



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 2 Tahun 2025 Page 2667-2677

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perilaku *Hustle Culture* Pengurus Organisasi Mahasiswa Di Fisip Universitas Jenderal Soedirman

Geisella Purnamaputri Indratno^{1✉}, Ratna Dewi², Nanang Martono³

Sosiologi, Universitas Jenderal Soedirman

Email: geisella17@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Perilaku *hustle culture* tidak hanya dijumpai di dunia kerja, tetapi juga sering dijumpai di kalangan mahasiswa. Perilaku tersebut salah satunya sering dilakukan mahasiswa yang aktif dalam organisasi. Untuk itu, penelitian ini menggambarkan perilaku *hustle culture* di kalangan mahasiswa pengurus organisasi. Metode yang digunakan adalah survei dengan sampel sebanyak 273 mahasiswa (32%) FISIP Unsoed yang menjadi pengurus organisasi intrakampus. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden (61,9%) memiliki perilaku *hustle culture* dengan tingkat rendah. Setelah disimpulkan, terdapat beberapa hal yang mengindikasikan rendahnya tingkat *hustle culture* responden, yaitu jabatan di organisasi, skala prioritas aktivitas responden, usaha yang dikeluarkan responden untuk organisasinya, serta lingkungan sosial organisasi yang diikuti responden.

Kata kunci: *gila kerja, kampus, pengurus organisasi*

Abstract

Hustle culture behavior is not only found among workers but also frequently among students. One of these behaviors is often carried out by students who are active in organizations. This research describes the hustle culture behavior of student organization administrators. The method used was a survey with a sample of 273 students (32%) of FISIP Unsoed who were administrators of intra-campus organizations. The research result showed that the majority of respondents (61.9%) had a low level of hustle culture behavior. After being concluded, there are several factors that affect the low level of hustle culture of respondents such as the current position in the organization, the respondent's priorities, the efforts that the respondents spend on their organization, and the organizational environment that the respondents follow.

Keywords: *workaholics, campus, organizational administrators*

PENDAHULUAN

Hustle culture menjadi sebuah gaya hidup yang melekat dalam kehidupan masyarakat modern. Ini merupakan sebuah gaya hidup yang memprioritaskan kerja keras dibandingkan istirahat (Iskandar & Rahmawati, 2022). Budaya ini memotivasi seseorang untuk memiliki produktivitas yang tinggi, sehingga ia menilai kesuksesan dalam hal profesional adalah dengan bekerja keras tanpa henti. Fleksibelitas waktu dan lokasi kerja memberikan kesempatan bagi pekerja untuk memiliki pekerjaan sampingan, karena dapat memberikan pendapatan tambahan. Seorang yang berprinsip *hustle culture* akan memanfaatkan waktunya untuk bekerja lebih dari jam normal kerja seperti menambah jam kerja lembur, bekerja di tempat lain, *freelance*, project, dan lain lain (Metris, Sulaeman, & Wakhidah, 2024).

Survei Deloitte (2024) terhadap 22.800 responden dari generasi Z dan Milenial mengungkapkan bahwa 45% generasi Z dan 36% generasi Milenial memiliki pekerjaan sampingan selain pekerjaan utama mereka karena alasan finansial. Temuan ini menunjukkan bahwa tekanan ekonomi mendorong generasi muda untuk bekerja lebih keras. Kundu (2023) menyatakan bahwa seorang *hustler* cenderung bekerja lebih cepat dan melampaui batas kemampuannya. Selain itu, media sosial juga memengaruhi bahkan memperburuk situasi (Maharani, Martono, & Rizkidarajat, 2023). Saat ini, banyak orang mengekspos kesuksesan atau pencapaiannya ke media sosial. Hal tersebut menciptakan budaya kompetitif agar setiap orang menunjukkan kesuksesan dan pencapaiannya yang lebih tinggi bahkan lebih banyak dari orang lain. Dengan demikian, tekanan ekonomi dan budaya kompetitif menjadi faktor eksternal yang berkontribusi terhadap munculnya *hustle culture*.

Kepribadian seseorang memainkan peran penting dalam *hustle culture*. Menurut Clark et al. (2016), orang yang memiliki kepribadian perfeksionis dan berorientasi hasil cenderung terjebak dalam fenomena ini. Individu dengan kepribadian perfeksionis cenderung menetapkan standar yang sangat tinggi untuk diri mereka sendiri, sehingga mereka bekerja tanpa henti demi mencapai hasil yang dianggap sempurna. Sementara itu, mereka yang berorientasi pada hasil lebih fokus pada pencapaian dan kesuksesan, sering kali mengorbankan keseimbangan hidup demi produktivitas. Dengan demikian, *hustle culture* tidak hanya dipengaruhi faktor eksternal, tetapi juga faktor internal yang berasal dari karakter dan pola pikir individu. Selain *hustle culture* di lingkungan kerja, budaya ini dapat ditemui di lingkungan kuliah seperti pada organisasi intrakampus.

Fenomena *hustle culture* di lingkup organisasi intrakampus mulai populer karena perasaan takut tertinggal atau biasa dikenal dengan istilah *Fear of Missing Out* (FOMO) yang meningkat (Syahidah et al., 2024). Saat ini, mahasiswa merasa perlu mengikuti kegiatan sosial secara terus menerus agar tidak merasa tertinggal atau dianggap tidak populer.

Keterlibatan di berbagai organisasi menunjukkan bahwa ia merupakan mahasiswa yang aktif, sehingga dapat meningkatkan citra diri di lingkungan sekitar. Mereka tidak memikirkan dampak dari upaya memiliki citra diri yang produktif, sehingga akan cenderung kelelahan baik secara fisik maupun mental (Ave, Ramadhani, & Zami, 2023). Semakin banyak kegiatan yang diikuti oleh mahasiswa maka semakin banyak juga jam kerja yang digunakan, sehingga membuat waktu untuk istirahat berkurang. Sesuai dengan hal tersebut menurut Achmad & Lubna (2023), seorang *hustlers* memiliki prinsip "*not to be left behind*" yang tidak membiarkan dirinya beristirahat karena setiap waktu sangat berharga untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya ditemukan sebanyak 92 dari 150 mahasiswa FISIP Universitas Jenderal Soedirman memiliki budaya *hustle* yang tinggi (Maharani, Martono, & Rizkidarajat, 2024). Hasil tersebut memunculkan pertanyaan bagi peneliti mengenai *hustle culture* di kalangan pengurus organisasi kemahasiswaan di FISIP Universitas Jenderal Soedirman, karena penelitian sebelumnya tidak meneliti lebih dalam mengenai perilaku *hustle culture* pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi. Pengurus memiliki peran struktural dan tanggung jawab lebih besar sehingga lebih berisiko mengalami tekanan berlebih yang memicu *hustle culture*. Sampai saat ini, belum terdapat penelitian yang membahas perilaku *hustle culture* mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi secara spesifik, padahal penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai perilaku *hustle culture* yang kini semakin menyebar dan tidak hanya berfokus pada dunia kerja saja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei untuk mencari kecenderungan tingkat *hustle culture* mahasiswa, terutama pada mahasiswa yang menjadi pengurus organisasi intra kampus. Lokasi penelitian dilakukan di FISIP Unsoed, dikarenakan FISIP menjadi fakultas dengan jumlah organisasi intra kampus terbanyak dibandingkan dengan fakultas lain sebanyak 22 organisasi. Objek penelitian adalah mahasiswa FISIP yang menjadi pengurus organisasi intra kampus, berjumlah 858 mahasiswa. Teknik penentuan sampel adalah sampel acak proposional (*propotionate random sampling*) berdasarkan kelima jurusan yang ada di FISIP, menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sebanyak 273 sampel. Metode pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, wawancara, dan observasi. Media penyebaran kuesioner menggunakan google form. Metode analisis data menggunakan tabel distribusi frekuensi untuk mengetahui modus atau tren perilaku *hustle culture* pada pengurus organisasi kampus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Keikutsertaan dalam berbagai kegiatan menampilkan citra diri yang produktif dan profesional karena telah memiliki banyak pengalaman, sehingga dianggap sudah memiliki kemampuan serta keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja. Pada konteks ini, organisasi menjadi tujuan yang tepat bagi mahasiswa untuk berproses, sehingga dapat mengasah keterampilannya dengan kegiatan organisasi dan bimbingan dari senior.

Tabel 1. Jumlah organisasi yang diikuti responden

Jumlah organisasi	Frekuensi	Persentase
1	110	40,3%
2	103	37,7%
3	37	13,6%
>3	23	12,1%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 1 menunjukkan sebanyak 110 responden (40,3%) mengikuti satu organisasi intra kampus. Menurut responden berinisial SAS dan MGT, dengan mengikuti satu organisasi saja mereka dapat fokus pada organisasi tersebut dan dapat secara optimal mengerahkan kemampuannya untuk organisasi. Responden yang mengikuti satu organisasi saja tidak dapat menjadi penentu bahwa ia memiliki waktu luang yang banyak, karena terdapat faktor lain yang memengaruhi seperti posisi yang sedang dijabat atau kegiatan lain diluar kampus. Lalu, sebagian besar responden (59,6%) mengikuti dua bahkan lebih organisasi. Menurut responden SSY, ia meyakini bahwa organisasi dapat menjadi batu loncatan untuk meningkatkan keterampilan profesional yang berguna di dunia kerja serta menjadi tempat berproses selain berkuliah.

Tabel 2. Motivasi responden mengikuti organisasi

Motivasi responden	Frekuensi	Persentase
Memenuhi kredit poin	29	17,8%
Memperluas jaringan sosial	60	36,8%
Meningkatkan keterampilan profesional untuk dunia kerja	74	45,4%
Total	163	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 2 menunjukkan sebanyak 29 responden termotivasi mengikuti dua hingga lebih organisasi karena ia akan memiliki poin yang lebih banyak. Motivasi kedua yang lebih

banyak ialah memperluas jaringan sosial, responden berkesempatan untuk bertemu dengan teman lainnya yang berbeda angkatan, jurusan, maupun fakultas. Lalu, beberapa responden lainnya (45,4%) termotivasi karena ingin meningkatkan keterampilan profesional untuk dunia kerja. Mereka memilih organisasi sesuai dengan bidang yang mereka minati, sekaligus menyiapkan diri untuk memasuki dunia kerja. Menurut responden HCS, ia merasa selama mengikuti dua organisasi di bidang media dan pers, *soft skill* untuk berbicara di depan umum semakin meningkat dan sudah terbiasa untuk membuat tugas artikel atau berita. Keterampilan profesional inilah yang sangat ingin ia miliki karena bercita-cita bekerja pada bidang media atau jurnalistik.

Tabel 3. Rata-rata waktu yang digunakan responden untuk mengerjakan tugas organisasi (per minggu)

Rata-rata waktu	Frekuensi	Persentase
<20 jam	177	64,8%
21-30 jam	68	24,9%
31-40 jam	15	5,5%
>40 jam	13	4,8%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 3 menunjukkan responden cenderung tidak menghabiskan banyak waktu untuk berorganisasi. Rata-rata waktu kurang dari 20 jam per minggu sama saja seperti kegiatan kuliah biasanya, sehingga mereka masih memiliki banyak waktu tersisa untuk diri sendiri dan mengerjakan tugas kuliah. Menurut responden DG, saat ini ia hanya staf di organisasi sehingga waktu yang dihabiskan untuk berorganisasi tidak banyak. Pada beberapa organisasi tugas sebagai staf tidak berat dan dilakukan secara bersama-sama, maka dari itu banyak responden yang memutuskan untuk mengikuti kepanitiaan karena memiliki waktu luang.

Tabel 4. Kepanitiaan yang diikuti responden dalam satu periode kepengurusan

Jumlah kepanitiaan	Frekuensi	Persentase
1	37	13,6%
2	80	29,3%
3	54	19,8%
>3	102	37,4%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Kepanitiaan membutuhkan waktu 2 hingga 3 bulan, waktu tersebut sudah termasuk masa persiapan hingga pelaksanaan acara. Bahkan untuk kepanitiaan dengan skala yang besar membutuhkan waktu 5 hingga 6 bulan. Tabel 4 menandakan selama masa kepengurusan, sebagian besar responden menghabiskan banyak waktu untuk kepanitiaan dan organisasi. Menurut responden IDH, alasannya mengikuti lebih dari tiga kepanitiaan karena kepanitiaan yang ia ikuti merupakan program kerja organisasinya, sehingga ia wajib menjadi panitia. Selagi masih ada kesempatan, pada waktu yang bersamaan ia mencoba mengikuti kepanitiaan dengan lingkup yang lebih luas. Kegiatan yang banyak sangat memungkinkan timbulnya stres dan lelah.

Tabel 5. Frekuensi lelah dan stres karena kegiatan organisasi

Pernyataan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	11	4%
Kadang-kadang	124	45,4%
Sering	93	34,1%
Sangat sering	45	16,5%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 5 menunjukkan sebagian besar responden (50,6%) mengalami kelelahan dan stres karena kegiatan organisasi. Tekanan organisasi bisa datang dari *deadline* tugas individu ataupun berkelompok, beratnya tugas yang harus diselesaikan, bahkan rapat organisasi yang berlangsung lama. Menurut responden SSY, pada periode pertamanya ia sangat kelelahan karena dipercayai menjadi *solo editor* yang bertanggung jawab terhadap satu program secara penuh. Namun, pada periode kedua ia naik jabatan menjadi kepala departemen *editing* yang bertugas mengawasi, mengajari, bahkan selalu ada untuk staf-stafnya, tidak perlu mengedit sesering sebelumnya. Oleh sebab itu, ia jarang mengorbankan waktu pribadinya untuk organisasi.

Tabel 6. Frekuensi responden mengorbankan waktu pribadi untuk berorganisasi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase
Tidak pernah	10	3,7%
Kadang-kadang	133	48,7%
Sering	96	35,2%
Sangat sering	34	12,5%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Menurut responden SAS dan AS, situasi yang mengharuskan mereka mengorbankan waktu pribadinya yaitu saat acara organisasi yang berlangsung lama seperti rapat kerja atau rapat evaluasi. Rapat organisasi biasanya berlangsung lama karena materi yang dibahas cukup banyak atau keadaan forum yang pasif. Kegiatan tersebut pun tidak dilakukan rutin. Setiap responden memiliki jabatan dan tanggung jawab yang berbeda, sehingga fleksibilitas setiap responden akan berbeda.

Tabel 7. Fleksibilitas responden ketika menentukan waktu untuk berorganisasi.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase
Sangat fleksibel	25	9,2%
Cukup fleksibel	176	64,5%
Kurang fleksibel	70	25,6%
Tidak fleksibel	2	0,7%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 7 menunjukkan sebanyak 73,7% responden menyatakan cukup fleksibel bahkan sangat fleksibel saat menentukan waktu untuk kegiatan organisasinya. Menurut responden SAS, ia merasa cukup fleksibel karena tugas di organisasi tidak begitu sulit dan dapat dilakukan secara daring. Jabatan serta tugas di organisasi sangat menentukan fleksibilitas waktu berorganisasi responden. Oleh karena itu, SAS tidak pernah terganggu perkuliahannya karena kegiatan organisasi.

Tabel 8. Pengaruh organisasi terhadap kegiatan perkuliahan responden.

Pernyataan	Frekuensi	Persentase
Tidak, tidak pernah terganggu	32	11,7%
Tidak, tetap lancar meskipun sibuk berorganisasi	143	52,4%
Ya, kadang-kadang terganggu	91	33,3%
Ya, sering terganggu	7	2,6%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 8 menjelaskan sebagian besar responden meskipun sibuk berorganisasi, kegiatan perkuliahan mereka tetap berjalan lancar. Kuliah tetap menjadi prioritas utama bagi mereka, sehingga berbagai strategi akan dilakukan agar keduanya dapat berjalan lancar. Berdasarkan observasi, terdapat beberapa strategi yang dilakukan oleh mahasiswa seperti mengerjakan tugas kuliah jauh-jauh hari dari *deadline* yang ditetapkan dosen, mengerjakan tugas kuliah berbarengan dengan kegiatan organisasi, bahkan mengerjakan tugas yang memiliki urgensi lebih tinggi terlebih dahulu.

Tabel 9. Tingkat perilaku *hustle culture* responden organisasi

Tingkat	Frekuensi	Persentase
Rendah	169	61,9%
Tinggi	104	38,1%
Total	273	100%

Sumber: data primer (2024)

Tabel 9 menunjukkan sebagian besar responden (61,9%) memiliki tingkat *hustle culture* yang rendah. Hasil tersebut memunculkan kebaruan, bahwa sebagian besar responden meskipun memiliki berbagai organisasi dan kegiatan lainnya namun mereka tidak mengabdikan diri sepenuhnya pada organisasi tersebut. Jawaban responden kurang menunjukkan keterikatan dengan organisasi seperti yang tercantum dalam tabel 3 dan 7, bahwa sebagian besar responden menghabiskan waktu untuk berorganisasi rata-rata kurang dari 20 jam dalam seminggu dan merasa cukup bahkan sangat fleksibel menentukan waktu berorganisasinya.

Pembahasan

Seorang *hustlers* di organisasi akan mengutamakan organisasi dibandingkan kuliah dan waktu pribadinya, namun hasil dari tabel 6 dan 8 menunjukkan bahwa responden cenderung kadang-kadang hingga tidak pernah mengorbankan waktu pribadinya, bahkan kuliah tetap berjalan lancar meskipun sibuk berorganisasi. Setelah diteliti lebih dalam, responden memiliki dua karakter individu saat menghadapi kesibukan yang berbeda. Karakter pertama ialah responden yang mengeluarkan seluruh kemampuannya untuk kesibukan yang ia punya, mereka akan berusaha hadir secara pikiran dan raga pada kegiatan tersebut. Lalu, karakter kedua ialah responden yang memiliki banyak kegiatan, namun ternyata terdapat beberapa faktor yang membuat mereka perlahan menarik diri dari kesibukan tersebut atau mengurangi intensitas mereka. Faktor tersebut seperti jabatan saat ini di organisasi, prioritas responden, usaha yang dikeluarkan responden untuk organisasinya, serta lingkungan organisasi yang diikuti responden. Pada akhirnya, mereka hanya berkegiatan pada organisasi yang disukai atau yang menguntungkan mereka (Nurdi *et al.* 2020). Jumlah organisasi dan kepanitiaan menentukan jumlah peran yang harus dijalankan individu, maka dari itu bila individu tidak bisa memahami dan melaksanakan setiap perannya dinamakan sebagai konflik peran (Kabiba *et al.* 2021).

Posisi jabatan responden memengaruhi tugas yang harus dikerjakan. Lalu, meskipun responden mengikuti banyak organisasi dan kepanitiaan bila prioritasnya adalah kuliah maka ia akan berusaha untuk menyeimbangkan aktivitasnya. Jika mereka memiliki motivasi

yang relevan dengan tujuan organisasi atau untuk peningkatan kualitas diri, maka mereka akan berusaha semaksimal mungkin terlibat aktif dalam organisasi. Penelitian Liyasari & Suryani (2022), membuktikan bahwa keaktifan berorganisasi yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kesiapan kerja. Tetapi disisi lain, terdapat responden yang termotivasi hanya karena untuk menggugurkan kewajiban kebijakan kampus dan tidak memiliki motivasi lainnya. Begitu pula dengan lingkungan organisasinya seperti pernyataan MSZ, terdapat salah satu lingkungan organisasi yang membuat ia merasa tidak nyaman sehingga ia tidak menganggap serius tugasnya di organisasi tersebut. Waktu dan usahanya lebih banyak dikeluarkan pada organisasi lain karena ia merasa lingkungan dan orang-orang didalamnya sangat ramah. Beberapa hal inilah yang membuat tingkat *hustle culture* responden menjadi rendah karena ternyata tidak cukup banyak responden yang terikat dengan jumlah kegiatan organisasinya.

Menurut responden dengan inisial SS, saat mengerjakan program kerja bidang di organisasi yang ia ikuti, ia sering menjumpai teman satu tim yang sering meng-*handle* tugas temannya karena temannya berhalangan hadir atau tidak ada kabar. Bila memiliki banyak kegiatan lalu terjadi bentrok antara satu kegiatan dengan kegiatan lainnya, maka orang lain harus mengambil alih tugas temannya. Pengurus yang memiliki niat berorganisasi inilah yang akan terdampak karena mereka dianggap selalu ada dan bersedia untuk mengerjakan tugas orang lain demi terselesainya tugas tersebut. Kesibukan yang tidak disesuaikan dengan kapasitas diri akan menyebabkan orang tersebut pasif pada salah satu organisasi dan berdampak pada dinamika berinteraksi dalam organisasi tersebut. Keadaan seseorang yang kurang berkontribusi dalam tim disebut sebagai *social loafing* (Nabila *et al.* 2022). *Social loafing* dapat terjadi karena ketidakjelasan pembagian tugas, interaksi kelompok yang tidak baik, individualis, juga prioritas anggota kelompok yang tidak sejalan.

Kepasifan akan membuat alur kerja organisasi berjalan lambat karena mencerminkan sikap acuh beberapa oknum, kemudian membuat orang-orang yang memiliki niat berorganisasi harus berusaha lebih ekstra bahkan berperilaku *hustle culture*. Keadaan tersebut akan menimbulkan kecemburuan sosial karena timpangnya tugas yang dikerjakan antar pengurus dengan berbagai alasan kesibukan lain (rajief & Zahra, 2022). Saat melakukan observasi menurut responden ANP, ia sering menjumpai orang yang pasif saat rapat organisasi ataupun kepanitiaan dan pada akhirnya tidak semua orang paham dengan pembahasan rapat. Pernyataan ANP juga selaras dengan NDS yang menyatakan bahwa antusias mahasiswa hanya terlihat pada awal kegiatan, namun perlahan akan menurun. Berdasarkan observasi didapati saat rapat entah organisasi atau kepanitiaan kuota forum jarang sekali penuh. Kredit poin dapat menjadi salah satu faktor pendorong sikap pasif

tersebut. Kredit poin merupakan kewajiban mahasiswa FISIP Unsoed untuk mengikuti kegiatan kemahasiswaan baik akademik maupun nonakademik agar dapat meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* selama masa perkuliahan. Responden yang mengikuti organisasi atau kepanitiaan hanya karena kredit poin memunculkan spekulasi bahwa mereka kurang berkontribusi karena hanya menginginkan sertifikat kegiatan untuk menambah poin keaktifan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan survei, wawancara, dan observasi didapati bahwa perilaku *hustle culture* responden memiliki tingkat yang rendah. Meskipun cenderung responden mengikuti banyak organisasi dan kepanitiaan, namun mereka tidak sepenuhnya aktif dan terikat pada organisasi yang diikutinya. Hal tersebut dimaknai sebagai tindak lanjut dari FOMO karena mereka terlanjur telah mengikuti banyak organisasi dan kepanitiaan namun tidak semuanya diselesaikan dengan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Z. A., & Lubna, P. N. C. (2023). Toxic Positivity Content Uploads on Instagram in Encouraging the Growth of *Hustle culture* Gen Z. *JOSAR (Journal of Students Academic Research)*, 8(1), 72-89. <https://doi.org/10.35457/josar.v9i1.2730>
- Ave, K., Ramadhani, M. W., & Zami, M. R. A. Z. (2023). Fenomena Workaholik Pada Usaha Mahasiswa Menyusun Citra Diri Dalam Perspektif Dramaturgi. *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora*, 1(4), 377-385. <https://doi.org/10.59059/mandub.v1i4.767>
- Clark, M. A., Michel, J. S., Zhdanova, L., Pui, S. Y., & Baltes, B. B. (2016). All work and no play? A meta-analytic examination of the correlates and outcomes of workaholism. *Journal of Management*, 42(7), 1836-1873. <https://doi.org/10.1177/0149206314522301>
- Deloitte. (2024). *Gen Z and Millennial Survey: Living and working with purpose in a transforming world*. Diakses pada 5 februari 2025, dari <https://www.deloitte.com/global/en/issues/work/content/genz-millennialsurvey.html>
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif "*Hustle culture*" Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja. *Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi (JUPEA)*, 2(2), 108-117. <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.287>
- Kabiba, K., Arfin, A., & Junaidin, J. (2021). Faktor penyebab terjadinya konflik peran dalam proses pembelajaran pada mahasiswa pengurus organisasi. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1). <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.7428>

- Kundu, M. K. (2023). Serba Salah dengan Hustle Culture; Apakah Merupakan Sebuah Produktivitas? Bagaimana Correlasi antara Jam Kerja dan Produktivitas?. In *Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Bisnis* (Vol. 3, pp. 26-37). <https://prosiding.senmabis.nusaputra.ac.id/index.php/prosiding/article/view/104>
- Liyasari, N., & Suryani, N. (2022). Pengaruh Praktik Kerja Lapangan, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, dan Keaktifan Berorganisasi terhadap Kesiapan Kerja. *Business and Accounting Education Journal*, 3(1), 20 - 26. <https://doi.org/10.15294/baej.v3i1.59276>
- Maharani, A. P., Martono, N., & Rizkidarajat, W. (2024). The Behavior of *Hustle culture* among Students in Faculty of Social and Political Science Jenderal Soedirman University. *International Journal of Multidisciplinary Sciences*, 2(1), 24-36. <https://doi.org/10.37329/ijms.v2i1.2796>
- Nabila, R., Hermawan, A. H., & Amalia, H. N. (2022). Perilaku Social Loafing pada Mahasiswa Pendidikan Agama Islam: Individualisme Gen-Z di Era Media Sosial. *Literasi: Jurnal Kajian Keislaman Multi-Perspektif*, 2(2), 211-228. <https://doi.org/10.22515/literasi.v2i2.5425>
- Nurdi, P. B. R., Laikuallo, S., & Meiliska, A. (2020). Faktor-Faktor yang mempengaruhi minat Mahasiswa berorganisasi. *Manor: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 2(2), 122-131. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i2.246>
- Rajief, M., & Zahra, Y. (2022). Berpura-pura Sibuk untuk "Menebeng Nama" dalam Tugas Kelompok. *Jurnal Diversita*, 8(2), 225–230. <https://doi.org/10.31289/diversita.v8i2.7064>
- Sitorus, G. H. (2024). Kepemimpinan Pendeta Yang Adaptif: Suatu Respons Terhadap Fenomena *Hustle culture* Saat Ini. *Teologis-Relevan-Aplikatif-Cendikia-Kontekstual*, 3(1), 90-111. <https://doi.org/10.61660/track.v3i1.176>
- Syahidah, N. A., Ndari, D. P. W., Pratiwi, D., Setiawati, H. S., Nazzala, Z. S., & Rahma, S. N. (2024). Fenomena FOMO yang Bisa Berujung *Hustle culture* di Kalangan Mahasiswa UNNES. *Jurnal Mediasi*, 3(1), 66-78. <https://jurnalilmiah.org/journal/index.php/mediasi/article/view/750>