

**PENCEGAHAN PERILAKU HUSTLE CULTURE PADA KARYAWAN DI
PT. PERTAMINA PATRA NIAGA REGIONAL SULAWESI MELALUI
PSIKOEDUKASI NON-PELATIHAN**

Irma Irma¹⁾, Raodahtun Qori Azzahra²⁾, Rita Patiung³⁾, Resekiani Mas Bakar⁴⁾

¹ Universitas Negeri Makassar

² Universitas Negeri Makassar

³ Universitas Negeri Makassar

⁴ Universitas Negeri Makassar

Article Info

Article history:

Received 3 November 2022

Revised 18 November 2022

Accepted 4 December 2022

Keywords:

Hustle Culture

Employees

Psychoeducation

ABSTRAK

Hustle culture merupakan budaya yang membuat individu menganut perilaku workaholism atau gila kerja. Melalui program Kuliah Kerja Profesi, Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar melakukan pengabdian masyarakat di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. Tujuan dari pengabdian ini yaitu untuk mencegah perilaku *hustle culture* pada karyawan. Metode yang digunakan adalah psikoedukasi non-pelatihan dengan bantuan media banner dan poster. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan data yaitu survei yang disebar melalui google form dan dianalisis secara deskriptif. Berdasarkan survei yang dilakukan ditemukan bahwa rata-rata karyawan berada pada rentang kategori sedang yang mengalami ciri-ciri *hustle culture* dengan persentase 72.3%. Setelah karyawan diberikan psikoedukasi terdapat 90% karyawan di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi yang berkomitmen untuk mengurangi perilaku *hustle culture*.

ABSTRACT

Hustle culture is a culture that makes individuals adopt workaholism or workaholism behavior. Through the Professional Work Lecture program, Students of the Faculty of Psychology, Makassar State University carry out community service at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi. The purpose of this service is to prevent hustle culture behavior among employees. The method used is non-training psychoeducation with the help of banners and posters. The method used in data collection is a survey that is distributed via Google form and analyzed descriptively. Based on the survey conducted, it was found that the average employee is in the middle category who experiences the characteristics of hustle culture with a percentage of 72.3%. After employees are given psychoeducation there are 90% of employees at PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi which is committed to reducing hustle culture behavior.

Corresponding Author: irmaimma290700@gmail.com

PENDAHULUAN

Bekerja merupakan sebuah rutinitas umum yang telah menjadi kebutuhan hidup setiap individu. Absher (2020) menyebutkan bahwa pekerjaan dan kehidupan merupakan dua aspek yang saling berhubungan satu sama lain. Seseorang ketika bekerja sebaiknya dilandasi oleh motivasi atau dorongan yang timbul dalam dirinya (Sanjaya, 2018). Era revolusi industri 4.0 saat ini didominasi oleh generasi z atau milenial yang memiliki motivasi tinggi, pemikiran luas, dan cara kerja berbasis teknologi. Idealnya,

individu bekerja berdasarkan minat dan keinginan dengan tujuan memperoleh kesenangan, tantangan yang berarti, dan pemenuhan kebutuhan.

Data yang disebutkan oleh Karunia (2021) dari Kompas.com menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan di Indonesia masih terbilang sempit dan kurang dari 20% tenaga kerja yang terserap. Hal ini menyebabkan banyaknya individu mencari pekerjaan lain yang bahkan tidak sesuai dengan minatnya. Absher (2020) menyebutkan bahwa individu memiliki tuntutan untuk bekerja terlepas dari bidang atau minatnya dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Thompson (Absher, 2020) menyebutkan bahwa minat karir dan pekerjaan yang berbeda membuat tenaga kerja mempelajari banyak hal baru sesuai dengan tuntutan kerja serta tetap produktif sebelum mengejar karir. Individu mulai menghapus semua aspek kehidupannya yang lama sehingga dapat menimbulkan *workism*. Budaya *workism* dapat memengaruhi setiap aspek dari kehidupan individu, yaitu mengurus tenaga secara fisik dan mental, menyebabkan kelelahan berlebihan karena memaksakan diri mencapai harapan yang tidak realistis atau bahkan berusaha memenuhi penilaian masyarakat. Kondisi tersebut merupakan salah satu ciri dari *hustle culture*.

Hustle culture merupakan gaya hidup yang membuat individu menghabiskan waktunya untuk bekerja di manapun mereka berada. Ramadhanti dkk (2022) menyebutkan bahwa *hustle culture* atau disebut juga budaya kerja terus-menerus (*constantly working*) merupakan fenomena ketika individu atau kelompok bekerja dalam jam kerja yang tinggi, bahkan mampu sampai tidak berhenti bekerja atau lupa waktu. *Hustle culture* merupakan fenomena yang menyebabkan pengutamaan pekerjaan di atas segala aspek kehidupan lain untuk mencapai produktivitas demi kesuksesan dini (Suryanto, 2022). Oates (1971) menuliskan bahwa *hustle culture* merupakan gaya hidup populer di kalangan para karyawan perusahaan yang menganggap dirinya akan sukses jika banyak bekerja tanpa mementingkan waktu istirahat. Tanpa disadari gaya hidup tersebut sama dengan *workaholism* yang memaksa seseorang untuk terus bekerja setiap hari.

Rifka (2021) menuliskan bahwa *hustle culture* merupakan standar keberhasilan seseorang yang dibangun berdasarkan dedikasinya dalam pekerjaan. Chen dan Wen (2021) menyebutkan bahwa *hustle culture* merupakan standar sosial yang menganggap kesuksesan hanya bisa dicapai ketika seseorang bekerja keras secara maksimal. Budaya *hustle culture* membuat individu bekerja secara terus-menerus tanpa henti sehingga mampu menyebabkan *burnout*. Salah satu ciri *hustle culture* adalah individu setiap saat selalu memikirkan pekerjaan, baik saat jam pulang kerja, saat di rumah, dan lainnya. Individu dengan *hustle culture* menganggap beristirahat dan bersantai merupakan kegiatan yang membuang waktu. Pekerja muda banyak yang menganut budaya kerja ini karena perusahaan menuntut untuk mengutamakan produktivitas. Terdapat pro dan kontra pada budaya *hustle culture* dan memiliki dampak buruk. *Hustle culture* dapat menyebabkan individu sering mengeluh, *work life balance* tidak seimbang, hingga mengganggu kesehatan fisik dan mental. Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan pada beberapa karyawan di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi diperoleh bahwa tidak sedikit karyawan menunjukkan perilaku *hustle culture* seperti memikirkan pekerjaan setiap saat bahkan pada saat jam istirahat atau makan siang, saat sudah berada di rumah, bahkan saat berkumpul dengan keluarga.

Absher (2020) mengemukakan bahwa *hustle culture* dapat disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu *toxic productivity*, tuntutan sosial, dan tingginya rasa tanggung jawab. *Hustle culture* dapat disebabkan oleh perilaku *toxic productivity*, yaitu kondisi ketika seseorang memperoleh tekanan dari atasan untuk selalu produktif. *Toxic productivity* di tempat kerja dapat diperoleh dari pimpinan yang melakukan glorifikasi kerja di luar jam kerja seharusnya (lembur), sehingga tenaga kerja semakin produktif dan mendedikasikan dirinya terhadap pekerjaan. *Toxic productivity* juga dapat disebabkan oleh tempat kerja yang tidak sehat (*toxic workplace*), sehingga menimbulkan perilaku karyawan yang tidak selalu masuk kerja, depresi, kelelahan kerja, dan masalah kesehatan psikologis lainnya seperti ketegangan kerja hingga perilaku kerja yang kontraproduktif. Nitisemito (Willyams, 2010) menuliskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung akan membuat karyawan menjadi bersemangat serta memiliki gairah dalam bekerja. Hal ini dapat memberi pengaruh positif dan cenderung membuat karyawan puas terhadap kinerjanya. *Hustle culture* dapat kurangi dengan cara mengubah *mindset* tentang kerja, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, berhenti membandingkan diri, meluangkan waktu untuk beristirahat, dan mengutamakan kesehatan diri (Oates, 1971).

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan psikoedukasi non pelatihan dengan tujuan untuk memberikan pemahaman kepada tenaga kerja mengenai fenomena *hustle culture* dan dampak yang dapat dialami.

METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan yaitu psikoedukasi non-pelatihan dengan dengan menyebarkan banner di lokasi PT. Pertamina agar karyawan lebih mudah menjangkau jika berada di lokasi kerja PT Pertamina. Selain itu, penulis juga menyebarkan poster *hustle culture* menggunakan *google form*. Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data yaitu menggunakan survei yang disebar melalui *google form*. Data dianalisis secara dianalisis secara deskriptif dengan bantuan *IBM SPSS 22.0 for windows*.

1. Pertanyaan Awal

Peneliti memberikan beberapa pertanyaan awal kepada karyawan dengan tujuan untuk mengetahui fenomena *hustle culture* pada karyawan PT. Pertamina Tbk. Adapun item pertanyaan yang diajukan, yaitu :

1. Apakah anda sering memikirkan pekerjaan anda?
2. Apakah anda sering bekerja lembur atau melebihi batas jam kerja kantor?
3. Apakah anda sering memikirkan pekerjaan saat di rumah?
4. Apakah anda sering memikirkan pekerjaan saat jam istirahat atau jam makan siang?
5. Apakah kualitas tidur anda terganggu karena pekerjaan?
6. Apakah anda lebih sering menghabiskan waktu untuk bekerja hingga tidak memiliki waktu untuk diri sendiri?
7. Apa yang anda rasakan ketika selalu memikirkan pekerjaan anda? (Contoh: cemas, kurang tidur, selalu mengeluh, dll) – Bentuk Pertanyaan Terbuka

2. Pemberian Banner dan Poster

Peneliti membagikan poster pada karyawan dengan tujuan edukasi mengenai *hustle culture*.

a. Banner yang dibagikan di lokasi PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi





a. Poster yang dibagikan melalui *google form*

3. Pertanyaan Setelah di berikan Poster

Setelah pemberian poster, karyawan diberikan form pertanyaan yang disebar melalui *google form*. Berikut item pertanyaan setelah pemberian poster:

- | |
|--|
| 1. Apakah anda mau berkomitmen untuk mengurangi <i>hustle culture</i> dalam kehidupan anda? |
| 2. Jika saat ini anda tidak mengalami <i>hustle culture</i> , bersediaah anda berkomitmen untuk memperhatikan kesehatan mental anda dan memberikan ruang untuk diri anda sendiri selama bekerja? |

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan psikoedukasi non pelatihan dengan memasang banner yang berisi materi *hustle culture* di beberapa titik lokasi PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi dilakukan pada tanggal 8 November 2022. Penyebaran survei dan psikoedukasi non pelatihan melalui *google form* dengan melampirkan poster *hustle culture* dilaksanakan selama 6 hari pada tanggal 6-9 November 2022. Secara keseluruhan, proses pelaksanaan kegiatan terlaksana dengan baik tanpa mengalami hambatan yang berarti.

Data hasil survei yang didapatkan diolah menggunakan aplikasi SPSS dan dikategorisasikan kedalam bentuk tiga kategori seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1. Pedoman Kategorisasi

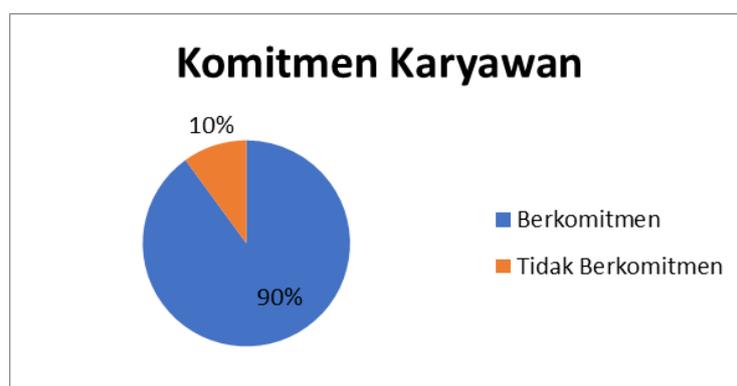
Kategori	Rentang
Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD < X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Adapun hasil dari kategorisasi tersebut dapat dilihat pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Kategorisasi *Hustle culture* Pada Karyawan

Kategori	Rentang	Frekuensi	Persentase
Rendah	$X < 2,61$	4	13.3%
Sedang	$2,61 < X < 5,39$	22	72.3%
Tinggi	$5,39 \leq X$	4	13.3%

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat diketahui bahwa karyawan yang mengalami ciri-ciri perilaku *hustle culture* sebelum diberikan psikoedukasi berada pada rentang kategori sedang dengan persentase 72.3%. Setelah diberikan psikoedukasi tentang *hustle culture*, karyawan diberikan dua pernyataan agar mampu membuat komitmen untuk mengurangi perilaku *hustle culture*. Hasil yang diperoleh, yaitu :



Gambar 1. Persentase Komitmen Karyawan

Berdasarkan gambar 1 di atas, diketahui bahwa 90% karyawan siap untuk berkomitmen menghindari perilaku *hustle culture* setelah diberikan psikoedukasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hustle culture atau dapat dikenal dengan gila kerja sedang populer di dunia pekerja saat ini. Berdasarkan hasil yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan berada pada rentang kategori sedang yang mengalami ciri-ciri *hustle culture* dengan persentase 72.3%. Setelah diberikan psikoedukasi terdapat 90% karyawan yang berkomitmen untuk menghindari perilaku *hustle culture*.

Berdasarkan hasil kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan, terdapat beberapa saran dari penulis untuk karyawan maupun instansi yang bersangkutan, yaitu:

1. Diharapkan setelah psikoedukasi *hustle culture* ini karyawan PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi dapat mempraktikkan ilmu yang didapatkan guna untuk mencegah perilaku *hustle culture*.
2. Dapat menjadi bahan, khususnya divisi Human Capital PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi dalam menjaga kesehatan mental karyawan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih diberikan kepada PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Selatan yang telah mengizinkan dan menerima kami dengan baik untuk melaksanakan psikoedukasi selama pelaksanaan Kuliah Kerja Profesi terkhusus divisi Human Capital dan divisi Retail Sales Area. Kami juga mengucapkan terimakasih kepada Ibu dan Pak Hariadi, S.T. selaku pembimbing lapangan yang senantiasa membimbing dan mengarahkan kami. Ucapan terimakasih pula kami ucapkan kepada ibu Dr. Resekiani Mas Bakar, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing lapangan yang telah membantu, memotivasi dan memberikan saran-saran terkait psikoedukasi yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Absher, E. (2020). *What You Love is Killing You: Stopping Hustle Culture in the Performing Arts*. Thesis. Texas State University
- Chen, Ashley & Wen, Sherilyn. (2021). *Psychological and Physiological Effects of Hustle Culture*. Race To A Cure. Diakses pada tanggal 23 November 2022 dari <https://www.racetoacure.org/post/psychological-and-physiological-effects-of-hustle-culture>
- Karunia, Ade Miranti. (2021). *Apindo: Lapangan Kerja Sempit, Tenaga Kerja yang Terserap Tak Sampai 20 Persen*. Diakses Tanggal 23 November 2022 dari Kompas.com pada laman <https://money.kompas.com/read/2021/02/08/202751426/apindo-lapangan-kerja-sempit-tenaga-kerja-yang-terserap-tak-sampai-20-persen?page=all>.
- Rifka, Isna. (2021) *Apa Itu Hustle Culture? Kenali Ciri-cirinya*. Diakses Tanggal 13 November 2022 dari laman Kompas.com. <https://money.kompas.com/read/2021/12/08/160537526/apa-itu-hustle-culture-kenali-ciri-cirinya?page=all>
- Ramadhanti, G.A., Jannatania, J., Adiyanto, D.I., & Vashty, S.Q. (2022). Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup Pada Praktik Hustle Culture. *LINIMASA : Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5 (2), 192-204.
- Oates, Wayne E. 1971. *Confessions of a Workaholic: the Facts about Work Addiction*. New York: World Pub.Co.
- Sanjaya, Rido. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Suryanto, Aveline. (2022). Perancangan Cerita Interaktif Mengenai Hustle Culture Bagi Remaja Akhir. *Skripsi*. Fakultas Seni Dan Desain Universitas Multimedia Nusantara.
- Willyams, Urbanus. (2010). Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma