

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia saat ini ada dalam kondisi globalisasi menyeluruh yang melibatkan teknologi dalam perkembangannya. Sampai saat ini istilah revolusi industri bahkan sudah mencapai babak 5.0 yang ditandai dengan kemungkinan kerja sama tenaga manusia dengan robot (George, 2020). Proses modernisasi dan digitalisasi ini telah mengubah berbagai bentuk sistem termasuk dalam ranah model bisnis dan perusahaan. Hasil konkrit yang dapat kita lihat dari perkembangannya yang begitu pesat adalah kemunculan perusahaan rintisan atau *startup* yang mulai menggantikan pamor perusahaan konvensional.

Menurut survei *World Economic Forum* (WEF) terhadap 56 ribu pemuda berusia 15-35 tahun di kawasan Asia Tenggara menunjukkan keinginan yang kuat untuk bekerja di sektor teknologi. Sebanyak 33% responden ingin bekerja untuk perusahaan rintisan (*startup*) atau mendirikan perusahaan rintisan di masa depan. Meskipun secara etimologi *startup* merupakan sebuah perusahaan rintisan, namun *startup* memiliki peminat yang cukup tinggi dikalangan *fresh graduate* sebab memiliki lingkungan kerja yang millennial dan tidak mengikat. Terdapat beberapa kelonggaran regulasi seperti tidak adanya aturan berpakaian, serta memiliki kelonggaran regulasi seperti fleksibilitas waktu kerja (Thompson, 2019).

Hal tersebut menarik minat kaum muda untuk berekspresi, seperti menggunakan fashion terkini secara nyaman dan kemudahan bekerja dimana saja atau *work from anywhere*. Selain memiliki aturan yang fleksibel, *startup* dikenal sebagai perusahaan yang mengedepankan inovasi dan lebih mengedepankan teknologi, sehingga segala pekerjaan yang ada dapat dilakukan dengan mudah dibantu *tools-tools* terkini. Penjadwalan tim, analisa pola tim kerja, pembagian jadwal, pengontrolan data dilakukan dalam satu dashboard perusahaan sehingga kinerja semakin efisien dan terpusat. Secara general, pekerja perusahaan rintisan dinilai dapat meningkatkan kreativitas dan mengeksplorasi ide-idenya dibandingkan perusahaan dengan konsep lama yang mengedepankan aturan dan senioritas.

Namun disamping segala kelebihan dan kemudahan yang dimiliki, perusahaan rintisan memiliki sisi gelap berupa *workflow* dan juga *pressure* yang tinggi. Hal tersebut disebabkan oleh jumlah sumber daya manusia perusahaan rintisan yang terbatas, target kerja yang tinggi dan dinamika kerja yang tidak menentu. anggota perusahaan rintisan yang dinilai mampu mengerjakan banyak hal dan mau belajar hal baru, disalahartikan oleh perusahaan sebagai sikap bersedia mengerjakan banyak tugas sekaligus, menjadikan pekerja perusahaan rintisan seolah-olah dituntut agar mampu menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan (*multitasking*) (Ramadhanti, Adiyanto, & Vashty, 2022).

Meskipun beberapa pekerjaan terlihat lebih efisien sebab dibantu oleh teknologi, masih terdapat banyak pekerjaan yang tidak bisa digantikan mesin dan harus dilakukan langsung oleh manusia. Sisi gelap perusahaan rintisan tersebut nampaknya tidak menjadi alasan bagi mahasiswa pekerja perusahaan rintisan untuk berhenti, namun mereka merasa bahwa terdapat benefit lain yang mereka tukar dengan kehidupan startup yang hiruk pikuk salah satunya yakni jenjang karir.

Berdasarkan data dari infografik Concordia University, karir menjadi salah satu indikator kesuksesan dan tanggung jawab bagi generasi muda khususnya generasi saat ini. Kompetisi yang tinggi memaksa mereka berlomba-lomba menampilkan mentalitas berbasis prestasi khususnya dalam industri perusahaan rintisan. Bahkan mereka rela bekerja lembur untuk menuntaskan target yang ditetapkan. Sistem kerja perusahaan rintisan yang harus selalu update dan adaptif dengan hal baru, serta menyesuaikan permintaan pasar (Choi, 2020) membuat pekerja perusahaan rintisan bekerja lebih keras dari waktu jam biasanya untuk mencapai target perusahaan. Kondisi ini memiliki potensi memunculkan budaya "*hustle culture*" bagi pekerja *startup*.

Secara etimologis, istilah *hustle culture* berasal dari kata bahasa Inggris yakni "*hustle*" yang memiliki makna aksi energik, mendorong seseorang agar bisa bergerak lebih cepat secara *agresif*, dipadukan dengan kata "*culture*" yang berarti budaya. *Hustle culture* didefinisikan sebagai cara bekerja yang tidak lagi memiliki standar jam kerja. Mereka harus bekerja dalam waktu yang sangat lama terus-menerus (Lorelie, 2020) Lebih jauh lagi, *hustle culture* dilabeli sebagai keadaan

dimana seseorang mendorong diri sendiri untuk melakukan pekerjaan lebih keras melebihi batas kemampuan hingga menjadi gaya hidup.

Target kerja dan tekanan yang tinggi pada akhirnya membuka celah kondisi-kondisi yang tidak diinginkan seperti kelelahan otot, *burnout*, maupun penyakit mental (Mento, 2020). Jam kerja tinggi menyebabkan stres yang cukup parah hingga menjadi *burnout* (Liu, 2019). Dampak tersebut nampaknya juga berpengaruh pada resiko-resiko yang dihadapi oleh pekerja perusahaan rintisan telah terpampang nyata namun kebanyakan pekerja masih bertahan dalam kondisi demikian sebagai bentuk mempertahankan karir mereka dan pertimbangan-pertimbangan lain yang bersifat personal

Hustle culture inilah yang telah menjadi standar bagi sebagian orang untuk mengukur hal-hal seperti produktivitas dan kinerja yang turut dialami oleh mahasiswa pekerja Leads Indonesia. Leads Indonesia merupakan sebuah perusahaan rintisan yang bergerak pada bidang *education and development* yang memiliki fokus kegiatan pada bidang beasiswa dan pelatihan dunia kerja. Leads Indonesia menyajikan program-program pengembangan diri baik gratis maupun berbayar melalui platform website, sosial media dan juga zoom meeting. Sebagai perusahaan rintisan yang telah berdiri sejak 2021, Leads Indonesia memiliki *set up* target yang tinggi seperti perusahaan rintisan pada umumnya yang diukur melalui KPI (*Key Performance Indicator*).

Pada dasarnya, banyak faktor yang bisa mempengaruhi *hustle culture* pada pekerja perusahaan rintisan Leads Indonesia diantaranya adalah faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi yakni dengan dorongan diri motivasi diri sendiri, kondisi mental yang mempengaruhi dirinya atau bahkan budaya kerja yang dijalani oleh generasi kebanyakan sehingga membuat mahasiswa pekerja melakukan *hustle culture*. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi yakni bonus demografi, konten-konten motivasi *toxic productivity* dan juga target KPI yang tinggi.

Saat ini, *hustle culture* Leads Indonesia tampak seperti gerakan yang membawa motivasi untuk mendapatkan karir yang mereka inginkan. Selain itu sosial media juga turut menjadi alat menyemarakkan mindset budaya gila kerja melalui konten-konten yang mewajarkan *hustle culture*. Kondisi ini menyebabkan

pekerja perusahaan Leads Indonesia berlomba lomba menjadi *high achiever*, memprioritaskan pekerjaan yang berujung pada *toxic productivity* hingga *blurring boundaries* antara pekerjaan dan kehidupan nyata. Ambisi dan kompetisi yang tinggi menjadi bukti nyata dari motivasi gila kerja yang dilakukan pekerja Leads Indonesia

Beberapa pekerja mahasiswa mengaku mengalami tanda-tanda dorongan untuk bekerja lebih keras yang mengarah pada *hustle culture*. Hal tersebut dilakukan tidak hanya oleh satu orang, namun beberapa mahasiswa pekerja karena dorongan kompetisi karir sesama mahasiswa dan faktor-faktor lainnya. Dorongan budaya gila kerja yang mereka lakukan telah memberikan dampak *hustle culture* seperti *burnout*, lebih sensitif dalam beberapa waktu dan cenderung tidak memiliki waktu yang luang untuk diri sendiri. Indikasi gila kerja yang dilakukan oleh mahasiswa pekerja Leads Indonesia ini akan diteliti melalui KPI (*Key Performance Indikator*) tiap divisi dan hasilnya akan diambil beberapa responden untuk diwawancara terkait tindakan gila kerja yang dilakukan mahasiswa pekerja perusahaan rintisan di Leads Indonesia .

Penelitian ini menggunakan teori pertukaran atau *exchange theory* oleh George Hoomans. Dalam teori ini, Hooman berfokus pada pertukaran sosial atau *social exchange* yang tidak hanya melibatkan materi, melainkan merupakan pertukaran non-materi yang lazimnya terjadi dalam sebuah hubungan sosial. Melalui teori tersebut akan dianalisis lebih lanjut tentang budaya *hustle culture* mahasiswa pekerja perusahaan rintisan melalui *cost* dan *reward* yang dikuatkan dengan analisis proposisi nilai rasional, proposisi pendorong, persetujuan, deprivasi kejemuian dan proposisi sukses sehingga akan muncul analisis secara mendalam tentang budaya *hustle culture*, mahasiswa pekerja startup Leads Indonesia dalam kacamata teori pertukaran sosiologi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana budaya gila atau *hustle culture* yang terjadi pada pekerja mahasiswa di perusahaan rintisan Leads Indonesia?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui fenomena *hustle culture* yang terjadi pada mahasiswa pekerja dalam perusahaan rintisan Leads Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengetahui budaya gila kerja atau yang disebut dengan *hustle culture* yang berkembang di lingkungan perusahaan rintisan melalui persepsi dan pengalaman mahasiswa pekerja perusahaan Leads Indonesia Foundation terhadap budaya gila kerja.

1.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini juga bermanfaat untuk kajian teoritis bagi civitas akademika yang ingin meneliti mengenai *hustle culture* yang berkembang di lingkungan perusahaan rintisan di Leads Indonesia Foundation.

1.5 Batasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah agar penelitian ini lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian ini akan tercapai. Beberapa batasan masalah yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lingkup hanya meliputi informasi pada bagaimana *hustle culture* yang terjadi pada pekerja perusahaan rintisan dan informan penelitian difokuskan pada perusahaan rintisan Leads Indonesia.
2. Pengambilan sampel pada informan penelitian ini meliputi manager dan anggota dengan kriteria tertentu dengan metode *purposive sampling*