saya menggambar apa yang saya rasakan selama satu hari ini dalam buku catatan saya dan mewarnainya sesuai dengan *mood* yang saya rasakan...” (Informan 3)

Langkah terakhir yang dilakukan informan adalah melakukan *self healing* dengan membuat *mood journal*. Jurnal tersebut diisi oleh Informan sesuai dengan keadaan emosi dirinya saat itu. Melakukan *self healing* merupakan cara berkomunikasi dengan diri sendiri, serta berperan sebagai kontrol terhadap diri. Membuat *mood journal* juga dapat bermanfaat sebagai penyalur emosi atau perasaan disonan yang dialami oleh pelaku *hustle culture*.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami fenomena yang terjadi pada karyawan perusahaan *startup* terkait dengan perilaku *hustle culture*. Perilaku *hustle culture* kemudian dimaknai dan diceritakan oleh para karyawan perusahaan *startup* yang menjadi informan dalam penelitian ini, dan dianalisis seperti yang sudah dipaparkan dalam sub hasil dan pembahasan.

Karyawan perusahaan *startup* yang menjadi informan untuk penelitian ini seluruhnya telah bekerja pada perusahaan *startup* selama minimal satu tahun, dan memang pernah atau masih melakukan perilaku *hustle culture* hingga kini. Keempat informan dalam penelitian ini berasal dari empat perusahaan *startup* yang berbeda. Hal ini menjadikan keempat informan juga memiliki latar belakang organisasi yang berbeda. Perusahaan *startup* tempat Informan 1 bekerja tidak memiliki sistem *reward* dan *punishment* yang berlaku, namun Informan 1 merasa puas terhadap hasil kerjanya ketika ia melakukan *hustle culture*, karena mendapat pujian dari atasannya. Untuk Informan 2

sendiri, ia memiliki latar belakang bekerja pada perusahaan *startup* dengan regulasi yang jelas dan lingkungan kerja yang kooperatif. Regulasi seperti *reward* atau penghargaan akan diberikan pada karyawannya jika mereka dapat memenuhi target adalah kenaikan jabatan. Informan 3 bekerja pada *startup* dengan budaya organisasi yang kekeluargaan, bahkan para karyawannya tinggal bersama dalam mess yang telah disediakan oleh perusahaan. Kondisi tersebut menyebabkan hubungan Informan 3 dengan atasan dan karyawan lainnya menjadi lebih dekat. Namun, kedekatan tersebut tidak menjadikan Informan 3 nyaman dalam bekerja. Ketidaknyamanan yang terjadi adalah tidak adanya batasan yang diberikan perusahaan berkenaan dengan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Informan 3 bahkan mengalami *social punishment* dalam bentuk sindiran apabila tidak membalas pesan yang berkenaan dengan pekerjaan, sekalipun dilakukan di luar jam kerja. *Punishment* tersebut juga tidak diimbangi dengan *reward*, sehingga muncul perasaan 'tidak dihargai' dalam diri Informan 3. Sedangkan pada latar belakang Informan 4, karena masih merupakan sebuah perusahaan *startup* yang baru berdiri selama 2 tahun, maka perusahaan *startup* ini belum memiliki regulasi yang jelas dan pembagian hierarki yang baik, sehingga untuk Informan 4 sendiri ia belum merasakan adanya tekanan dari atasan juga kolega. Maka dari itu pengalaman *toxic productivity* yang dialami oleh Informan 4 lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal organisasi seperti teman-teman di media sosialnya.

Dari hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa para karyawan *startup* memaknai *hustle culture* berbeda-beda; sebagai perilaku pembuktian diri, mencari perasaan puas dan bangga, serta sebagai faktor kesuksesan. Pemaknaan ini merupakan hasil dari persepsi dan konsep diri yang dimiliki oleh para informan.

Selain itu, perilaku *hustle* juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan target yang diberikan oleh perusahaan. Dari pemaknaan yang berbeda, para informan kemudian menceritakan pengalamannya mengenai perilaku *hustle culture* yang mereka alami dan memiliki dampak yang berbeda-beda juga.

Pengalaman komunikasi yang dialami oleh para karyawan *startup* yang menjadi informan dalam penelitian ini diantaranya adalah merasa kekurangan waktu, penurunan kondisi kesehatan, dan *toxic productivity*. Merasa kekurangan waktu yang dimaksud adalah para karyawan *startup* tidak lagi merasa cukup dengan waktu yang telah disediakan (9-5, misalnya). Dalam pola pekerjaan perusahaan *startup*, tidak lagi mengenal kapan waktu bekerja, kapan waktu istirahat, dan kapan waktu untuk libur. Seluruh waktu yang dimiliki tiap individu akan digunakan untuk bekerja, menurut para karyawan *startup* tersebut. Adapun yang kedua, mengenai kondisi kesehatan para karyawan *startup*. Tentu saja dengan pola pekerjaan yang tidak mengenal waktu, akan ada resiko yang harus diterima, yaitu masalah kesehatan. Penurunan kondisi kesehatan ini dialami oleh para informan mulai dari kesehatan secara fisik maupun secara mental. Beberapa informan mengalami sakit fisik seperti mimisan, asam lambung naik, sampai masuk rumah sakit untuk dirawat inap. Kondisi tersebut didukung dengan pernyataan bahwa ketika ada ketidaksetaraan antara usaha dan penghargaan, karyawan berpotensi mengalami kelelahan, kinerja yang buruk, dan penurunan kualitas hidup (Tamunomiebi & Oyibo, 2020).

Tidak terkecuali dengan kesehatan mental yang ikut terganggu, dan menimbulkan *toxic productivity*. Hal ini dapat disebut juga dengan *workplace depression* atau depresi di tempat kerja, yang diperoleh dari kerugian yang didapat dari lingkungan kerja yang tidak sehat atau *toxic workplace environment* (Evans-lacko

& Knapp, 2018) Akibat dari kesehatan mental yang telah terganggu, para informan pun akhirnya turut melakukan *toxic productivity* dan menormalisasinya. Perilaku *toxic productivity* yang dilakukan oleh para informan dalam hal ini adalah membandingkan hasil karya atau pekerjaan yang dilakukan dengan hasil karya atau hidup orang lain.

Depresi yang dirasakan oleh para informan ini terbilang sebagai sebuah stigma, karena para informan tidak akan mau mengungkapkan status kesehatan mental mereka di tempat kerja karena masih kurangnya kesadaran akan 'depresi di tempat kerja' itu sendiri (Rasool et al., 2019). Para informan membandingkan dirinya dengan orang lain melalui media sosial, maupun secara langsung (dengan kolega atau teman). Hal ini dilakukan oleh mereka secara sadar akibat pola pekerjaan dalam perusahaan *startup* yang serba cepat dan menuntut banyak hal. Akhirnya kembali pada penurunan kondisi kesehatan, para informan mengalami gangguan mental seperti tidak nafsu makan, sulit tidur, bahkan tiap malam selalu menangis karena merasa rendah diri. Tetapi, setelah menyadari bahwa dirinya tengah melakukan *hustle culture*, para karyawan *startup* kemudian melakukan beberapa upaya untuk dapat mengatasi perilakunya tersebut.

Upaya yang dilakukan oleh para informan untuk dapat keluar atau mengatasi perilaku *hustle culture* ini di antaranya adalah; membatasi diri, menambah keyakinan diri, dan melakukan *self-healing*. Melakukan pembatasan diri menurut informan adalah membatasi dirinya dalam menerima pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Para informan cenderung mulai menolak, atau mengatur waktunya kembali ketika bekerja agar dapat tetap istirahat dan liburan walaupun pekerjaan menumpuk. Selanjutnya adalah menambah keyakinan diri. Penambahan keyakinan diri ini dilakukan oleh informan untuk dapat terus bekerja dengan baik dalam mencapai target.

Hal ini dilakukan oleh informan karena informan percaya segala sesuatunya pasti akan membuahkan hasil. Informan mempercayai bahwa hasil kerja kerasnya sekarang akan terbayar suatu saat nanti di masa depan, sehingga perilaku *hustle* yang dilakukan pun dirasa tidak masalah. Yang terakhir adalah upaya untuk menyembuhkan diri sendiri atau *self healing*. Penyembuhan diri sendiri ini adalah metode yang dilakukan oleh informan untuk kesehatan mental dan fisiknya yang dirasa sudah terganggu. Informan melakukan hal seperti membuat *mood journal* dengan menggambar dan mewarnai menggunakan warna-warna yang dapat mewakili perasaannya selama satu hari tersebut.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, peneliti menemukan beberapa solusi yang dapat membantu para pelaku *hustle culture* lainnya. Peneliti melihat dari jawaban para informan bahwa sebagian dari mereka belum memahami diri mereka sendiri. Pemahaman diri dalam hal ini dimaksudkan untuk memahami sebenarnya apa pekerjaan yang benar-benar ingin mereka lakukan. Dengan memahami diri sendiri, seorang individu dapat memilih mana perusahaan atau bidang pekerjaan yang cocok dengan dirinya. Setelah individu tersebut tahu dan memahami apa yang ingin dikerjakan, selanjutnya dapat dicari terlebih dahulu iklim dan budaya organisasi yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Pengetahuan akan iklim dan budaya organisasi yang dimiliki perusahaan tersebut dapat membantu individu menyesuaikan diri dengan konsep diri yang sebelumnya telah ditentukan, juga untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya nanti. Langkah ini dilakukan guna mencegah hal-hal seperti perilaku *hustle culture* terjadi pada individu.

Namun, jika individu tersebut telah

mengalami dan melakukan perilaku *hustle culture*, solusi yang dapat dilakukan adalah dengan menyadari akan hal yang dilakukan merupakan hal yang baik atau tidak, dalam artian toxic productivity yang mengarah ke praktik *hustle culture*, juga menyadari apakah bidang pekerjaan tersebut ke depannya dapat membawa lebih banyak hal yang positif atau negatif. Selanjutnya individu juga dapat melakukan perilaku pembatasan diri dalam lingkungan kerja, entah itu dengan cara menolak secara halus pekerjaan yang diberikan oleh atasan, atau tidak perlu merasa tertinggal oleh kolega lain, karena pada dasarnya setiap orang memiliki jalannya masing-masing. Upaya-upaya yang telah disebutkan oleh informan dalam penelitian ini juga dapat dipraktikkan karena menurut peneliti hal tersebut sudah mencakup dalam tindakan preventif yang sesuai.

Secara keseluruhan, peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan oleh karyawan *startup* untuk mengatasi perilaku *hustle*. Hasil temuan yang telah dipaparkan juga diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi untuk penelitian komunikasi terkait *hustle culture*. Adapun untuk penelitian selanjutnya, peneliti merekomendasikan untuk dapat lebih fokus terhadap kajian analisis komunikasi kesehatan, khususnya mengenai kesehatan mental yang timbul dari perilaku *hustle culture*, karena seperti yang telah dibahas sebelumnya bahwa kesehatan mental dari karyawan perusahaan *startup* ini sangat terganggu, bahkan sampai merasa rendah diri dan depresi.

Daftar Pustaka

- Absher, E. (2020). *What You Love is Killing You: Stopping Hustle Culture in the Performing Arts*. May.
- Anjum, A., Ming, X., Siddiqi, A. F., & Rasool, S. F. (2018). An empirical study analyzing job productivity in toxic workplace environments. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5).
<https://doi.org/10.3390/ijerph15051035>
- Balkeran, A. (2020). Hustle Culture And The Implications For Our Workforce. *Academicworks.Cuny.Edu*, 1–50.
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). *METODOLOGI PENELITIAN SOSIAL. MEDIA SAHABAT CENDEKIA*.
<https://books.google.co.id/books?id=tretDwAAQBAJ>
- Chao, S. O. (2021). *Innovating by Behaving : How to Adopt the Startup Culture in Large Companies* (Issue 2012).
- Choi, D. S., Sung, C. S., & Park, J. Y. (2020). How does technology startups increase innovative performance? The study of technology startups on innovation focusing on employment change in Korea. *Sustainability (Switzerland)*, 12(2).
<https://doi.org/10.3390/su12020551>
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Evans-lacko, S., & Knapp, M. (2018). *Is manager support related to workplace productivity for people with depression : a secondary analysis of a cross-sectional survey from 15 countries*. 1–9.
<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2018-021795>
- Hill, J. D. (2020). *THE HUSTLE ETHIC & THE SPIRIT OF PLATFORM CAPITALISM* (Issue May).
- Housman, M., & Minor, D. (2015). Toxic

- Workers. *SSRN Electronic Journal*.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2677700>
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). *PERSPEKTIF “ HUSTLE CULTURE ” DALAM MENELAAH MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS*. 2(2), 108–117.
- Ismawanti, R. (2021). Penguatan Manajemen Komunikasi Organisasi Dalam Mengoptimalkan Motivasi Kinerja Pegawai PT. Telkom Indonesia Tbk. Divreg 3 Jawa Barat. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 4(1), 72–80.
- Littlejohn, S. W, K. A. F. (2009). *Teori Komunikasi* (9th ed.). Salemba Humanika.
- Liu, J., Zheng, J., Liu, K., Liu, X., Wu, Y., Wang, J., & You, L. (2019). *Workplace violence against nurses , job satisfaction , burnout , and patient safety in Chinese hospitals*. 7. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.04.006>
- Mckee, A. (2019). *Keep Your Company ’ s Toxic Culture from Infecting Your Team Keep Your Company ’ s Toxic Culture from Infecting Your Team*.
- Mento, C., Silvestri, M. C., Bruno, A., Rosaria, M., Muscatello, A., Cedro, C., Pandolfo, G., & Zoccali, R. A. (2020). Aggression and Violent Behavior Workplace violence against healthcare professionals : A systematic review. *Aggression and Violent Behavior*, 51(January), 101381.
<https://doi.org/10.1016/j.avb.2020.101381>
- Mulyana, D. (2001). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Nascimento, C. (2017). *What is the role of Human Resource Management in growing start-ups ?* May, 89.
- Nurchahyo, R., Akbar, M. I., & Gabriel, D. S. (2018). Characteristics of startup company and its strategy: Analysis of Indonesia fashion startup companies. *International Journal of Engineering and Technology(UAE)*, 7(2), 44–47.
<https://doi.org/10.14419/ijet.v7i2.34.13908>
- Rakhmat, J. (2011). *Psikologi Komunikasi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Rasool, S. F., Maqbool, R., Samma, M., & Zhao, Y. (2019). *Positioning Depression as a Critical Factor in Creating a Toxic Workplace Environment for Diminishing Worker Productivity*.
- Salamzadeh, A. (2015). Startup Companies- Life Cycle and Challenges Startup Companies : Life Cycle and Challenges Aidin Salamzadeh (Corresponding author) Faculty of Entrepreneurship , University of Tehran , 16th Street , North Kargar Hiroko Kawamorita Kesim Faculty of Enginee. *4th International Conference on Employment, Education and Entrepreneurship (EEE), August*.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.3624.8167>
- Sessions, H., Nahrgang, J. D., Vaultont, M. J., Williams, R., & Bartels, A. L. (2018). *Do the Hustle ! Empowerment from Side-hustles and Its Effects on Full-time Work Performance Do the Hustle ! Empowerment from Side-hustles and Its Effects on Full-Time Work Performance University of Oregon Raseana.Williams@asu.edu*.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-Life Balance and Employee Performance: A Literature Review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–10.
<https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>
- Thompson, D. (2019). Workism Is Making

Americans Miserable. *Yerepouni Daily News*;, 1–6.

Uliana Ria Sembiring, R. D. A. (2018). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja dan Produktivitas Dosen IPDN. *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 1(2), 60.
<https://doi.org/10.23969/linimasa.v1i2.1082>

West, R. L., & Turner, L. H. (2018). *Introducing Communication Theory: Analysis and Application* (Sixth Edit). McGraw-Hill Education.

Whittaker, R. L., Sonne, M. W., & Potvin, J. R. (2019). Ratings of perceived fatigue predict fatigue induced declines in muscle strength during tasks with different distributions of effort and recovery. *Journal of Electromyography and Kinesiology*, 47(January), 88–95.
<https://doi.org/10.1016/j.jelekin.2019.05.012>