

**MAKNA PENGALAMAN KERJA GEN Z SEBAGAI PELAKU
HUSTLE CULTURE DI PT. BANK X SEMARANG
(SEBUAH STUDI FENOMENOLOGIS)**

Tiara Ruth Magdalena¹, Hastaning Sakti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro

Jalan. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

tiaramagdalen5@gmail.com

ABSTRAK

Hustle culture merupakan gaya hidup kerja dengan intensitas tinggi yang mengaburkan batas antara kehidupan pribadi dan profesional. Generasi Z yang dikenal ambisius dan adaptif terhadap teknologi, sering kali terdorong untuk bekerja melebihi jam kerja normal demi pencapaian karir dan pengakuan sosial. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi makna pengalaman kerja Generasi Z sebagai pelaku *hustle culture* di PT. Bank X Semarang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif fenomenologis dengan metode *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA), yang bertujuan memahami pengalaman subjektif partisipan. Tiga partisipan yang merupakan karyawan Gen Z dengan pengalaman kerja minimal satu tahun di PT. Bank X Semarang dipilih melalui teknik *purposive* dan *snowball sampling*. Hasil penelitian menemukan enam tema induk: pengalaman kerja dengan *hustle culture*, dampak dari *hustle culture*, relasi keluarga dan sosial, pengembangan diri dan karir, pertahanan di tengah *hustle culture*, serta memaknai *hustle culture* sebagai sarana aktualisasi diri dan pencapaian hidup. Meskipun terdapat dampak negatif seperti kelelahan dan ketidakseimbangan hidup, para partisipan memaknai *hustle culture* sebagai bagian dari perjuangan untuk meraih kesuksesan dan identitas profesional. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pemahaman budaya kerja di kalangan Generasi Z, khususnya di sektor perbankan, serta menjadi dasar evaluasi kebijakan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan berkelanjutan.

Kata kunci: *hustle culture*; generasi z; sektor perbankan

THE MEANING OF GEN Z'S WORK EXPERIENCE AS PRACTITIONERS OF HUSTLE CULTURE AT PT. BANK X IN SEMARANG (A PHENOMENOLOGICAL STUDY)

Tiara Ruth Magdalena¹, Hastaning Sakti¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University

Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

tiaramagdalen5@gmail.com

ABSTRACT

Hustle culture refers to a high-intensity work lifestyle that blurs the boundaries between personal and professional life. Generation Z, known for its ambition and adaptability to technology, is often driven to work beyond standard hours in pursuit of career advancement and social recognition. This study aims to explore the meaning of work experiences among Generation Z employees engaged in hustle culture at PT. Bank X Semarang. Employing a qualitative phenomenological approach, this research uses Interpretative Phenomenological Analysis (IPA) to understand the subjective experiences of the participants. Three Generation Z employees with a minimum of one year of work experience at PT. Bank X Semarang were selected through purposive and snowball sampling techniques. The findings revealed six superordinate themes: experiences of working within hustle culture, the impact of hustle culture, family and social relationships, self and career development, endurance within hustle culture, and the interpretation of hustle culture as a means of self-actualization and life achievement. Despite negative consequences such as fatigue and life imbalance, participants perceived hustle culture as an integral part of their struggle to attain success and establish a professional identity. This study contributes to a deeper understanding of work culture among Generation Z, particularly in the banking sector, and provides a foundation for evaluating organizational policies aimed at fostering a balanced and sustainable work environment.

Keywords: hustle culture; generation z; banking sector

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya, manusia dituntut untuk selalu bekerja keras secara terus menerus, tanpa mengenal batasan tempat dan waktu. Situasi tersebut disebabkan oleh pandangan yang berkembang di masyarakat bahwa kesuksesan hanya dapat diraih oleh mereka yang bekerja keras, sementara individu yang dianggap kurang produktif atau malas sering kali dilabeli sebagai penyumbang meningkatnya angka pengangguran (Kundu, 2023). Pendapat tersebut sejalan juga dengan tuntutan era globalisasi dimana individu diharuskan untuk kompetitif dengan cara meningkatkan produktivitas kerjanya (Rusman, 2022). Generasi muda, khususnya Generasi Z, dituntut untuk mampu bekerja keras karena mereka merupakan kelompok usia produktif yang diposisikan sebagai motor penggerak pembangunan nasional serta menjadi kunci utama dalam menghadapi tantangan era disrupsi dan revolusi industri 4.0. Generasi Z dituntut tidak hanya untuk bekerja lebih cepat dan cerdas, tetapi juga adaptif terhadap teknologi dan perubahan global yang dinamis (Ledoh dkk., 2024). Hal ini didukung oleh penelitian Prayoga & Lajira (2021) yang menyatakan bahwa Generasi Z merupakan aset penting bangsa karena potensi dan daya juang mereka dalam beradaptasi terhadap dunia kerja yang serba digital dan kompetitif. Menurut hasil statistik Usia Produktif di Indonesia, Generasi Z memegang posisi sebagai penduduk mayoritas dengan

jumlah sebanyak 74,93 juta orang atau 27,94% dari total penduduk yang ada (Badan Pusat Statistik, 2022). Generasi ini umumnya dipenuhi dengan individu yang lahir mulai dari pertengahan dekade 1990-an hingga 2012 (Christiani & Ikasari, 2020).

Dalam konteks ini, tuntutan kerja keras bagi Gen Z bukan sekadar soal durasi atau intensitas, melainkan juga tentang memperkuat kompetensi teknis dan non-teknis, dari penguasaan teknologi, pengembangan *soft skills* seperti komunikasi dan kolaborasi, hingga peningkatan literasi digital dan karakter profesional yang resilien (Ismail & Nugroho, 2022). Karakteristik Generasi Z mencerminkan bagaimana potensi mereka dalam menghadapi era tersebut yang dikenal sebagai kelompok profesional dengan ambisinya yang tinggi dan secara kuat memfokuskan diri pada pengembangan karir (Putra, 2017). Sejalan juga dengan penelitian oleh Dwidienawati dan Gandasari (2018) yang menunjukkan bahwa generasi Z selalu terdorong untuk bekerja keras secara intens dan tinggi dalam mengupayakan peluang kerja yang menjanjikan. Selain itu, Sunarta (2019) mengemukakan bahwa kehidupan kerja zaman modern ini terdapat pola dimana setelah kebutuhan seseorang terpenuhi, kebutuhan lain muncul dan menuntut seseorang untuk kembali memenuhinya. Akibatnya, seseorang terdorong menjadi lebih keras lagi dalam upayanya untuk mencapai hasil terbaik pada dirinya sendiri dan perusahaan tempat ia bekerja.

Beberapa Generasi Z juga sering terpapar oleh *quotes-quotes* motivasi di media sosial mengenai kesuksesan hidup, seperti “kerja keras pasti berbuah manis”, “teruslah berjuang hingga merasa puas”, “pencapaian besar tidak berasal dari zona nyaman” dan sebagainya, yang umumnya mendorong pola pikir individu

untuk terus bekerja lebih keras demi mencapai hidup sukses dan aktualisasi diri yang sesungguhnya, sehingga banyak dari mereka yang tidak mempergunakan waktu istirahatnya dengan optimal (Burgess dkk., 2022). Mayoritas generasi muda saat ini beranggapan bahwa mengorbankan waktu istirahat untuk melakukan kesibukan lain dan menyusun jadwal yang “penuh” dapat meningkatkan produktivitas mereka serta memperbesar peluang untuk meraih impian akan pekerjaannya (Tansholpan, 2023). Fenomena bekerja secara terus-menerus yang dijelaskan ini dapat disebut juga sebagai *hustle culture*.

Pada era modern yang sangat kompetitif ini, istilah *hustle culture* atau budaya gila kerja telah menjadi tren dan sudah banyak yang terjebak pada fenomena ini. *Hustle culture* menggambarkan gaya hidup dimana seseorang bekerja dengan intensitas tinggi, selalu berusaha maksimal setiap hari, hingga nyaris tidak memiliki waktu untuk kehidupan pribadi (Theresia, 2022). Di Indonesia sendiri, *trend* ini muncul setelah selesainya masa *pandemic* COVID-19 dimana hal tersebut dipicu oleh semangat generasi muda khususnya Gen Z yang terdorong untuk meraih kesuksesan dalam jangka waktu yang singkat sehingga mereka cenderung memprioritaskan pekerjaan di atas segala aspek kehidupan lainnya (Budiarjo & Ulinuha, 2023). Di Tiongkok, *hustle culture* dikenal dengan sebutan “996”. Berdasarkan penjelasan Qiqing dan Zhong (2019), “996” merujuk pada program yang diprakarsai pemerintah Tiongkok dimana jam kerja dimulai dari pukul 9 pagi hingga 9 malam, selama 6 hari dalam seminggu. Disisi lain, menurut laporan data tentang jam kerja global 2021, dinyatakan bahwa Indonesia memiliki jam kerja dengan rata-rata 2.024 jam per tahun. Jika dibandingkan

dengan negara-negara maju seperti Rusia (1.974 jam), Amerika Serikat (1.757 jam), New Zealand (1.752 jam), Jepang (1.738 jam), dan Inggris (1.670 jam), negara Indonesia menunjukkan jam kerja yang lebih lama (Fuad, 2021). Dengan kondisi jam bekerja yang panjang tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Ramadhanti dkk. (2022) mengungkapkan bahwa pekerja yang melibatkan kesehariannya dalam *hustle culture* ditandai dengan jam kerja yang panjang dan sering kali memiliki perasaan bersalah saat mereka mengambil waktu istirahat dan bekerja sesuai dengan jam kerja normal, yaitu 7-8 jam per hari dan 5-6 hari dalam seminggu. Budaya gila kerja ini juga seringkali dihubungkan dengan peningkatan produktivitas, dorongan internal (motivasi), dan prestasi dalam upaya memenuhi target organisasi sehingga mengakibatkan para pekerja yang terlibat dalam budaya ini cenderung mendedikasikan waktu lebih dari jam kerja standar, baik melalui penambahan jam kerja atau lembur di kantor maupun dengan mengambil pekerjaan tambahan seperti kerja paruh waktu, *project*, *freelance*, dan lain-lain (Ramadhanti dkk., 2022).

Di Indonesia, *hustle culture* kerap diasosiasikan dengan pola kerja para pegawai di sektor perbankan, yang sering dikaitkan oleh pencapaian target-target tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Tidak hanya menghadapi tekanan untuk memenuhi ekspektasi tersebut, para karyawan juga kerap bekerja melampaui jam kerja yang telah ditentukan dan keinginan diri sendiri. Menurut Mubarak dan Maulana (2023) menyatakan bahwa tekanan kerja dan kebiasaan *overworking* sering kali menjadi hal umum di bank swasta, berbeda dibanding profesi seperti dosen atau tenaga kesehatan yang lebih memiliki struktur pekerjaan berbasis

layanan sosial atau akademik, pekerjaan di perbankan lebih menekankan pencapaian kuantitatif dan produktivitas harian. Dengan kata lain dosen memiliki fleksibilitas dalam menyusun jadwal kerja akademik dan ruang refleksi intelektual, sedangkan tenaga kesehatan, meskipun menghadapi beban kerja tinggi, bekerja dalam sistem shift dan layanan berbasis protokol medis, bukan target kinerja kuantitatif. Oleh karena itu, intensitas kerja berlebih di perbankan tidak hanya lahir dari kebutuhan operasional, tetapi juga dari tekanan sistemik yang dilembagakan melalui budaya kerja dan sistem manajerial (Maulina & Wicaksono, 2021). Hal ini menjadikan lingkungan kerja perbankan swasta sebagai salah satu sektor yang rentan terhadap terbentuknya *hustle culture*. PT. Bank X Semarang, sebagai bank swasta mewakili konteks kerja yang lebih kompetitif dan *target-oriented*. Karakteristik ini berbeda dari bank BUMN yang cenderung memiliki struktur kerja lebih birokratis dan stabil. Studi Astuti dkk. (2021) menunjukkan bahwa bank swasta memiliki kinerja finansial yang lebih tinggi yang secara tidak langsung mencerminkan tekanan target dan volume kerja lebih intens. PT. Bank X Semarang merupakan lembaga perbankan dengan memberikan pelayanan jasa perbankan dan pemberian kredit kepada masyarakat. Bank ini menyediakan produk kredit, tabungan, deposito dan *armor property*. Berdasarkan wawancara bersama Kepala Seksi dan Staf SDM di perusahaan tersebut, mampu menghasilkan gambaran bahwa tuntutan tinggi dalam perusahaan perbankan ini kerap juga memicu tumbuhnya perilaku gila kerja pada beberapa karyawan termasuk Generasi Z. Didukung juga dengan wawancara bersama 2 karyawan pada kalangan usia generasi Z yang bekerja dibidang funding

dan analisis keredit, di mana menyatakan bahwa dalam lingkungan kerja yang ditempati, mereka sering menghadapi tekanan untuk mencapai target perusahaan yang ambisius. Mereka terdorong untuk memilih bekerja lebih keras dan lebih lama, termasuk di luar jam kerja normal yang ditandai dengan lemburnya dikantor dan masih mengerjakan pekerjaannya dirumah hingga larut malam guna menunjukkan loyalitas dan dedikasi terhadap perusahaan sehingga munculnya perilaku untuk bekerja tanpa henti.

Fenomena *hustle culture* seringkali mendapatkan pandangan yang ambivalen atau beragam dalam berbagai kajian literatur. Di satu sisi, budaya ini dinilai mampu membuat individu yang terlibat dalam *hustle culture* ini umumnya menunjukkan dedikasi profesional yang kuat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, walaupun tidak selalu merasakan kepuasan dalam proses yang dilalui (Priyanto, 2021). Menurut Iskandar dan Rachmawati (2022), konsep *hustle culture* dipandang sebagai penggerak motivasi yang mendorong peningkatan produktivitas dalam bekerja, didukung juga niatnya individu yang selalu stabil melalui pekerjaannya. Berdasarkan situasi tersebut pekerja tidak sekadar mempergunakan waktu dan energinya, tetapi juga disertai pada antusias dalam menghadapi tantangan perusahaan dan menunjukan dedikasi penuh dalam tugas-tugas mereka. Pada studi terdahulu juga menunjukan bahwa *hustle culture* memiliki keterkaitan dengan peningkatan pencapaian ekonomi serta peran yang lebih luas dalam memberikan kontribusi terhadap aspek sosial. Menurut Budiarjo dan Ulinnuha (2023) *hustle culture* berpotensi meningkatkan kesejahteraan ekonomi individu yang pada akhirnya mampu mengatasi isu-isu sosial seperti

kemiskinan, pengangguran dan kekerasan dalam rumah tangga. Situasi tersebut dapat diartikan melalui stabilitas ekonomi yang dihasilkan dari budaya ini mampu memberikan dampak positif yang meluas, tidak hanya bagi individu tetapi juga bagi keluarga dan masyarakat secara keseluruhan. Dalam penelitian tersebut juga mengungkapkan *hustle culture* yang bersifat positif mampu mendorong karyawan mengoptimalkan kinerja mereka, ditambah dengan perkembangan media digital yang telah meningkatkan fleksibilitas dan efisiensi dalam mengerjakan tugas-tugas.

Meskipun begitu, sejumlah penelitian juga mengungkap bahwa budaya ini dapat memicu tekanan mental dan kelelahan ekstrem (*burnout*), yang berarti munculnya dampak pada kondisi kesehatan psikologis individu. Adapun penelitian menurut Yuningsih dkk. (2023) dimana *hustle culture* dapat menyebabkan distress psikologis yang signifikan pada karyawan. Peneliti menyatakan bahwa stres ini muncul akibat tekanan besar dari tuntutan sosial dan perubahan gaya hidup yang semakin tinggi. Selain itu terdapat penelitian terhadap pekerja Jepang oleh Kuroda dan Yamamoto (2019) yang mengungkapkan bahwa peserta yang bekerja lebih dari 55 jam per minggu mampu meningkatkan kepuasan kerja, namun juga memberikan dampak buruk pada kesehatan mental mereka. Hasil ini mengindikasikan bahwa individu yang mengutamakan kepuasan kerja mungkin tanpa sadar terjebak pada pola kerja yang berlebihan yang akhirnya menimbulkan dampak negatif pada kesejahteraan mental mereka. Menurut penelitian oleh Bregman (2019) ditunjukkan bahwa *hustle culture* memunculkan dampak negatif seperti dapat membahayakan daya tahan tubuh individu dan

mampu memicu individu mengalami kelelahan, stres, dan depresi, bahkan dalam kasus ekstrem dapat berujung pada bunuh diri.

Berdasarkan penelusuran yang dilakukan, perbedaan pandangan ini menunjukkan bahwa makna dari *hustle culture* tidak bersifat universal, melainkan sangat bergantung pada konteks dan pengalaman subjektif masing-masing individu. Hal ini mengindikasikan bahwa pemaknaan terhadap *hustle culture* harus dilihat secara kontekstual dan tidak bisa digeneralisasi. Selain itu, berbagai studi lebih banyak melakukan penelitian terkait *hustle culture* di bidang *startup*. Karakteristik sektor perbankan berbeda signifikan dengan sektor *startup*. Jika pada *startup*, *hustle culture* kerap dimaknai sebagai bentuk dedikasi atau *passion* untuk berkembang dalam ekosistem kerja fleksibel dan inovatif (Aziz & Adnans, 2023). Sebaliknya pada sektor perbankan, khususnya bank swasta, budaya *hustle* lebih didorong oleh tekanan sistemik berupa pencapaian target, evaluasi kinerja berkala, serta ekspektasi lembur yang melekat pada struktur kerja (Maulina & Wicaksono, 2021). Perbedaan ini menunjukkan bahwa konteks institusi mempengaruhi pemaknaan dan pengalaman pelaku *hustle culture*. Studi terdahulu lebih banyak membahas *hustle culture* dalam konteks *startup* dan industri kreatif, dengan fokus pada semangat kewirausahaan dan risiko kelelahan kerja. Penelitian seperti oleh Aziz dan Adnans (2023) menyoroti dinamika *hustle culture* dalam konteks fleksibilitas kerja dan kreativitas. Namun, kajian dalam konteks sektor formal seperti perbankan masih sangat terbatas, khususnya yang mengeksplorasi pengalaman subjektif karyawan. Mayoritas studi di sektor perbankan berfokus pada kepuasan kerja, stres, atau performa (Sari & Rizki, 2022), tanpa mengangkat

aspek makna personal yang melekat dalam budaya kerja *hustle*. Sebagian besar penelitian sebelumnya juga masih didominasi oleh pendekatan kuantitatif dan lebih menitikberatkan pada pengukuran variabel psikologis atau kinerja, tanpa menggali makna mendalam dari pengalaman pelaku *hustle culture* itu sendiri. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memahami secara lebih mendalam pengalaman personal generasi Z dalam menjalani budaya kerja *hustle* di lingkungan kerja formal khususnya sektor perbankan. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA), penelitian ini berupaya menggali secara mendalam makna pengalaman kerja generasi Z sebagai pelaku *hustle culture* di PT. Bank X Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, muncul rumusan masalah, yakni “Bagaimana makna pengalaman kerja Gen Z sebagai pelaku *hustle culture* di PT. Bank X Semarang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengeksplorasi makna pengalaman kerja karyawan Gen Z sebagai pelaku *hustle culture* di PT. Bank X Semarang. Dalam penelitian ini, *hustle culture* didefinisikan sebagai gaya hidup di mana seseorang bekerja dengan sangat intens, selalu memberikan usaha terbaik setiap hari, hingga sedikit memiliki waktu untuk

kehidupan pribadi.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini harapannya mampu memperkaya literatur di bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya terkait makna pengalaman kerja pada karyawan Gen Z sebagai pelaku *hustle culture*.

2. Manfaat Praktis

1. Manfaat bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah mampu memperoleh wawasan yang kaya dan mendalam tentang fenomena *hustle culture* dan bagaimana generasi Z memaknainya dalam konteks kerja profesional serta meningkatkan kemampuan dalam melakukan penelitian fenomenologis dan analisis data kualitatif.

2. Manfaat bagi Pembaca

Manfaat penelitian ini bagi pembaca adalah mampu memberikan pemahaman yang mendalam terkait pemaknaan karyawan Generasi Z yang terlibat dalam *hustle culture* serta dapat menjadi inspirasi atau acuan bagi penelitian-penelitian selanjutnya untuk mengangkat permasalahan serupa terkait budaya kerja, generasi Z, atau dinamika kerja di perusahaan.

3. Manfaat bagi Perusahaan

Manfaat penelitian ini bagi perusahaan PT. Bank X Semarang adalah mampu memberikan pemahaman mendalam tentang bagaimana karyawan generasi Z memandang budaya kerja keras (*hustle culture*) dan dampaknya terhadap kesejahteraan mereka. Selain itu, dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi rancangan kebijakan yang dimiliki untuk memastikan dapat mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi karyawan sehingga mampu meningkatkan retensi dan produktivitas.