

**PENGARUH *HUSTLE CULTURE* TERHADAP *WORK LIFE*  
*BALANCE* PADA KARYAWAN *INDOPRO EVENT*  
*ORGANIZER MEDAN***

**SKRIPSI**

**OLEH:**

**EZRA DEBORA CHRISTIANA PERANGIN ANGIN**

**208600284**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 25/9/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

**PENGARUH *HUSTLE CULTURE* TERHADAP *WORK LIFE*  
*BALANCE* PADA KARYAWAN *INDOPRO EVENT*  
*ORGANIZER* MEDAN**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh  
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area

Oleh:

**EZRA DEBORA CHRISTIANA PERANGIN ANGIN**

**2085600284**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

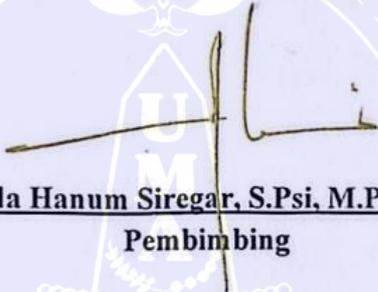
Document Accepted 25/9/24

Access From (repository.uma.ac.id)25/9/24

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh *Hustle Culture* Terhadap *Work Life Balance*  
Pada Karyawan IndoPro *Event Organizer* Medan  
Nama : Ezra Debora Christiana Perangin Angin  
NPM : 208600284  
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh  
Komisi Pembimbing

  
Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Pembimbing

  
  
Dr. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Dekan

  
Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog  
Ka. Prodi

Tanggal Sidang : 30 Agustus 2024

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya tulis orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan dikenakan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 30 Agustus 2024

Ezra Debora Christiana

208600284

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS**  
**SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ezra Debora Christiana Perangin Angin  
NPM : 208600284  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Psikologi  
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Hustle Culture Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan IndoPro Event Organizer Medan*. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih medi/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan  
Pada Tanggal : 30 Agustus 2024

Yang Menyatakan

  
(Ezra Debora Christiana P)

## ABSTRAK

### PENGARUH HUSTLE CULTURE TERHADAP WORK LIFE BALANCE PADA KARYAWAN INDOPRO EVENT ORGANIZER MEDAN

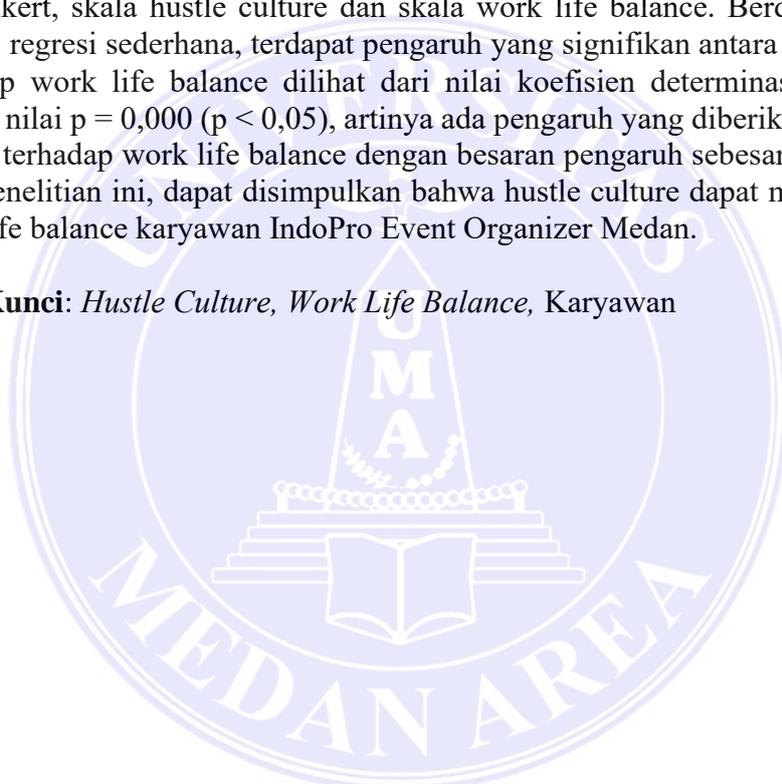
OLEH:

**EZRA DEBORA CHRISTIANA PERANGIN ANGIN**

**NPM: 208600284**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah hustle culture dapat mempengaruhi work life balance pada karyawan IndoPro Event Organizer Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 35 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Pengambilan data dilakukan dengan model skala likert, skala hustle culture dan skala work life balance. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, terdapat pengaruh yang signifikan antara hustle culture terhadap work life balance dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,368 dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), artinya ada pengaruh yang diberikan oleh hustle culture terhadap work life balance dengan besaran pengaruh sebesar 50.60%. dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa hustle culture dapat mempengaruhi work life balance karyawan IndoPro Event Organizer Medan.

**Kata Kunci:** *Hustle Culture, Work Life Balance, Karyawan*



**ABSTRACT**

**THE EFFECT OF HUSTLE CULTURE ON WORK-LIFE BALANCE  
AMONG EMPLOYEES OF INDOPRO EVENT ORGANIZER MEDAN**

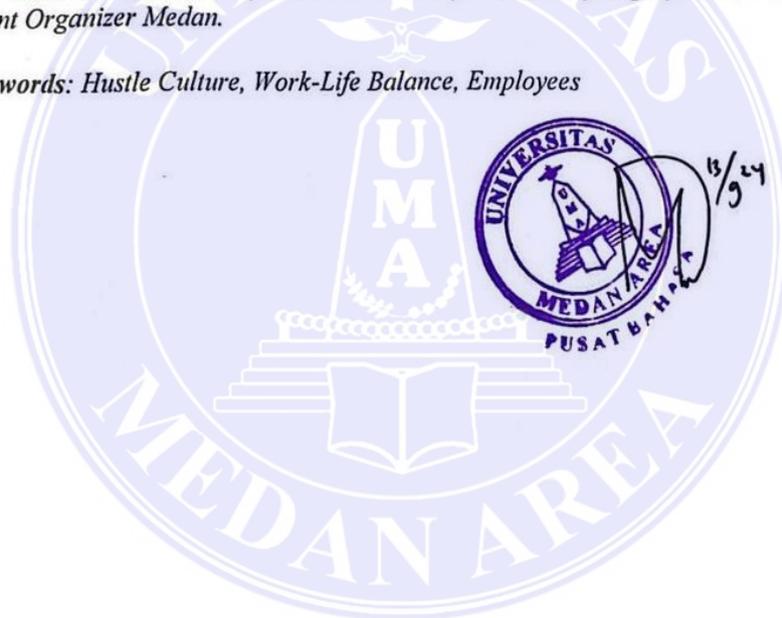
**BY:**

**EZRA DEBORA CHRISTIANA PERANGIN ANGIN**

**NPM: 208600284**

*This research aimed to examine whether hustle culture could influence work-life balance among employees of IndoPro Event Organizer Medan. The sample used in this research consisted of 35 people, with the sampling technique employing total sampling. Data collection was carried out using a Likert scale model, a hustle culture scale, and a work-life balance scale. Based on the results of a simple regression analysis, there was a significant effect of hustle culture on work-life balance, as indicated by the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.368 with a  $p$ -value = 0.000 ( $p < 0.05$ ), meaning that hustle culture had an effect on work-life balance with an effect size of 50.60%. From these research results, it was concluded that hustle culture could influence the work-life balance of employees at IndoPro Event Organizer Medan.*

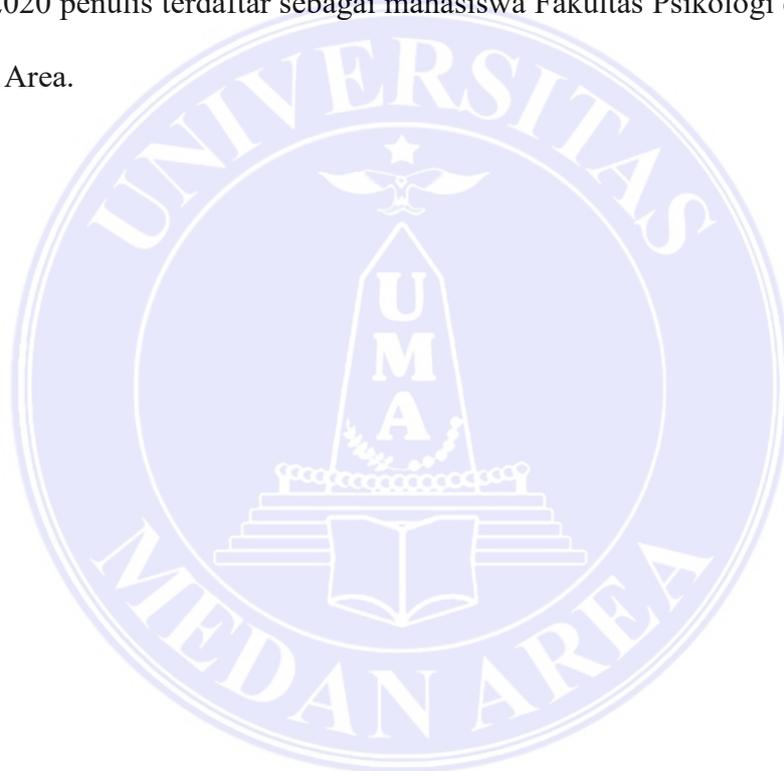
**Keywords:** *Hustle Culture, Work-Life Balance, Employees*



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 06 September 2001 dari bapak Happy Riswan Effendy dan ibu Sri Roswita Br Sitompul. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara, yang dimana memiliki satu orang abang dan satu orang kakak.

Tahun 2019 Penulis lulus dari SMA Katholik Budi Murni 2 Medan dan tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan kasih-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini yang berjudul “Pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Work Life Balance* Pada Karyawan IndoPro *Event Organizer* Medan”, sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar Strata Satu (S1) Program Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Dalam kesempatan ini pula, penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada Ibu Dr. Farida Hanum Siregar, S.Psi.,M.Psi selaku dosen pembimbing karena telah banyak memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis selama proses penyelesaian skripsi ini. Penulis turut menyampaikan terima kasih kepada Dekan, Wakil Dekan, Dosen serta Staff yang berada di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Kepada alm. nenek, kedua superhero, kedua malaikat serta kedua saudara sedarah yang setia berada di bayangan penulis, terima kasih telah menjadi alarm bagi penulis untuk tetap semangat dan berusaha menyelesaikan studi yang telah penulis mulai dari awal. Kepada penghuni tetap Kos Ujul yang selalu menyediakan tempat di kala sedang susah dan senang selama masa perkuliahan penulis di mulai. Kepada saudara tak sedarah yang telah bersama dengan penulis sejak masa sekolah menengah pertama dan menengah atas dengan beribu kata semangat yang diberikan tiap kali penulis merasa jenuh.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada keempat abang st.18 yang secara tidak langsung mengisi peran yang hilang

dan bersedia mendengar, menemani, berbagi, mengarahkan serta menciptakan tawa, semoga hal baik segera dan selalu menghampiri.

Ucapan terima kasih juga turut penulis sampaikan kepada suddenly, yang telah menyediakan tempat kepada penulis selama proses pengerjaan tugas akhir dari awal hingga selesai, terima kasih juga kepada suddenly team yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Untuk itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. penulis sangat berharap semoga skripsi penelitian ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata, terima kasih.

Medan, 30 Agustus 2024



Ezra Debora Christiana

208600284

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Hipotesis Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
1.5.1 Manfaat Teoritis .....	8
1.5.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Karyawan .....	10
2.1.1 Pengertian Karyawan .....	10
2.1.2 Jenis-Jenis Karyawan .....	10
2.2 <i>Work Life Balance</i> .....	11
2.2.1 Pengertian <i>Work Life Balance</i> .....	11
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i> .....	13
2.2.3 Aspek-Aspek <i>Work Life Balance</i> .....	18
2.3 <i>Hustle Culture</i> .....	21

2.3.1 Pengertian <i>Hustle Culture</i> .....	21
2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Hustle Culture</i> .....	22
2.3.3 Aspek-Aspek <i>Hustle Culture</i> .....	23
2.3.4 Ciri-Ciri <i>Hustle Culture</i> .....	27
2.4 Pengaruh <i>Hustle Culture</i> terhadap <i>Work Life Balance</i> .....	27
2.5 Kerangka Konseptual .....	31
<b>BAB III : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Tipe Penelitian .....	32
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian .....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel .....	33
3.3.1 <i>Hustle Culture</i> .....	33
3.3.2 <i>Work Life Balance</i> .....	33
3.4 Subjek Penelitian .....	34
3.4.1 Populasi Penelitian .....	34
3.4.2 Sampel Penelitian .....	34
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	34
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	35
3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur .....	36
3.6.1 Uji Validitas .....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	37
3.7 Metode Analisis Data .....	37
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>39</b>
4.1 Orientasi Kancan Penelitian .....	39
4.2 Persiapan Penelitian .....	40
4.2.1 Persiapan Administrasi .....	40
4.2.2 Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	41
4.2.3 Try Out Penelitian .....	43
4.3 Pelaksanaan Penelitian .....	46
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian .....	46
4.4.1 Uji Asumsi .....	47

a) Uji Normalitas .....	47
b) Uji Linearitas .....	48
c) Uji Heteroskedastisitas .....	49
4.4.2 Uji Hipotesis .....	49
4.4.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik <i>Hustle Culture</i> dan <i>Work Life Balance</i> .....	50
a) Mean Hipotetik.....	50
b) Mean Empirik.....	51
c) Kriteria.....	51
4.5 Pembahasan.....	53
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
5.1 Simpulan.....	58
5.2 Saran .....	58
1. Bagi Karyawan .....	58
2. Bagi Perusahaan .....	59
3. Bagi Peneliti Selanjutnya.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
1. Tabel 1. Distribusi Butir Aitem Skala <i>Hustle Culture</i> Setelah Uji Validitas ....	44
2. Tabel 2. Distribusi Butir Aitem Skala <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji .....	45
3. Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	47
4. Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji Linearitas .....	48
5. Tabel 5. Rangkuman Hasil Analisis .....	50
6. Tabel 6. Rangkuman Analisis BE .....	50
7. Tabel 7. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik .....	52



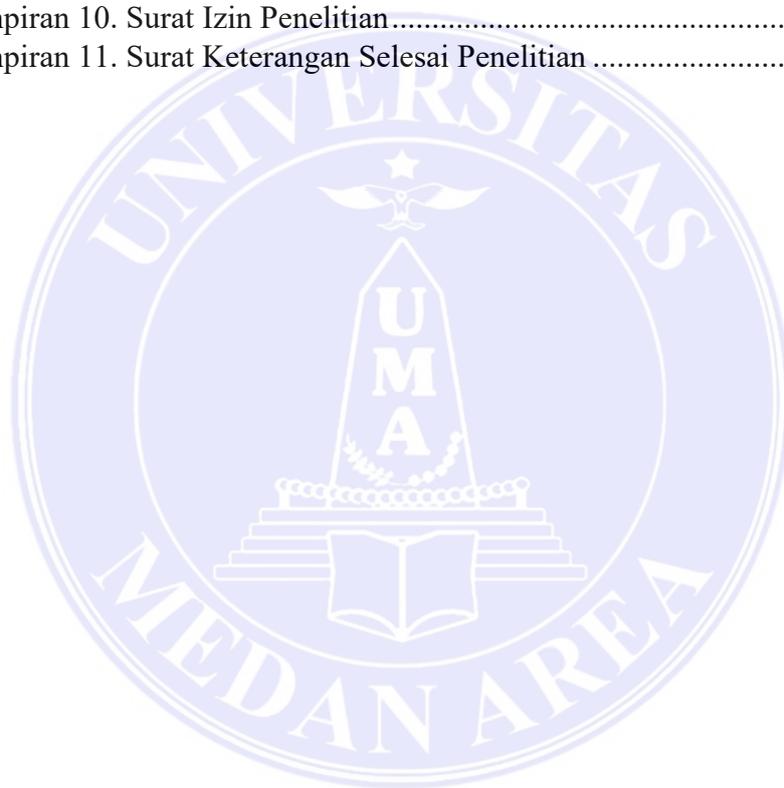
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
1. Gambar 1. Kerangka Konseptual .....	31
2. Gambar 2. Grafik <i>Hustle Culture</i> .....	52
3. Gambar 3. Grafik <i>Work Life Balance</i> .....	52



## DAFTAR LAMPIRAN

	<b>Halaman</b>
1. Lampiran 1. Skala <i>Hustle Culture</i> .....	64
2. Lampiran 2. Skala <i>Work Life Balance</i> .....	66
3. Lampiran 3. Data Mentah <i>Hustle Culture</i> Sebelum Uji Validitas .....	68
4. Lampiran 4. Data Mentah <i>Work Life Balance</i> Sebelum Uji Validitas .....	70
5. Lampiran 5. Data <i>Hustle Culture</i> Setelah Uji Validitas.....	72
6. Lampiran 6. Data <i>Work Life Balance</i> Setelah Uji Validitas.....	75
7. Lampiran 7. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	79
8. Lampiran 8. Uji Normalitas dan Uji Linearitas.....	82
9. Lampiran 9. Uji Hipotesis Regresi Linear Sederhana .....	87
10. Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....	91
11. Lampiran 11. Surat Keterangan Selesai Penelitian .....	92



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Di era perkembangan teknologi saat ini, memiliki pekerjaan merupakan salah satu kebutuhan dasar yang harus dimiliki oleh semua orang sehingga dengan demikian mereka dapat memenuhi kebutuhan pokok berupa sandang, pangan dan papan. Kebutuhan pokok ini merupakan kebutuhan yang harus terpenuhi, yang apabila tidak terpenuhi maka akan dapat mengganggu kehidupan individu tersebut. Didukung dengan kemajuan teknologi pula, saat ini banyak bertaburan jenis-jenis pekerjaan yang memang mengandalkan teknologi di seluruh bidangnya, seperti *event organize*, *content creator*, *design grafis*, *copywriting*, editor, bidang kreatif dan lain sebagainya. Profesi-profesi seperti ini membantu pemerintah dalam penyediaan lapangan pekerjaan serta banyak digemari oleh kawula muda karena waktu kerja yang fleksibel dan bisa dikerjakan dengan jarak jauh.

Di Indonesia sendiri, banyak perusahaan yang sedang digandrungi oleh generasi muda, salah satunya perusahaan yang bergerak dalam bidang *event organizer*. Bidang ini sendiri merupakan sebuah bidang yang bertugas untuk mengelola suatu kegiatan atau acara yang sedang atau akan berlangsung. Jenis pekerjaan *event organizer* (EO) ini masih tergolong baru dan tentunya memiliki daya tarik yang cukup tinggi bagi generasi muda. Menurut Setiawan (dalam Ramdhani, Sapitri & Rizkyansyah, 2018), *event organizer* adalah usaha dalam bidang jasa yang ditunjuk secara resmi oleh klien untuk mengorganisasikan rangkaian acara, mulai dari proses pembuatan konsep, perencanaan, persiapan,

eksekusi hingga selesainya seluruh rangkaian acara, dalam rangka membantu klien mewujudkan tujuan yang diharapkan melalui acara tersebut.

Natoradjo (dalam Suprajang, 2014) berpendapat bahwa *event organizer* bertugas untuk mengumpulkan dan mempertemukan khalayak untuk sebuah tujuan, *event organizer* juga bertanggung jawab melakukan penelitian, membuat desain *event*, merencanakan, melakukan koordinasi, supervise dan pengawasan terhadap pelaksanaan sebuah acara. *Event organizer* memproduksi atau menghadirkan sebuah *event* untuk memenuhi kebutuhan serta keinginan klien, penyelenggara, orang atau instansi yang mempunyai kegiatan tersebut. Banyaknya konsep yang harus dikerjakan dalam bidang *event organizer* ini memiliki sisi positif bagi generasi muda yang dimana juga berdampak terhadap lapangan pekerjaan bagi mereka untuk bisa mengasah skill dan juga kemampuan.

Namun, terbukanya kembali lapangan pekerjaan yang diperuntukkan bagi anak muda saat ini tentu belum juga cukup untuk mengurangi tingkat persaingan yang ketat diantara para pencari kerja lainnya, ditambah lagi tingginya tuntutan kehidupan baik pribadi maupun sosial individu mengharuskan mereka untuk tetap memiliki penghasilan sendiri. Persaingan-persaingan yang timbul baik antara generasi ataupun almamater yang diperoleh membuat beberapa generasi muda saat ini sadar dan harus lebih aktif lagi dalam mencari dan mempertahankan pekerjaan. Mereka saat ini berlomba-lomba untuk mengasah kemampuan mereka sesuai dengan minat dan bakatnya, baik melalui praktik kerja lapangan (PKL), pekerjaan *part-time*, *freelance*, *full-time*, mengikuti kegiatan *volunteer* dan magang (*internship*). Beragam kegiatan yang dilakukan ini berguna bagi jenjang karir para generasi muda kedepannya dalam bersaing dengan yang lainnya.

Generasi muda saat ini sedang merasakan kemajuan dari teknologi yang sangat pesat serta persaingan yang cukup ketat pula membuat mereka berada disituasi, dimana mereka harus terus bekerja dan meng-*upgrade* diri menjadi yang lebih baik lagi. Keadaan tersebut menimbulkan sebuah kebudayaan baru yang semakin marak berkembang dikalangan generasi muda, fenomena tersebut dinamakan dengan *hustle culture*. *Hustle culture* sendiri merupakan suatu keadaan yang dimana individu tersebut bekerja terlalu keras dan mendorong diri sendiri untuk berusaha mencapai kesuksesan, dan seringkali menempatkan pekerjaan di atas segala hal. *Hustle culture* juga disebut sebagai suatu standar di masyarakat yang menganggap bahwa kesuksesan hanya akan bisa dicapai jika benar-benar mendedikasikan hidup untuk bekerja keras.

Bekerja tanpa henti membuat individu merasa penting, hal itu juga turut menjadi pendorong individu untuk bekerja lebih dari waktu jam kerja normal, bahkan turut bekerja di akhir pekan. Menurut Setyawati (2020), *hustle culture* adalah budaya yang membuat seseorang menjadi gila kerja atau budaya hidup seseorang yang bekerja atau melakukan sesuatu secara terus menerus. Menurut Oates (dalam Iskandar & Rachmawati, 2022), perilaku gaya hidup *hustle culture* adalah keadaan dimana menganggap suatu kesuksesan diri berasal dari melakukan pekerjaan secara terus-menerus dan meminimalkan waktu istirahat. Menurut Setiono (Aziz, 2023), *hustle culture* adalah budaya masyarakat yang menganut gaya hidup “gila kerja”, namun tidak sama dengan *workaholic* karena adanya faktor eksternal yang berkaitan dengan lahirnya budaya ini.

Budaya ini banyak terjadi di kalangan generasi muda, khususnya mereka yang berprofesi menjadi salah satu bagian dari *event organizer*, mengingat bahwa

*event organizer* merupakan suatu jasa penyedia dalam menyelenggarakan suatu acara atau kegiatan. Ditambah lagi setelah menurunnya tingkat kasus Covid-19 silam dan dinyatakan telah bebas dari masa *lockdown* serta PPKM, banyak masyarakat dan industry hiburan tanah air yang melakukan kegiatan-kegiatan yang melibatkan masyarakat luas, seperti konser, pameran, acara syukuran dan lain sebagainya.

Salah satu perusahaan penyedia jasa dalam bidang *event organizer* adalah IndoPro Event Organizer yang berada di Kota Medan, Sumatera Utara. IndoPro Event Organizer ini sendiri sudah berdiri sejak tahun 2016 dan telah menjadi salah satu vendor yang bertugas dalam beberapa event di Kota Medan. Saat ini merupakan masa dimana hampir setiap minggunya diadakan perayaan konser music, festival, pameran yang tentunya membutuhkan jasa *event organizer* untuk membantu mereka dalam menyiapkan segala hal yang dibutuhkan. Jasa *event organizer* sendiri adalah jasa penyelenggara yang memerlukan ketekunan, kesungguhan serta kekompakkan kerja tim dimana acara tersebut dipadati dengan *deadline, target, scheduling, pressure, dan teamwork solidity*.

Padatnya jadwal serta kegiatan yang harus mereka persiapkan membuat karyawan yang termasuk dalam bagian *event organizer* itu sendiri harus lebih ekstra lagi mengerahkan tenaga dan pikiran mereka agar bisa memenuhi tenggat waktu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak. Seluruh hal yang berkaitan dengan kegiatan harus disusun secara sistematis baik itu poster, *flyer*, peralatan, media dokumentasi, susunan acara dan sebagainya sehingga membuat para karyawan harus rela menghabiskan waktunya untuk memenuhi tanggung jawab tersebut. Tidak jarang pula para karyawan harus rela menghabiskan waktu luang yang

biasanya dipakai untuk sekedar beristirahat pun harus tetap bekerja hingga larut malam atau bahkan dini hari.

Dalam dunia psikologi, terdapat sebuah kondisi yang seimbang antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi serta sosialnya, kondisi itu disebut dengan *work life balance*. *Work life balance* merupakan suatu keadaan seimbang yang dirasakan oleh individu antara tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadinya sendiri. Menurut Delecta (2011), *work life balance* adalah kemampuan individu mencukupi pekerjaan, komitmen keluarga, maupun tanggungjawab lainnya selain pekerjaan dan kegiatan lainnya.

Selanjutnya Fisher (dalam Gunawan, Nugraha, dan Sulastiana, 2019), mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu keseimbangan tanggungjawab dan peran antara kehidupan pribadi dan pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengorbankan ataupun mengutamakan salah satu sisi kehidupan. Menurut Greenhaus (dalam Saifullah, 2020), *work life balance* adalah suatu keadaan dimana seseorang mengalami keterikatan dan kepuasan yang seimbang dalam perannya sebagai pekerja dan didalam keluarganya.

*Hustle culture* marak terjadi pada generasi muda saat ini menimbulkan sebuah kebiasaan, dimana individu akan terus bekerja sehingga mengganggu aktivitas pribadi dan sosialnya. *Hustle culture* merupakan produk dari pertumbuhan ekonomi dan globalisasi yang membuat generasi muda merasa cemas dan takut sehingga mereka berkompetisi dengan yang lain untuk memperebutkan kesempatan ekonomi.

Hal ini juga turut menimbulkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi individu tersebut (*work life balance*), khususnya bagi mereka

yang bekerja dalam bidang *event organizer*. Hal tersebut dapat terjadi dikarenakan jam kerja karyawan yang sangat tinggi serta membutuhkan waktu yang lama untuk menyiapkan seluruh rangkaian kegiatan dari mulai awal hingga akhir termasuk juga peralatan dan materi yang diperlukan. Keadaan yang mengharuskan karyawan untuk terus bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup dan pengembangan karirnya membuat mereka menjadi kehilangan akan momen kebersamaan, baik dengan keluarga, teman ataupun sekedar untuk diri sendiri.

Pada 22 Desember 2023, peneliti melakukan wawancara singkat serta observasi kepada beberapa karyawan Indopro yang ditemui sedang bekerja di salah satu *coffee shop*, Setia Budi, Medan. Dari hasil wawancara dan observasi tersebut peneliti menemukan bahwa subjek yang merupakan karyawan IndoPro Event Organizer menyatakan bahwa mereka tidak memiliki waktu untuk istirahat yang cukup, berkumpul dengan keluarga atau sekedar memiliki waktu untuk diri sendiri. Hal tersebut disebabkan karena tuntutan yang diterima oleh subjek baik secara eksternal dan internal mereka sendiri, tuntutan eksternal yang berasal dari lingkungan sekitar subjek yang juga turut memiliki andil dalam proses kerja keras yang mereka lakukan saat ini, salah satunya harapan terhadap sebuah kesuksesan dari keluarga. Tuntutan internal sendiri yang berasal dari diri subjek yang berupa kurangnya rasa puas terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan, sehingga mendorong subjek untuk terus bekerja keras demi memenuhi tuntutan yang mereka rasakan.

Ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka juga turut disebabkan oleh beban pekerjaan yang mereka terima, terkhusus pada profesi yang bergerak dalam bidang penyedia jasa *event organizer*, yang dimana setiap

kegiatan yang dilakukan sudah menjadi tanggung jawab penuh pihak penyelenggara dari awal kegiatan hingga akhir, serta segala kebutuhan baik administrasi, perizinan, media dan sebagainya juga tidak luput dari tanggung jawab tersebut. Persiapan yang dilakukan dari jauh hari ketika sebuah kegiatan akan berlangsung tersebut membuat subjek dan rekan kerja mereka harus ekstra dan berusaha tetap terhubung dengan rekan lainnya agar tidak terjadi miskomunikasi yang berdampak bagi kegiatan tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang dari penelitian ini maka peneliti tertarik melakukan kajian lebih dalam lagi untuk melihat apakah ada pengaruh dari *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan IndoPro Event Organizer Medan. Dalam hal ini, peneliti membuat penelitian yang berjudul “*Pengaruh Hustle Culture Terhadap Work Life Balance Pada Karyawan IndoPro Event Organizer Medan*”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan sebuah masalah, yaitu : Apakah terdapat pengaruh antara *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan IndoPro Event Organizer Medan?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan IndoPro event organizer Medan.

## 1.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah dengan didukung beberapa teori, Adapun hipotesis yang ditarik dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara *hustle culture* dengan *work life balance* pada karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam beberapa hal, sebagai berikut :

### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam khasanah ilmu pengetahuan terutama pengembangan ilmu psikologi mengenai *hustle culture*, dan pengaruhnya terhadap *work life balance* pada karyawan IndoPro Event Organizer Medan.

### 1.5.2 Manfaat Praktis

#### a. Bagi Mahasiswa

Diharapkan mahasiswa agar mampu memahami pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan sebagai ilmu dan dapat menerapkan serta mampu mengantisipasi di dunia kerja nantinya, sehingga menjadi pedoman pengetahuan bagi mahasiswa untuk memasuki perkembangan zaman serta dunia kerja.

#### b. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat dimanfaatkan secara umum untuk mengarahkan masyarakat agar lebih memahami pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance*, sehingga peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi tidak terjadi konflik yang serius.

#### c. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang

berhubungan dengan pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* karyawan.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Karyawan

##### 2.1.1 Pengertian Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja di suatu perusahaan atau instansi untuk mengerjakan sebuah tugas operasional dan mengharapkan balas jasa berupa komisi atau gaji. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun luar hubungan kerja.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji atau upah. Menurut Suharno (dalam Barus, 2023), karyawan adalah asset, dimana asset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM. Maksudnya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha.

##### 2.1.2 Jenis-Jenis Karyawan

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, terdapat 2 jenis karyawan meliputi karyawan tetap dan karyawan kontrak.

###### a. Karyawan tetap

Menurut Faisal (dalam (Permatasari, 2018) berpendapat bahwa pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan

dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

b. Karyawan tidak tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sulit ditemukan. Menurut Jehani (dalam Permatasari, 2018) mengemukakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

## 2.2 *Work Life Balance*

### 2.2.1 *Pengertian Work Life Balance*

*Work life balance* adalah keseimbangan kerja dan kehidupna dimana seseorang terikat secara seimbang diantara tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga atau kehidupan pribadi (Greenhaus, 2003). Bintang & Astiti (2016) mengatakan bahwa *work life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, tanggung jawab pada keluarga, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan.

Fisher (dalam Pradita & Franksiska, 2020) mendefenisikan *work life balance* sebagai upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalani. Parkes dan Langford (dalam Pratiwi, 2019) mendefinisikan *work life balance* sebagai suatu individu yang dapat bertanggung

jawab dan berkomitmen penuh dalam menjalankan perannya baik di keluarga maupun di pekerjaan.

Lockwood (dalam Lolita & Mulyana, 2022), menyatakan bahwa *work life balance* merupakan pengelolaan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dari pekerja. Seseorang yang memiliki keseimbangan kehidupan dan pekerjaan akan memberikan pengaruh dalam bekerja, mereka akan berpengaruh dalam meningkatkan produktivitas, mengurangi konflik hubungan dengan rekan kerja, mengurangi kecurangan dalam bekerja, serta akan meminimalisir kemungkinan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selanjutnya menurut Frame dan Hartog (dalam Agha et al.,2017) *work life balance* berarti karyawan dapat dengan bebas menggunakan jam kerja yang fleksibel untuk menyeimbangkan pekerjaan atau karyanya dengan komitmen lain seperti keluarga, hobi, seni, studi dan tidak hanya fokus terhadap pekerjaannya. Selanjutnya Schermerhorn (dalam Ramdhani, 2013) mengatakan bahwa *work lidfe balance* adalah kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan tugas di dalam pekerjaan dan di dalam keluarga atau kebutuhan pribadinya.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work life balance* adalah suatu kondisi dimana individu tersebut mampu menyeimbangkan perannya sendiri untuk dapat memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, pribadi atau bahkan kehidupan sosial diluar dari lingkungan keluarga ataupun pekerjaan serta mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dari individu yang bekerja.

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Menurut Tamunomiebi & Oyibo (dalam Wulansari 2023), terdapat empat faktor yang mempengaruhi *work life balance* yaitu :

a. *Role overload*

*Role overload* atau yang biasa disebut dengan kelebihan peran atau peran ganda merupakan suatu kondisi ketika individu memiliki banyak pekerjaan yang terlalu banyak untuk dilakukan pada waktu yang terbatas dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *work life balance* seseorang.

b. Jam kerja

Jam kerja yang fleksibel serta mengikuti ketentuan yang telah berlaku mampu meningkatkan produktivitas karyawan serta memberikan karyawan kesempatan untuk melakukan kegiatan di luar dari pekerjaannya sehari-hari.

c. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang positif mampu meningkatkan produktivitas karyawan dalam pekerjaannya, sehingga juga turut meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja karyawan itu sendiri.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang gagal dapat mempengaruhi *work life balance*, seperti korupsi lemahnya institusi sehingga tidak dapat memiliki kapasitas untuk memantau dan menegakkan standar ketenagakerjaan dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah *role overload*, jam kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. *Role overload* sendiri merupakan suatu kondisi dimana karyawan memiliki peran pekerjaan yang banyak sehingga tidak sesuai dengan potensi yang ia miliki. Kondisi ini mendorong karyawan untuk terus bekerja di luar dari *job desc* yang dimilikinya, sehingga ia lebih banyak membutuhkan waktu untuk bekerja. Hal ini juga turut mendorong karyawan untuk menjadi hustler dalam pekerjaan.

Faktor yang kedua adalah jam kerja, sejalan dengan karyawan yang mengalami *role overload*, secara otomatis karyawan tersebut membutuhkan waktu untuk bekerja yang lebih banyak dari biasanya. Jam kerja yang berlebihan juga turut mendukung seorang karyawan menjadi hustler dalam pekerjaannya. Hal serupa juga turut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* karyawan, yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan.

Menurut Greenhaus et al., (2003) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

1. Nilai *comfort*, kenyamanan membuat seseorang lebih memahami dengan apa yang dilakukannya setiap hari dan membuat seseorang dapat mengatasi konflik yang terjadi.
2. Nilai *religious*, dengan cara yakin kepada Tuhan, seseorang akan mampu untuk melakukan refleksi diri dan menerima kondisi.
3. Nilai *achievement*, dimana seseorang dapat memanfaatkan pengetahuannya untuk dapat membantu dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dengan fleksibel.

Menurut Poulouse dan Sudarsan (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi *work life balance*, sebagai berikut :

1) *Individual Factors* (Faktor Individu)

a) *Personality* (Kepribadian)

Kepribadian adalah akumulasi dari berbagai cara seorang individu bereaksi terhadap lingkungan dan berinteraksi dengan orang lain. Kepribadian manusia terdiri dari beberapa faktor utama yaitu; ekstrasversi (tingkat kesenangan terhadap hubungan), keramahan (tingkat kepatuhan terhadap orang lain), kesadaran atau sifat berhati-hati (ketekunan dan motivasi dalam mencapai tujuan), neurotisme (ketahanan terhadap stress), dan keterbukaan terhadap pengalaman.

b) *Psychological well-being* (Kesejahteraan Psikologis)

*Psychological well-being* mengacu pada sifat-sifat psikologis yang positif seperti penerimaan diri, kepuasan, harapan dan optimisme. *Psychological well-being* berkorelasi positif dengan *work-life balance*.

c) *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional)

Kecerdasan emosional didefinisikan sebagai kemampuan untuk menyesuaikan dan mengenali emosi atau perasaan, mengungkapkan, mengatur dan mempergunakan emosi serta perasaan.

2) *Organizational Faktors* (Faktor Organisasi)

a) *Work Arrangement* (Pengaturan Kerja)

Pengaturan kerja yang mudah disesuaikan membantu pegawai untuk mengatur antara pekerjaan dan aktivitas diluar pekerjaan.

b) *Work Life Balance Policies and Programs*

Kebijakan-kebijakan dan program perusahaan dapat membantu karyawan untuk mencapai *work life balance*. Kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah fleksibilitas pekerjaan karyawan, cuti, jam kerja dan fasilitas pengasuhan anak.

c) *Work Support* (Dukungan Organisasi)

Ada dua bentuk dukungan organisasi, yaitu dukungan formal dan dukungan informal. Dukungan formal dapat berupa kesediaan *work family policies* dan fleksibilitas pengaturan jadwal kerja, sedangkan dukungan informal dapat berupa otonomi kerja, dukungan dari atasan dan perhatian terhadap karir karyawan.

d) *Job Stress* (Stres Kerja)

Stres kerja dapat diartikan sebagai persepsi individu tentang lingkungan kerja seperti mengancam atau menuntut, atau ketidaknyamanan yang dialami oleh individu di tempat kerja.

e) *Techonology* (Teknologi)

Teknologi dapat membantu pekerjaan di kantor maupu diluar kantor sehingga sangat bermanfaat terhadap pengelolaan waktu.

f) *Role Related Factors* (Peran)

Konflik peran, ambiguitas peran, serta jam kerja yang berlebihan memiliki peran yang besar dalam munculnya *work life conflict*.

3) *Societal Factors Influencing*

a) *Child Responsibility* (Pengaturan Perawatan Anak)

Berhubungan dengan jumlah anak dan tanggung jawab perawatan anak menyebabkan ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga.

b) *Family Support* (Dukungan Keluarga)

Dukungan keluarga berhubungan dengan *work life balance*.

Dukungan emosional dan instrumental yang diterima seseorang dari keluarga dapat membantu tercapainya *work life balance*.

4) Faktor Lainnya

Faktor-faktor lain seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, status parental, pengalaman, *employee level*, tipe pekerjaan, pendapatan, serta tipe keluarga.

Menurut Thimmapuram (dalam Wulansari, 2023) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *work life balance*, yaitu :

a. Beban Kerja

Beban kerja yang dimiliki oleh individu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi keseimbangan hidup kerja individu tersebut. Mereka yang memiliki peran ganda dalam setiap kegiatan akan mendapat beban kerja yang banyak pula, sehingga memungkinkan mereka untuk menggunakan waktu pribadi guna menyelesaikan tanggung jawab yang mereka miliki.

b. Alur Kerja

Alur kerja yang tidak terorganisir dengan baik akan mempengaruhi keseimbangan hidup kerja individu untuk mengelola waktu dengan lebih efisien. Alur kerja yang terlalu padat, tanpa prioritas yang jelas serta kurangnya dukungan dapat menyebabkan individu merasa kelelahan sehingga mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka.

c. Penjadwalan

Penjadwalan kerja yang tidak terorganisir mampu mengakibatkan individu menjadi sulit menyelesaikan tugas dengan baik, sehingga akan terjadi penelantaran tugas dan tanggungjawab. Hal ini juga turut menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi sesrang untuk melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang kemudian mengganggu kehidupan pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work life balance* adalah *role overload*, jam kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan, nilai comfort, nilai religus, nilai achievement, individu, *psychological well being*, organisasi (pekerjaan, waktu, struktur pekerjaan, stress kerja, teknologi, peran), lingkungan sosial (anak dan keluarga), lainnya (jenis kelamin, status pernikahan, usia, pengalaman, jabatan, jenis pekerjaan, penghasilan), karakteristik kepribadian, keluarga, pekerjaan dan sikap.

### 2.2.3 Aspek-Aspek *Work Life Balance*

Menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003), *work life balance* terdiri atas 3 aspek yaitu *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*.

- 1) *Time balance* (keseimbangan waktu), mengacu pada keseimbangan jumlah waktu yang disediakan untuk pekerjaan serta untuk menjalankan peran di kehidupan pribadi.
- 2) *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), mengacu pada tingkat keterlibatan psikologis karyawan dalam bekerja dan kehidupan pribadi di luar pekerjaan seperti keluarga atau pertemanan.

3) *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), berhubungan dengan tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaan serta kepuasan karyawan pada kehidupan di luar pekerjaan. Individu merasakan kenyamanan dalam keterlibatannya dalam pekerjaannya maupun dalam kehidupan pribadi di luar pekerjaan.

Pendapat lain dari Fisher, Bulger & Smith (dalam Adiningtiyas & Mardhatillah, 2016) yang mengemukakan bahwa aspek dari *work life balance* terbagi kedalam 2 dimensi yakni *demands* dan *resources*.

a. *Demands*

- 1) *Work Interference with Personal Life* (WIPL), aspek ini merujuk kepada seberapa jauh dampak dari pekerjaan seseorang dalam mengganggu kehidupan pribadinya.
- 2) *Personal Life with Interference Work* (PLIW), aspek ini merujuk kepada seberapa jauh kehidupan pribadi seseorang dalam mengganggu kehidupan pekerjaannya.

b. *Resources*

- 1) *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), aspek ini merujuk kepada seberapa jauh dampak dari kehidupan pribadi seseorang dalam meningkatkan kinerja pada pekerjaannya.
- 2) *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW), aspek ini merujuk kepada seberapa jauh dampak dari pekerjaan dalam meningkatkan kualitas kehidupan seseorang dalam kehidupan pribadinya.

Memiliki pendapat yang sama dengan Greenhaus terkait dengan aspek pada *work life balance*, McDonald (dalam Anggreni & Budiani, 2021) juga turut

mengemukakan beberapa aspek keseimbangan kehidupan kerja kedalam beberapa indikator yaitu :

1) Keseimbangan waktu (*time balance*)

Keseimbangan waktu menyangkut berapa besar jumlah waktu yang diberikan antara waktu untuk bekerja dan waktu untuk kegiatan diluar pekerjaan. Keseimbangan waktu adalah cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menyeimbangkan waktu karyawan dalam kegiatan belajar atau bekerja, bersenang-senang atau bersantai, dan beristirahat secara efektif. Jika seorang karyawan dapat menyeimbangkan waktu, maka diharapkan mengalami peningkatan konsentrasi pada karyawan, manajemen waktu yang baik serta produktivitas akan meningkat dan tingkat stress akan berkurang.

2) Keseimbangan keterlibatan (*involvement balance*)

Tingkat keterlibatan psikologis dan komitmen dalam bekerja atau diluar pekerjaan. Waktu yang dialokasikan dengan baik belum tentu cukup sebagai dasar pengukuran tingkat *work life balance* karyawan, melainkan harus didukung dengan jumlah atau kapasitas keterlibatan yang berkualitas di setiap kegiatan karyawan. Sehingga karyawan harus terlibat secara fisik maupun emosional baik dalam kegiatan pekerjaan, keluarga ataupun kegiatan sosial.

3) Keseimbangan kepuasan (*satisfaction balance*)

Aspek ini berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja pada saat bekerja dan hal-hal diluar pekerjaan. Keseimbangan kepuasan dapat diraih

ketika karyawan dapat menganggap apa yang selama ini dilakukan baik itu dalam pekerjaan ataupun diluar pekerjaan. Hal ini terlihat dari kondisi yang ada pada keluarga, hubungan dengan rekan kerja, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan aspek-aspek dari *work life balance* meliputi *time balance* (keseimbangan waktu), *involvement balance* (keseimbangan keterlibatan), *satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan), *demands* (*work interference with personal life, personal life with interference work*), *resources* (*work enhancement of personal life, personal life enhancement of work*).

## 2.3 Hustle Culture

### 2.3.1 Pengertian Hustle Culture

*Hustle culture* merupakan suatu kondisi yang dimana individu akan terus bekerja dan menganggap bahwa mereka akan sukses jika dengan bekerja keras. Menurut Setyawati (2020) berpendapat bahwa *hustle culture* adalah budaya yang membuat seseorang menjadi gila kerja. *Hustle culture* juga dapat diartikan sebagai gaya hidup seseorang yang bekerja atau melakukan sesuatu secara terus menerus.

Oktaviani (dalam Mardjuni et al.,2023), berpendapat bahwa *hustle culture* adalah kondisi dimana individu akan bekerja jauh lebih keras dibandingkan yang lain dan menganggap hal tersebut merupakan jalan menuju kesuksesan. Anggapan semakin bekerja keras maka semakin sukses inilah yang membuat sebagian besar pekerja mengalami *hustle culture*. Oates (dalam Irma et al.,2022) berpendapat bahwa *hustle culture* merupakan sebuah gaya hidup yang populer

dikalangan milenial yang menganggap bahwa dirinya akan sukses jika bekerja terus menerus dan meminimalkan waktu istirahat.

Menurut Balkeran (2020), *hustle culture* adalah kesepakatan yang tak terucap antara atasan dan pekerja, dimana dedikasi terhadap sebuah peran menunjukkan tingkat produktivitas dari kelompok. Ekspetasi produktivitas yang dibangun bagi seluruh pekerja adalah untuk berhasil dan mengenyampingkan peran dalam organisasi.

Melalui laman sosial media Dr. Muhammad Faisal yang dipublikasikan pada Maret 2023, beliau mengemukakan bahwa *hustle culture* merupakan kultur kerja yang kerap diasosiasikan dengan kultur para *workaholic* yang telah mendominasi kehidupan generasi muda. *Hustle culture* dapat terlihat dalam kehidupan seorang anak muda ketika ia lebih mengutamakan waktu kerja dibandingkan waktu istirahat, waktu untuk kesehatan batin, dan juga waktu untuk teman serta keluarganya sendiri.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa *hustle culture* adalah suatu kondisi dimana individu akan terus bekerja dan meminimalkan waktu istirahat serta memandang bahwa mereka akan sukses jika telah bekerja dengan keras. *Hustle culture* memiliki sedikit perbedaan dengan *workaholic*, berikut beberapa perbedaan antara kedua jenis budaya dalam kerja keras.

- a. *Hustle culture* merupakan budaya yang dibentuk oleh lingkungan, sedangkan *workaholic* adalah sebutan bagi individu yang telah terjerumus ke dalamnya.

- b. *Hustle culture* memiliki tujuan untuk memperoleh materi atau pengakuan di masyarakat, sementara *workaholic* mendedikasikan seluruh waktunya untuk bekerja sehingga mengenyampingkan realitas.

### 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi *Hustle Culture*

Menurut Absher (dalam Irma et al., 2022) mengemukakan bahwa *hustle culture* dapat disebabkan oleh beberapa faktor, meliputi :

- a. *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.
- b. Tuntutan Sosial, yaitu kondisi ketika seseorang menerima tuntutan atau harapan yang muncul dari masyarakat terhadap individu untuk mematuhi norma, nilai atau tanggung jawab tertentu. Tuntutan sosial ini merujuk pada ekspektasi atau tekanan dari masyarakat yang mendorong individu untuk bekerja keras, mencapai kesuksesan secara cepat dan mengejar produktivitas tinggi sebagai ukuran keberhasilan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan dimana seseorang merasa perlu terus-menerus “*hustle*” atau bekerja keras untuk memenuhi harapan sosial.
- c. Tingginya Rasa Tanggung Jawab, tingginya rasa tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang juga turut mempengaruhi *hustle culture* yang dimana individu mendapat tekanan atau ekspektasi yang membuat seseorang merasa perlu untuk terus bekerja keras, mencapai tujuan dan memenuhi tanggung jawab profesional atau pribadi dengan intensitas yang tinggi. Hal ini dapat

memicu budaya di mana kesuksesan diukur oleh produktivitas dan pencapaian sehingga seringkali menempatkan tekanan berlebihan pada individu.

### 2.3.3 Aspek-Aspek *Hustle Culture*

Menurut Balkeran (2020), terdapat 9 aspek-aspek *hustle culture* yang ditemukan oleh peneliti meliputi :

- a. *Communication* (komunikasi), aspek ini meliputi tentang seberapa jelas komunikasi atasan dengan pekerja terkait produktivitas, komitmen, kepatuhan, ekspektasi, tanggung jawab atau tugas dan komunikasi yang terbentuk antara atasan dengan pekerja.
- b. *Working environment* (lingkungan kerja), mencakup bagaimana lingkungan kerja dan ruang kerja fisik dalam mempengaruhi pengalaman kerja individu.
- c. *Benefits* (keuntungan), aspek ini mencakup tentang gaji, imbalan atau kelebihan yang diterima sesuai dengan beban kerja.
- d. *Work it-self* (jati pekerjaan), mengenai beban pekerjaan dan kepuasan dalam bekerja serta peran pekerja bagi perusahaan.
- e. *Work life balance* (keseimbangan hidup-kerja), mencakup tentang keseimbangan yang dimiliki pekerja antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan, mencakup waktu istirahat dan bersenang-senang.
- f. *Connectivity* (keterhubungan), yaitu kebutuhan untuk terus terhubung dengan dunia digital.
- g. *Achievements and advancements* (pencapaian dan pengembangan), mencakup harapan tentang pencapaian-pencapaian dan kesuksesan yang ingin dicapai pekerja serta kemampuan untuk mengembangkan diri.

- h. *Co-workers* (rekan kerja), mencakup tentang bagaimana hubungan antara sesama rekan kerja.
- i. *Freedom and flexibility* (kebebasan dan fleksibilitas), tentang bagaimana posisi morak pekerja dalam pekerjaan, kesempatan dalam bekerja, menentukan dan mengambil keputusan sendiri terkait pekerjaan dan pelaksanaannya.

Menurut Suryanto (dalam Irma et al., 2022), *hustle culture* memiliki empat aspek yaitu :

a. Aspek Ekonomi

Aspek ini muncul karena ada gagasan ketidakpastian ekonomi yang kemudian di didukung oleh kemajuan *techno-capitalism* dan teknologi konsepsi kerja yang tidak terbatas ruang waktu lagi. Aspek ini mengacu pada penekanan pada pencapaian finansial dan keberhasilan ekonomi sebagai ukuran keberhasilan.

b. Aspek Sosio-Kultural

Aspek ini muncul karena fenomena ini tidak hanya dilakukan oleh suatu individu tetapi masyarakat akan menjadi norma, kebiasaan dan nilai yang muncul kemudian dihargai. Aspek ini mudah terinternalisasi dalam suatu karakter seseorang. Aspek ini juga turut mencerminkan pengaruh nilai, norma dan tuntutan sosial dari masyarakat atau lingkungan kerja terhadap cara individu memandang dan mendekati pekerjaan. Aspek sosio-kultural ini dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap terbentuknya budaya "*hustle*" yang mengedepankan upaya keras dan dedikasi yang tinggi dalam dunia kerja.

c. Sosial Media

Aspek ini turut menjadi pendorong dengan mengiklankan fenomena *hustle culture* ini secara luas melalui suatu wadah sehingga membuat banyak generasi muda yang menjadi termotivasi untuk mengikuti fenomena ini. Sosial media seseorang yang turut membagikan video singkat mengenai kerja keras mereka yang membuahkan hasil menjadi pendorong bagi masyarakat yang melihatnya dan kemudian memilih untuk turut mengikuti langkah yang sama dengan harapan mencapai kesuksesan juga.

d. Identitas

Identitas juga merupakan konstruksi dari seorang individu dan komunitas sosial namun menjadi penting karena akan menjadi gambaran seseorang oleh orang lain. Aspek ini mengacu pada bagaimana individu mengidentifikasi diri mereka sendiri dalam konteks pekerjaan dan produktivitas. Dalam budaya ini, seringkali kesuksesan dan nilai diri diukur oleh pencapaian profesional, produktivitas dan status sosial yang diperoleh melalui kerja keras.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *hustle culture* meliputi komunikasi, lingkungan kerja, keuntungan (*benefits*) jati pekerjaan (*work-itself*), keseimbangan hidup kerja (*work life balance*), keterhubungan (*connectivity*), pencapaian dan pengembangan (*achievements and advancements*), rekan kerja (*coworkers*), kebebasan dan fleksibilitas (*freedom and flexibility*), aspek ekonomi, aspek sosio-kultural, sosial media dan identitas.

Dengan adanya aspek-aspek ini, menjadi salah satu pemicu seseorang menjadi *hustler*. *Hustler* sendiri merupakan sebutan bagi mereka yang mengalami fenomena *hustle culture* ini yang juga merupakan hasil suatu produk dari masyarakat sehingga mereka juga merupakan korban. Produk disini dalam artian fenomena *hustle culture* terbentuk karena adanya anggapan yang beredar di masyarakat bahwa kesuksesan berasal dari mereka yang bekerja keras, kemudian korban dalam hal ini berarti kondisi para *hustler* dalam memenuhi ekspektasi dan harapan akan suatu kesuksesan sehingga membuat mereka menjadi pribadi yang sangat bekerja keras.

#### 2.3.4 Ciri-Ciri *Hustle Culture*

Berdasarkan kesembilan aspek-aspek *hustle culture* yang dikemukakan oleh Balkeran (2020), berikut dirangkum pula beberapa hal yang menjadi ciri-ciri dari *hustle culture*, yaitu :

- a. Menganggap bahwa diri akan sukses jika terus bekerja keras.
- b. Menunda waktu untuk beristirahat dan memilih untuk menyelesaikan pekerjaan.
- c. Lebih banyak menghabiskan waktu di pekerjaan daripada bertemu dengan teman atau keluarga.
- d. Memiliki *work life balance* yang buruk.
- e. Tidak memiliki waktu untuk memikirkan kebahagiaan diri sendiri.
- f. Mengabaikan kesehatan diri hingga sering lupa makan, tidur larut malam, dan lelah secara mental akibat bekerja secara berlebihan.
- g. Sering merasakan keluhan fisik, seperti pusing, sakit perut atau tidak enak badan.

## 2.4 Pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Work Life Balance* Karyawan

Menurut Oktaviani (2023), *hustle culture* adalah kondisi dimana individu akan bekerja jauh lebih keras dibandingkan yang lain dan menganggap hal tersebut merupakan jalan menuju kesuksesan. Anggapan semakin bekerja keras maka semakin sukses inilah yang membuat sebagian besar pekerja mengalami *hustle culture*.

Anggapan tersebut akan membuat individu termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan didukung pula dengan faktor lingkungan yang menganggap mereka akan sukses jika bekerja dengan keras. Hal tersebut membuat individu yang mengalami *hustle culture* akan fokus pada pekerjaan demi memiliki masa depan yang cerah dan kemudian mereka akan mengabaikan keperluan pribadi serta sosial mereka secara perlahan. Situasi dimana terdapat keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi disebut dengan *work life balance*. *Work life balance* adalah kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan peran untuk memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, tanggung jawab pada keluarga, tanggung jawab pribadi serta tanggung jawab pada kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan, Bintang & Astiti (2016).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianna Balkeran (2020), yang berjudul "*Hustle Culture and the Implication for Our Workforce*" menjelaskan bahwa *hustle culture* memberikan pengaruh yang cukup tinggi bagi keseimbangan hidup-kerja seorang karyawan, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi memberikan dampak langsung kepada karyawan untuk memilih peran apa yang hendak mereka ambil secara pribadi. Dari penelitian ini pula menjelaskan bahwa *hustle culture*

lebih berfokus pada usaha seorang individu untuk mencapai kesuksesan dengan cara bekerja keras.

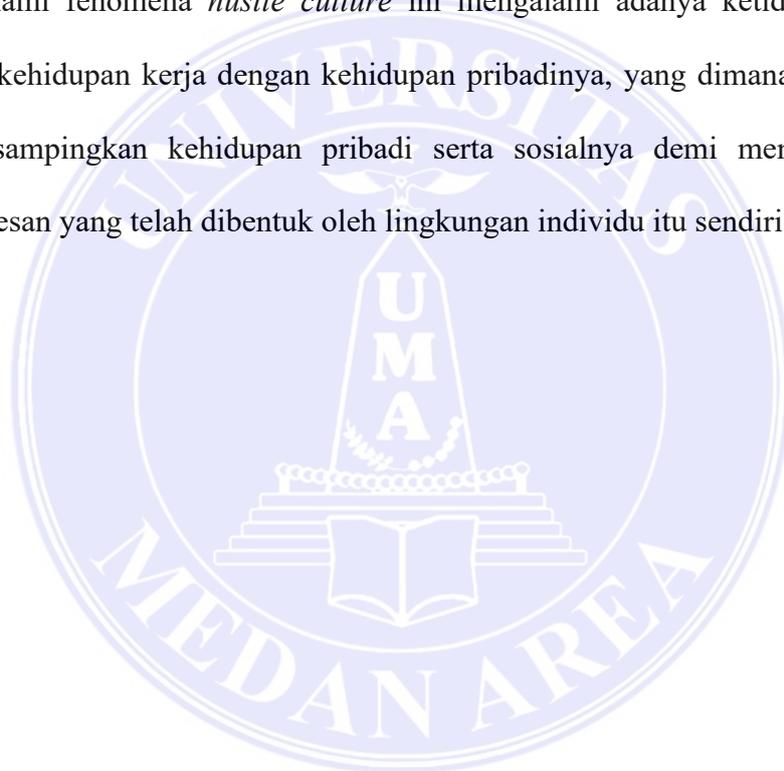
Penelitian yang juga dilakukan oleh Kumar (2022) yang berjudul "*An Exploratory Study On Hustle Culture's Impact On Work Life Balance And Sustainability Of Employees Working In Private Sector WRT Maharashtra Region*" menjelaskan bahwa fenomena *hustle culture* membuat individu mengenyampingkan kesehatan fisiknya demi mencapai suatu kesuksesan yang tidak pernah berakhir. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa *hustle culture* memungkinkan individu tersebut untuk mengalami gangguan dan merusak kesejahteraan individu itu sendiri serta merusak keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) individu.

Penelitian yang dilakukan oleh Steven Shaw (2022) dengan judul "*Hustle Culture Affects Students Work Life Balance Negatively*" menjelaskan bahwa *hustle culture* memberikan dampak yang negative bagi keseimbangan hidup-kerja individu. Fenomena ini menyebabkan individu tersebut mengalami perubahan perilaku, seperti kurang tidur, mengalami gizi buruk, hubungan sosial yang terabaikan dan menekan tingkat produktivitas seseorang sehingga mereka merasa malas walau sedang sibuk ataupun tidak sibuk.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiah Nabilla dan Muhamad Fadhil yang berjudul "*Hustle Culture : A New Face of Slavery*" menjelaskan bahwa fenomena *hustle culture* ini banyak dialami generasi z yang memiliki status pekerja sebagai karyawan kontrak ataupun pekerja lepas (*freelance*). Budaya ini juga berkembang karena terdapat perkembangan teknologi yang terkait dengan

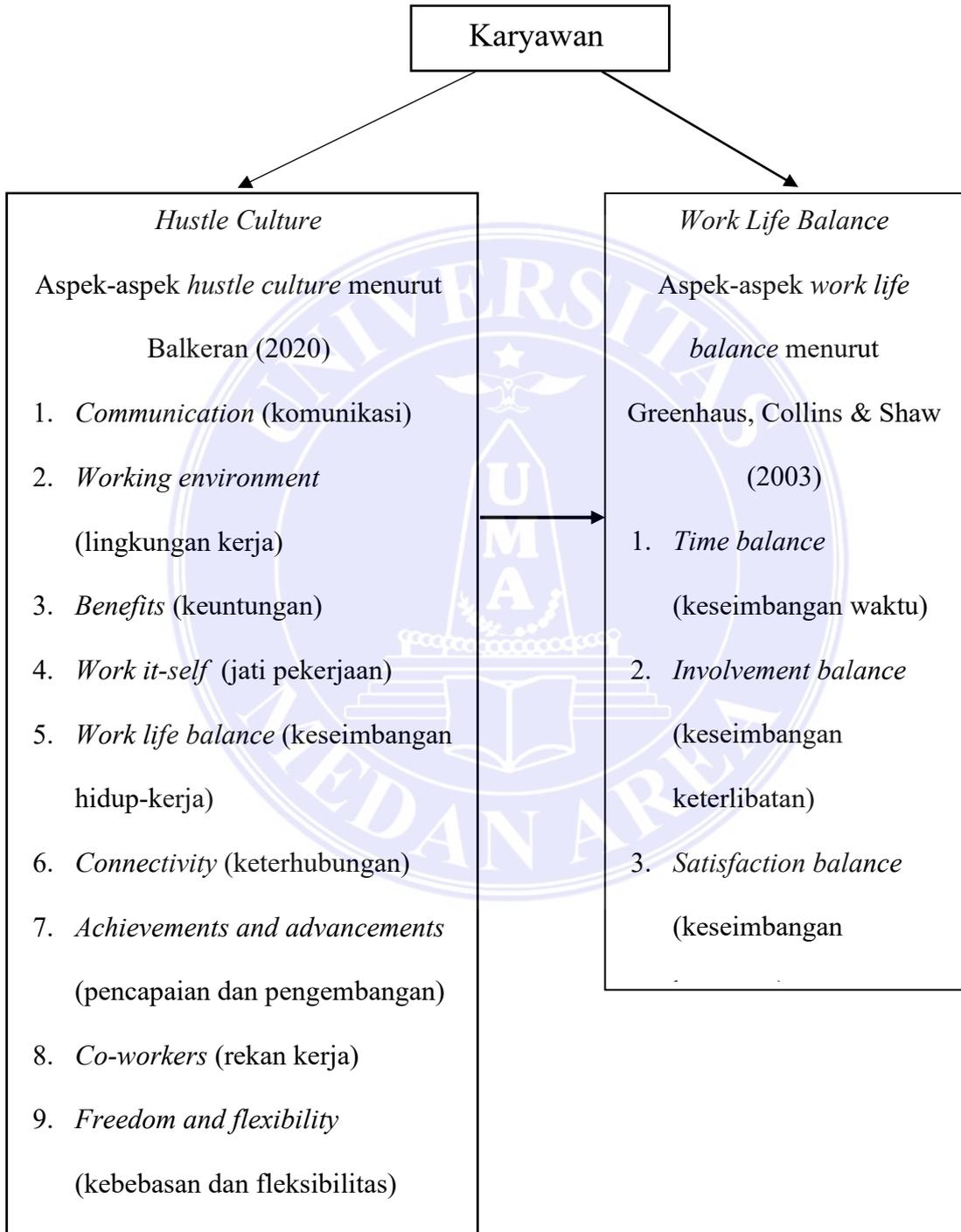
perubahan sosial, sehingga mempengaruhi banyak aspek dalam kehidupan masyarakat. Perubahan terkait budaya ini berdampak bagi kesejahteraan pekerja yang menyebabkan adanya tumpang tindih antara kehidupan pribadi pekerja dengan tanggung jawab pekerjaannya, sehingga menciptakan sebuah standar yang tinggi tentang sebuah kesuksesan

Dari beberapa uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa individu yang mengalami fenomena *hustle culture* ini mengalami adanya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadinya, yang dimana mereka akan mengesampingkan kehidupan pribadi serta sosialnya demi mencapai sebuah kesuksesan yang telah dibentuk oleh lingkungan individu itu sendiri.



## 2.5 Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan di atas, peneliti membuat kerangka konseptual sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1.1 Tipe Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian kegiatan dalam mencari kebenaran suatu studi penelitian, yang diawali dengan suatu pemikiran yang membentuk rumusan masalah sehingga menimbulkan hipotesis awal, sehingga penelitian bisa diolah dan dianalisis yang akhirnya membentuk suatu kesimpulan (Syafriada, 2022). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat ilmu positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini merupakan penelitian hubungan kausal yang mana jika ditinjau dari judul penelitian. Penelitian hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi pada penelitian ini terdapat dua variabel, yakni variabel independent (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi) (Sugiyono, 2019).

#### 3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik dan sifat suatu objek yang diamati dalam penelitian (Abdullah, et al., 2022). Variabel adalah komponen utama dalam penelitian, oleh sebab itu penelitian tidak akan berjalan tanpa ada variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas

(*independent variable*) dan variabel terikat. (*dependent variable*). Variabel-variabel yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut :

3.2.1 Variabel terikat (*dependent variable*) : *Work Life Balance*

3.2.2 Variabel bebas (*independent variable*) : *Hustle Culture*

### 3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penjabaran variabel-variabel yang diteliti dalam suatu penelitian hingga menjadi bersifat operasional sehingga bisa diukur dengan alat ukur penelitian (Abdullah, et al., 2022). Tujuannya agar dapat mencapai suatu alat yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah didefinisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasional alat ukur yang digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya. Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut.

#### 3.3.1 *Hustle Culture*

*Hustle culture* adalah kondisi dimana individu akan terus bekerja dengan sangat keras dan meminimalkan waktu istirahat serta memandang bahwa mereka akan sukses jika terus bekerja dengan keras walaupun harus mengabaikan kepentingan pribadinya sendiri.

#### 3.3.2 *Work Life Balance*

*work life balance* adalah suatu kondisi dimana individu tersebut mampu menyeimbangkan perannya sendiri untuk dapat memenuhi tanggung jawab pada pekerjaan, keluarga, pribadi, atau bahkan kehidupan sosial diluar dari lingkungan keluarga.

### 3.4 Subjek Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek yang akan diteliti. Menurut Djarwanto (dalam Sahir, 2022) mengemukakan bahwa populasi merupakan skor keseluruhan dari individu yang karakteristiknya hendak diteliti. Sedangkan menurut Arikunto (dalam Abdullah et al., 2022), populasi merupakan keseluruhan dari subjek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang merupakan karyawan tetap di perusahaan IndoPro *Event Organizer* Medan

#### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, total subjek penelitian yang dipilih berasal dari keseluruhan populasi yaitu berjumlah 35 karyawan. Menurut Arikunto (dalam Abdullah et al., 2022), apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika populasi besar maka dapat diambil antara 10-15% dan 20-25% atau lebih.

#### 3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Abdullah et al., 2022), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel mana yang akan digunakan dalam penelitian. Teknik sampling adalah teknik pemilihan sebagian individu dari populasi sebagai wakil yang representative dari populasi tersebut dan untuk mendapatkan sampel penelitian, peneliti menggunakan cara atau teknik tertentu untuk memilihnya, Hadjar (dalam Abdullah et al., 2022).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *total sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang jumlah sampelnya sama dengan jumlah populasi, Putri et al., (dalam Mujayanah, 2019). Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya, sehingga teknik sampling yang cocok digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*.

### 3.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuisioner. Kuisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2019). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert yang dimana skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena sosial, Sugiyono (Priadana & Sunarsi, 2021)

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *work life balance* dan *hustle culture*. Skala ini terdiri dari item-item berupa pernyataan yang mengarah pada informasi mengenai data yang hendak diungkap dan meminta sampel untuk memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Skala *work life balance* dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek *work life balance* menurut Greenhaus, Collins & Shaw (2003), sementara skala *hustle culture* disusun berdasarkan aspek-aspek *hustle culture* menurut Balkeran (2020).

Pada pengisian skala ini, sampel diminta untuk menjawab pertanyaan yang ada dengan memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif jawaban yang

tersedia. Pada skala ini diberi 4 (empat) alternatif jawaban yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS), yang nantinya subjek yang menjadi sampel penelitian akan menjawab sesuai dengan kondisi yang mereka alami.

Pernyataan dalam skala ini terdiri dari pernyataan yang positif (favorable) dan negative (unfavorable). Item yang favorable, jawaban Sangat Sesuai (SS) akan diberi skor 4, jawaban Sesuai (S) akan diberi skor 3, jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi skor 2 dan jawaban Sangat Tidak Sesuai diberi skor 1. Item yang unfavorable, untuk setiap jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS) akan diberi skor 4, jawaban Tidak Sesuai (TS) diberi skor 3, jawaban Sesuai (S) diberi skor 2, dan jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi skor 1.

### **3.6 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur**

Uji keabsahan data dalam penelitian sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terdapat data hasil penelitian adalah valid, reliabel, dan obyektif (Hardani, et al., 2020) dimana definisi dari valid dan reliabel adalah sebagai berikut:

#### **3.6.1 Uji Validitas**

Validitas merupakan derajat ketetapan yang menjamin keabsahan pengukuran dari skala yang ditentukan dari variabel-variabel yang digunakan dalam menentukan hubungan suatu kejadian ataupun suatu fenomena (Hardani, et al., 2020). Menurut Machfoedz (Abdullah, et al., 2022), mengemukakan bahwa validitas adalah ketetapan dan kecermatan atau dalam bahasa yang sudah lazim dalam dunia penelitian adalah valid atau sah. Alat ukur harus mengukur apa yang

hendak diukur. Dengan demikian, maka alat ukur tersebut dikatakan valid atau sah.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu skala diartikan sejauh mana suatu proses pengukuran bebas dari kesalahan (*error*). Keandalan (*reability*) sangat berkaitan dengan akurasi dan konsistensi. Suatu skala dikatakan reliabel, jika menghasilkan hasil yang sama ketika pengukuran dilakukan berulang serta dilakukan dalam kondisi konstan atau sama (Hardani, et al., 2020).

Menurut Surucu (Abdullah, et al., 2022), reliabilitas mengacu pada stabilitas alat ukur yang digunakan dan konsistensi dari waktu ke waktu. Dengan kata lain, reliabilitas adalah kemampuan alat ukur untuk memberikan hasil yang sama bila diterapkan pada waktu yang berbeda. Menurut Ghozali (dalam Ardista, 2021) sebuah variabel dikatakan reliabel jika menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) > 0,6.

### 3.7 Metode Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan Indopro *Event Organizer* Medan, maka analisa data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi sederhana adalah teknik yang digunakan untuk melihat pengaruh satu variabel bebas dan satu variabel terikat yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel berpengaruh berdasarkan variabel bebas. Keseluruhan analisa dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat computer yaitu program SPSS (*Satistical Package for the Social Science*) versi 21.0 for *Windows*.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa pada pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan adanya pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan IndoPro Event Organizer Medan dimana nilai koefisien t sebesar 4.384 dan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,368, dengan nilai  $p = 0.000$  ( $p < 0.05$ ), maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Besaran pengaruh yang diberikan dalam bentuk linier dapat dituliskan sebagai berikut :  $y = -12.348 + 0.634*(X)$ , artinya besaran pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* adalah sebesar -89.152. Yang dimana, jika terjadi peningkatan variabel X sebanyak 1 poin, maka terjadi penurunan *work life balance* sebesar 89.152. berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang mana menunjukkan bahwa *hustle culture* berpengaruh terhadap *work life balance* sebesar 50.60%.

#### 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah peneliti sajikan di atas, selanjutnya peneliti mengemukakan saran-saran sebagai berikut:

##### 1. Bagi Subjek Penelitian

Sebagai salah satu penunjang keberlangsungan perusahaan kedepannya, sebagai karyawan harus mampu menetapkan batasan yang jelas, terkait dengan jam kerja yang teratur, mengelola waktu seefektif mungkin dengan membuat skala prioritas tugas atau mendelegasikan tugas kepada rekan kerja, tetap meluangkan waktu istirahat untuk menjaga kesehatan fisik

dan mental, mencari dukungan sosial yang mampu mengurangi tekanan yang dirasakan, berkomunikasi dengan atasan yang bertanggungjawab terkait beban pekerjaan dan juga memanfaatkan sumber daya dan fasilitas yang diberikan perusahaan seperti cuti kerja atau liburan guna meminimalisir perasaan jenuh dan tekanan akibat beban kerja.

Dengan menerapkan saran-saran ini, karyawan diharapkan mampu mengambil langkah proaktif untuk mengurangi dampak negatif dari *hustle culture* dan meningkatkan keseimbangan hidup-kerja pribadi mereka demi menjaga kesehatan, produktivitas dan kebahagiaan jangka panjang.

## **2. Bagi Institusi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran yang tepat bagi perusahaan untuk meningkatkan *work life balance* karyawan bisa dilakukan dengan menambah sumber daya manusia sehingga bisa mengurangi beban kerja bagi pekerja lainnya, menciptakan budaya kerja yang sehat dengan memberikan batasan kerja yang jelas serta opsi kerja fleksibel, memberikan program kesejahteraan karyawan dengan memberikan cuti yang memadai, membangun lingkungan kerja yang mendukung, mengevaluasi dan pengkajian ulang beban kerja, menyediakan alat atau teknologi pendukung serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang memberikan kinerja yang baik dalam mengemban tanggungjawab pekerjaan.

## **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Kepada para peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengeksplorasi terkait variabel yang diteliti diharapkan mampu melakukan pendekatan metodologis yang beragam, memperkaya isi pembahasan dengan

menambahkan beberapa variabel pendukung lainnya, mengambil sampel yang lebih beragam. Selain itu, peneliti selanjutnya juga diharapkan mampu mengembangkan instrument pengukuran serta mampu memberikan intervensi dan implementasi yang relevan secara langsung, agar memiliki hasil yang lebih beragam serta kepadatan isi penelitian yang bisa berguna bagi dunia pendidikan khususnya psikologi kedepannya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In N. Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (2016). Work Life Balance Index Among Technician. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*, 5(3), 327–333.
- Agha, K., Azmi, T., & Irfan, A. (2022). The work-life balance and job satisfaction. *International Journal of Services and Operations Management*, 43(3), 401–420. <https://doi.org/10.1504/ijksom.2022.126981>
- Anggreni, A. S., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan antara work-life balance dengan komitmen organisasi pada pegawai bank rakyat Indonesia (BRI) cabang Trenggalek. *Jurnal Penelitian Psikologi, Universitas Negeri Surabaya*, 8(8), 130–141.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Aziz, K. (2023). *The Effect of Hustle Culture on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia Pengaruh Hustle Culture Terhadap Kepuasan Kerja pada*. 18(7).
- Balkeran, A. (2020). Hustle Culture And The Implications For Our Workforce. *Academicworks.Cuny.Edu*, 1–50.
- Barus, D. A. (2022). Work Value Pada Karyawan Ditinjau Dari Budaya Etnis Flores. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 7(2), 1–13. <https://doi.org/10.36805/psychopedia.v7i2.3822>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). *Work Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung*. 3(3), 382–394.
- Delecta, P. (2011). Review Article Work Life Balance. *International Journal of Current Research*, 3(4), 2003–2006.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>

- Hardani, et al. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. In *Yogyakarta:CV Pustaka Ilmu Grup*.
- Irma, I., Azzahra, R. Q., Patiung, R., & Bakar, R. M. (2022). Pencegahan Perilaku Hustle Culture Pada Karyawan Di Pt. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan. *DEVOTE: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global*, 1(2), 71–76. <https://doi.org/10.55681/devote.v1i2.355>
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif “Hustle Culture” dalam Menelaah Motivasi dan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Publikasi Ekonomi Dan Akuntansi*, 2(2), 108–117.
- Kumar, N. (2018). An Exploratory Study On Hustle Culture’s Impact On Work Life Balance And Sustainability Of Employees Working In Private Sector Wrt Maharashtra Region. *Indian Academicians And Researchers Associations (IARA)*, 5(1), 174–177.
- Lolita, C., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara Work Life Balance dengan Kepuasan Kerja pada Guru Smk X Surabaya Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Smk X Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(3), 62–73.
- Mardjuni, S., Thanwain, & Karim, A. (2023). Pengaruh Hustle Culture, Fasilitas, dan Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Sambang Jaya Indonesia. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 263–275.
- Mujayanah, T., & Fadilah, I. (2019). Analisis Karakter Tanggung Jawab Siswa Pada Mata Pelajaran IPA di SMPN 21 Kota Jambi. *Jpk*, 5(2), 133–136. <https://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/jpk>
- Nabilla Ulfah, M., & Fadhil Nurdin, M. (2022). Hustle Culture: A New Face of Slavery. *Aliansi: Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional, Special Ed*(September), 226–233.
- Permatasari, R. A. A. P. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Kontrak Yang Di Phk Saat Masa Kontrak Sedang Berlangsung. *Mimbar Keadilan*, 110–126. <https://doi.org/10.30996/mk.v0i0.1608>
- Poulose, S., & Sudarsan. (2020). Work-Life Balance: a Literature Review. *Strategic Journal of Business & Change Management*, 7(2), 1–17. <https://doi.org/10.61426/sjbcm.v7i2.1624>
- Pradita, N. Y., & Franksiska, R. (2020). Work-Life Balance: A Perspective Of Multinational Corporation (Mncs) Employee. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–18. <https://doi.org/10.26905/jbm.v7i1.4077>
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Work-Life Balance Pada Pegawai Pt. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) Bandung. *Performance*:

*Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123–131.  
<https://doi.org/10.24929/feb.v10i2.1217>

Priadana, S., & Sunarsi, D. (Eds.). (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.

Ramdhani, E. C., Sapitri, J. E., & Rizkyansyah, M. (2018). Sistem Informasi Penyewaan Peralatan Event Organizer Berbasis Web Pada PT. Adecon Jakarta. *Jurnal Abdimas BSI: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 390–397.

Sahir, S. H. (Ed.). (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022 (I)*. KBM INDONESIA.

Saifullah, F. (2020). Pengaruh Work-Life Balance dan Flexible Work Arrangement Terhadap Kinerja Karyawati Muslimah Konveksi. *BISNIS: Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 8(1), 29. <https://doi.org/10.21043/bisnis.v8i1.6762>

Suprajang, S. E. (2014). Analisis Strengths, Weakness, Opportunity, Threats (SWOT) Untuk Menentukan Strategi Pemasaran Pada CV. Zamif Entertainment Kota Blitar. *Jurnal Komplek*, 6(2), 112–122.

Wulansari, O. D. (2023). Studi Literatur: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work-Life Balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15–28.  
<https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>



## Lampiran 1

### SKALA *HUSTLE CULTURE*

#### Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban Anda terhadap setiap pernyataan yang tersedia dengan memberikan tanda centang pada kolom jawaban yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO.	PERNYATAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya puas ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan saya				
2	Saya harus bekerja sesuai dengan apa yang diinstruksikan oleh atasan saya				
3	Saya memiliki waktu luang di akhir pekan				
4	Atasan saya selalu memberikan apresiasi ketika saya mengerjakan pekerjaan dengan baik				
5	Tugas yang diberikan oleh atasan saya tidak jelas dan sesuka hatinya				
6	Saya dapat memilih cara bekerja sendiri dan dimana saya bekerja				
7	Atasan saya tidak mengizinkan pekerja untuk mengambil keputusan dan penilaian sendiri dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan				
8	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja saya				
9	Saya merasa tidak puas dengan hasil pekerjaan saya				
10	Waktu istirahat saya habis digunakan untuk bekerja				
11	Penggunaan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan tidak intens				
12	Saya sulit meningkatkan kemampuan diri dalam perusahaan				
13	Saya dibebaskan oleh atasan saya untuk mengambil keputusan dan penilaian sendiri dalam hal yang berkaitan dengan pekerjaan				
14	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya				

15	Hubungan saya dengan rekan kerja tidak baik				
16	Saya masih memiliki waktu untuk beristirahat di luar jam kerja				
17	Penggunaan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan sangat intens				
18	Saya tidak selalu terhubung dengan ponsel agar mudah untuk dihubungi oleh atasan				
19	Saya tetap bekerja di akhir pekan				
20	Atasan saya sulit untuk ditanyai terkait dengan pekerjaan				
21	Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri dalam perusahaan				
22	Beban pekerjaan yang saya terima terlalu banyak				
23	Atasan saya memberikan tugas dengan jelas dan sistematis				
24	Atasan saya acuh tak acuh terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
25	Saya harus selalu terhubung dengan ponsel agar atasan dapat menghubungi dengan mudah				
26	Atasan saya terbuka untuk diajak berdiskusi serta menjawab pertanyaan				
27	Lingkungan tempat kerja mendukung produktivitas saya				
28	Peran saya di perusahaan tidak jelas dan tumpang tindih				
29	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban pekerjaan saya				
30	Beban pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya				
31	Lingkungan kerja mengambat produktivitas saya				
32	Saya tahu jelas peran saya dalam perusahaan				

## Lampiran 2

### SKALA *WORK LIFE BALANCE*

#### Petunjuk Pengisian

Berikan jawaban Anda terhadap setiap pernyataan yang tersedia dengan memberikan tanda centang pada kolom jawaban yang tersedia, dengan keterangan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
1	Saya puas dengan pekerjaan saya saat ini				
2	Suasana hati saya menjadi lebih baik saat bekerja				
3	Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja daripada berkumpul dengan keluarga				
4	Saya puas ketika pekerjaan berjalan dengan lancar				
5	Beban kerja yang saya terima membuat saya menjadi lebih emosional				
6	Saya mengalami kendala saat bekerja karena ada urusan pribadi				
7	Saya mampu membagi waktu antara pekerjaan dengan kehidupan sosial/keluarga				
8	Saya belum maksimal dalam melakukan pekerjaan				
9	Saya selalu memiliki waktu luang ketika ada pertemuan dengan lingkungan diluar pekerjaan saya				
10	Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja ketika sedang menghadapi masalah pribadi				
11	Meskipun sibuk bekerja, hubungan dengan teman tetap terjalin dengan baik				
12	saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk bekerja daripada melakukan hobi atau kegiatan santai				

13	Beban kerja yang saya terima membuat saya menjadi lebih emosional				
14	Saya mendapat dukungan penuh dari keluarga atas pekerjaan saya				
15	Beban kerja yang banyak membuat saya jarang berkumpul dengan teman saya				
16	Saya mendapat kritik dari keluarga terkait dengan pekerjaan saya saat ini				



## Lampiran 3

## DATA MENTAH SEBELUM UJI VALIDITAS

HUSTLE CULTURE																																		
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X28	X39	X30	X31	X32	Total	
1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	84
2	3	2	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	96
3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	79	
4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	88	
5	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	80	
6	3	2	3	2	4	3	3	4	2	4	2	2	3	3	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	87	
7	4	1	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	90	
8	3	1	3	3	2	3	1	3	2	2	4	2	3	4	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	3	78	
9	4	1	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	1	1	4	1	4	95	
10	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	80	
11	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	80	
12	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	4	91	
13	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	76
14	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	87
15	4	1	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	3	3	3	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	96	
16	3	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	79
17	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	81



## Lampiran 4

## DATA MENTAH SEBELUM UJI VALIDITAS

<i>WORK LIFE BALANCE</i>																	
No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Total
1	3	3	1	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	42
2	4	4	1	4	2	3	3	1	3	3	3	2	2	4	3	2	44
3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	33
4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	39
5	1	1	4	1	4	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	43
6	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	44
7	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	2	46
8	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	42
9	4	4	2	4	1	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	50
10	4	4	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	45
11	4	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	41
12	3	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	44
13	3	2	1	3	1	1	2	2	3	2	3	1	1	2	1	2	30
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	50
15	4	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	52

16	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	<b>34</b>
17	2	3	1	3	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	<b>32</b>
18	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	<b>35</b>
19	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	<b>34</b>
20	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	<b>35</b>
21	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	<b>35</b>
22	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	<b>37</b>
23	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	<b>34</b>
24	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	<b>36</b>
25	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	<b>47</b>
26	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	<b>36</b>
27	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	<b>37</b>
28	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	<b>35</b>
29	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	<b>36</b>
30	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	<b>35</b>
31	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	<b>36</b>
32	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	<b>34</b>
33	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	<b>36</b>
34	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	<b>36</b>
35	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	4	2	2	3	2	4	<b>38</b>

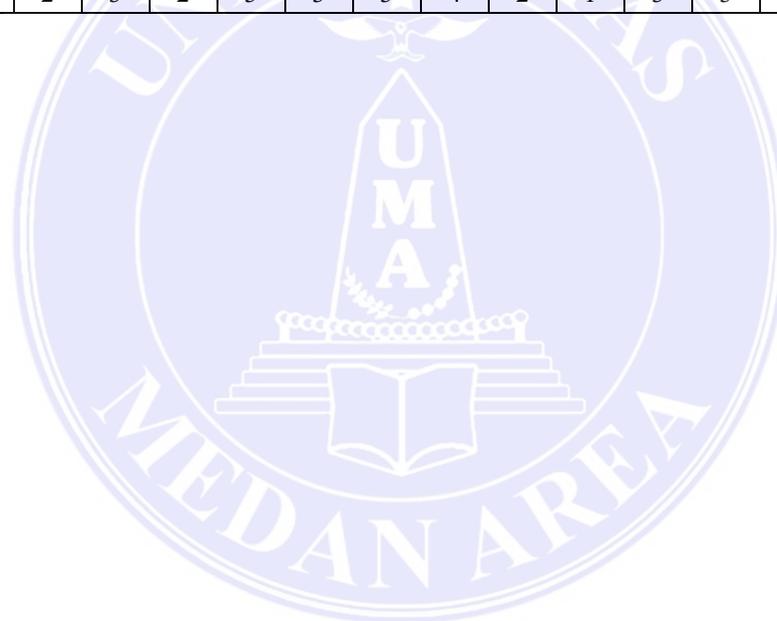


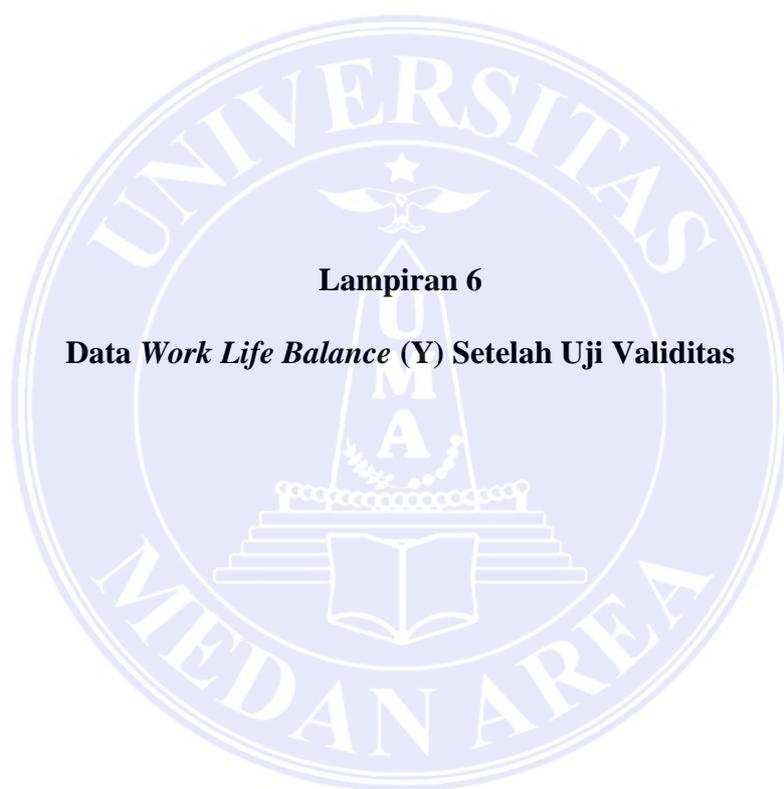
**Lampiran 5**

**Data *Hustle Culture* (X) Setelah Uji Validitas**

<i>HUSTLE CULTURE</i>																											
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	X25	X26	TOTAL
1	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	68
2	3	2	3	2	4	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	79
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	64
4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	71
5	1	4	1	1	4	1	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	1	1	59
6	3	2	3	2	4	4	2	2	2	3	3	4	4	1	2	2	2	3	2	3	3	1	3	3	3	3	69
7	4	1	2	3	3	4	3	2	3	2	4	3	2	3	2	1	3	4	3	3	3	2	4	4	3	3	74
8	3	1	3	3	2	3	2	4	2	3	4	2	3	2	3	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3	3	66
9	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	1	4	4	4	4	82
10	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67
11	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	67
12	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	76
13	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	63
14	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	70
15	4	1	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	1	2	1	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	78
16	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	64
17	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	65
18	3	2	1	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	64
19	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	64
20	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	67
21	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	67
22	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69
23	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69
24	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69
25	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	72
26	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	69
27	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	65

28	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
29	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	62
30	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	65
31	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	67
32	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	66
33	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	66
34	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	65
35	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	69





**Lampiran 6**

**Data *Work Life Balance* (Y) Setelah Uji Validitas**

<b>WORK LIFE BALANCE</b>														
<b>No</b>	<b>Y1</b>	<b>Y2</b>	<b>Y3</b>	<b>Y4</b>	<b>Y5</b>	<b>Y6</b>	<b>Y7</b>	<b>Y8</b>	<b>Y9</b>	<b>Y10</b>	<b>Y11</b>	<b>Y12</b>	<b>Y13</b>	<b>TOTAL</b>
1	3	3	1	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	33
2	4	4	1	4	2	3	3	1	3	2	2	4	3	36
3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
4	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	31
5	1	1	4	1	4	4	1	4	4	4	4	1	4	37
6	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	36
7	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	38
8	3	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	35
9	4	4	2	4	1	3	4	3	3	2	3	3	3	39
10	4	4	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	3	37
11	4	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	33
12	3	3	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	34

13	3	2	1	3	1	1	2	2	2	1	1	2	1	22
14	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40
15	4	4	2	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	42
16	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26
17	2	3	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	25
18	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	27
19	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
20	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	27
21	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	27
22	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28
23	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26
24	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28
25	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	2	38
26	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	28

27	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	29
28	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27
29	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	29
30	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28
31	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	29
32	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
33	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	27
34	2	3	1	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	27
35	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	28

## Lampiran 7

## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

## Reliability

Scale : *Hustle Culture*

Case Processing Summary		
	N	%
Valid	35	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	32

## Item Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	85.0286	95.382	.741	.925
X2	86.0000	110.882	-.568	.938
X3	85.6571	99.055	.477	.928
X4	85.5143	101.081	.319	.930
X5	85.5143	101.492	.316	.930
X6	85.4857	103.316	.151	.932
X7	85.7429	102.726	.217	.931
X8	84.8571	98.655	.639	.927
X9	85.6000	101.718	.307	.930
X10	85.6857	102.751	.180	.932
X11	85.0571	96.526	.821	.924
X12	85.1429	97.655	.706	.926
X13	85.0571	94.703	.834	.924

X14	84.9714	95.029	.825	.924
X15	84.9714	95.146	.815	.924
X16	85.0286	95.146	.823	.924
X17	85.0571	96.350	.838	.924
X18	85.0571	96.526	.821	.924
X19	85.0857	95.198	.835	.924
X20	85.0000	96.529	.805	.925
X21	85.1143	96.222	.790	.925
X22	85.1143	96.516	.763	.925
X23	85.1714	96.676	.779	.925
X24	85.0286	95.499	.792	.924
X25	84.9429	95.938	.778	.925
X26	85.0000	97.529	.707	.926
X27	85.0571	92.644	.941	.922
X28	85.0857	107.257	-.182	.936
X29	85.1714	110.264	-.420	.939
X30	84.9714	100.029	.565	.927
X31	85.1429	108.126	-.277	.936
X32	84.9143	98.375	.659	.926

## Reliability

Scale : *Work Life Balance*

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	16

Item Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	36.3429	25.703	.629	.837
Y2	35.8857	29.104	.371	.851
Y3	37.2857	27.034	.528	.843
Y4	35.8000	28.812	.410	.849
Y5	36.8000	29.400	.355	.851
Y6	36.7429	27.020	.669	.836
Y7	36.5143	26.728	.638	.837
Y8	36.7143	28.445	.527	.844
Y9	36.3714	29.829	.244	.857
Y10	36.6857	28.045	.657	.839
Y11	35.8571	30.185	.214	.857
Y12	37.0857	27.610	.513	.844
Y13	36.8000	28.576	.568	.843
Y14	36.1714	27.911	.471	.846
Y15	36.6571	27.644	.639	.838
Y16	36.4286	29.782	.249	.857

## Lampiran 8

### UJI NORMALITAS DAN UJI LINEARITAS

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y RES\_1

/MISSING ANALYSIS.

#### NPAr Tests

		Notes
Output Created		06-APR-2024 17:47:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	35
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAr TESTS /K-S(NORMAL)=x y RES_1 /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01
	Number of Cases Allowed <sup>a</sup>	131072

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet2]

		hustle culture	work life balance	Unstandardized Residual
N		35	35	35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	68.0571	30.7714	.0000000
	Std. Deviation	4.91063	5.12827	4.07668263
Most Extreme Differences	Absolute	.195	.235	.216
	Positive	.195	.235	.216
	Negative	-.119	-.119	-.119
Kolmogorov-Smirnov Z		1.155	1.371	1.279
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138	.052	.076

a. Test distribution is Normal.

b. 0.051740

MEANS TABLES=y BY x

/CELLS MEAN COUNT STDDEV

/STATISTICS LINEARITY.

### Means

### Notes

Output Created		06-APR-2024 17:48:14
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data	35
File		

Missing Value Handling	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values.
Syntax		MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00.00
	Elapsed Time	00:00:00.01

[DataSet2]

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
work life balance * hustle culture	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

**Report**

work life balance

hustle culture	Mean	N	Std. Deviation
59.00	37.0000	1	.
62.00	29.0000	1	.
63.00	22.0000	1	.
64.00	26.5000	4	.57735
65.00	27.2000	5	1.48324
66.00	29.6667	3	4.61880
67.00	30.6000	5	4.33590
68.00	33.0000	1	.
69.00	29.0000	6	3.52136
70.00	40.0000	1	.
71.00	31.0000	1	.
72.00	38.0000	1	.

74.00	38.0000	1	.
76.00	34.0000	1	.
78.00	42.0000	1	.
79.00	36.0000	1	.
82.00	39.0000	1	.
<b>Total</b>	<b>30.7714</b>	<b>35</b>	<b>5.12827</b>

ANOVA Table				
			Sum of Squares	df
work life balance * hustle culture	Between Groups	(Combined)	704.505	16
		Linearity	329.114	1
		Deviation from Linearity	375.391	15
	Within Groups		189.667	18
	Total		894.171	34

ANOVA Table				
			Mean Square	F
work life balance * hustle culture	Between Groups	(Combined)	44.032	4.179
		Linearity	329.114	31.234
		Deviation from Linearity	25.026	2.375
	Within Groups		10.537	
	Total			

ANOVA Table			Sig.
work life balance * hustle culture	Between Groups	(Combined)	.002
		Linearity	.000
		Deviation from Linearity	.051
	Within Groups		
	Total		

**Measures of Association**

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
work life balance * hustle culture	.607	.368	.888	.788



### Lampiran 9

#### UJI HIPOTESIS REGRESI LINEAR SEDERHANA

REGRESSION

/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT y

/METHOD=ENTER x.

#### Regression

#### Notes

Output Created	06-APR-2024 17:51:55
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 35 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.
Missing Value Handling	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Cases Used	

Syntax	REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT y /METHOD=ENTER x.
Resources	Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.02 Memory Required 1396 bytes Additional Memory Required 0 bytes for Residual Plots

[DataSet2]

**Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
work life balance	30.7714	5.12827	35
hustle culture	68.0571	4.91063	35

**Correlations**

		work life balance	hustle culture
Pearson Correlation	work life balance	1.000	.607
	hustle culture	.607	1.000
Sig. (1-tailed)	work life balance	.	.000
	hustle culture	.000	.
N	work life balance	35	35
	hustle culture	35	35

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	hustle culture <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: work life balance

b. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.607 <sup>a</sup>	.368	.349	4.13799	.368	19.221	1

**Model Summary**

Model	Change Statistics	
	df2	Sig. F Change
1	33 <sup>a</sup>	.000

a. Predictors: (Constant), hustle culture

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	329.114	1	329.114	19.221	.000 <sup>b</sup>
	Residual	565.058	33	17.123		
	Total	894.171	34			

a. Dependent Variable: work life balance

b. Predictors: (Constant), hustle culture

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-12.348	9.860		-1.252	.219
	hustle culture	.634	.145	.607	4.384	.000

a. Dependent Variable: work life balance



## Lampiran 10

### SURAT IZIN PENELITIAN

	<b>UNIVERSITAS MEDAN AREA</b> <b>FAKULTAS PSIKOLOGI</b>
<b>Kampus I</b> : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168 7366978 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223	
<b>Kampus II</b> : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122	
<b>Website:</b> www.uma.ac.id <b>E-Mail:</b> univ_medanarea@uma.ac.id	
Nomor : 1324/FPSI/01.10/V/2024	6 Mei 2024
Lampiran : -	
Hal : Penelitian	
Yth. Bapak/Ibu Pimpinan <b>IndroPro Event Organizer</b> di -	
Tempat	
Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:	
Nama : Ezra Debora Christiana Perangin Angin	
NPM : 208600284	
Program Studi : Ilmu Psikologi	
Fakultas : Psikologi	
untuk melaksanakan pengambilan data di <b>IndroPro Event Organizer, Jl. Sei Musi No.46, Babura Sunggal, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan</b> guna penyusunan skripsi yang berjudul <b>"Pengaruh Hustle Culture Terhadap Work Life Balance pada Karyawan IndoPro Event Organizer Medan"</b> .	
Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.	
Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.	
Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.	
An. Dekan, Ketua Program Studi Psikologi  <b>Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog</b>	
Tembusan - Mahasiswa Ybs - Arsip	
	

## Lampiran 11

### SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

