



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 6016-6026

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

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

## Perbedaan *Hustle Culture* sebagai Bentuk Workaholisme: Analisis Demografi pada Pekerja *Startup*

Alifasa Iqbal<sup>1✉</sup>, Rinaldi Rinaldi<sup>2</sup>

Departemen Psikologi, Universitas Negeri Padang

Email: [alfafasaa@gmail.com](mailto:alfafasaa@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Pemahaman tentang *hustle culture* sebagai istilah yang berkembang dari fenomena workaholism semakin berkembang, namun secara ilmiah belum dibahas secara mendalam. Penelitian ini mengkaji *hustle culture* sebagai bentuk workaholism dengan metode kuantitatif. Sebanyak 102 responder mengisi kuesioner yang mencakup data demografi dan adaptasi *Work Addiction Risk Test* (Robinson 1999) dalam Bahasa Indonesia. ANOVA faktorial menunjukkan adanya perbedaan signifikan berdasarkan posisi Jabatan ( $p = 0,020$ ) dan interaksi antara Jabatan dan Sistem Kerja ( $p = 0,024$ ). Tidak ditemukan perbedaan signifikan pada tingkat pendidikan, rata-rata jam kerja mingguan, maupun sistem kerja dan interaksinya. Secara keseluruhan, responden memiliki kecenderungan tingkat *hustle culture* sedang hingga tinggi. Temuan penelitian mengimplikasikan penyesuaian kebijakan tempat kerja seperti sistem yang fleksibel dan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, dapat membantu mempertahankan produktivitas sekaligus mengurangi risiko workaholisme.

Kata Kunci: *Demografi, Hustle Culture, Startup, Workaholisme*

## Abstract

The understanding of hustle culture as a term that developed from the phenomenon of workaholism is growing, but scientifically, it has not been discussed in depth. This study explores hustle culture as a form of workaholism using quantitative methods. A total of 102 respondents completed a questionnaire including demographics and an adapted Indonesian version of the Work Addiction Risk Test (Robinson, 1999). Factorial ANOVA showed a significant difference in workaholism levels based on job position ( $p = 0.020$ ) and the interaction between position and work system ( $p = 0.024$ ). No significant differences were found in education level, average weekly working hours, or work system alone. Overall, respondents tended to fall into the medium to high categories of hustle culture. The findings suggest that workplace policy adjustments, such as flexible systems and better workload management, can help sustain productivity while reducing the risk of workaholism.

Keyword: *Demography, Hustle Culture, Startup, Workaholism*

## PENDAHULUAN

Perilaku bekerja secara berlebihan atau yang juga dikenal sebagai workaholisme telah menarik perhatian akademik sejak lebih dari lima dekade lalu ketika pertama kali dikenalkan oleh Wayne E. Oates (Sussman, 2012; Atroszko & Griffiths, 2017). Perilaku ini tidak hanya dikenal dengan istilah workaholisme, di berbagai latar tempat dan budaya terdapat perilaku-perilaku serupa dan sangat berkaitan. Salah satunya seperti yang muncul di Amerika Serikat, yaitu istilah *Hustling Culture* atau *Hustle Culture* yang secara bahasa dapat diartikan sebagai budaya bekerja dengan keras. Istilah ini meluas di era 1960-an saat terjadi peningkatan besar-besaran dalam sektor industri, korporat, dan munculnya konsumerisme yang membuat gaya hidup menjadi tidak sehat (Thieme, 2017; Masciotra, 2013). Istilah ini kemudian meluas seiring globalisasi di penjuru dunia, termasuk Indonesia.

Hustle Culture dapat dipahami sebagai keadaan kerja berlebih (*overworking*) yang telah menjadi gaya hidup individu (Arfa, 2021). Sebagaimana workaholisme, terjadinya hal ini dimulai dari adanya sebuah dorongan internal individu untuk bekerja, memikirkan pekerjaan terus-menerus saat sedang tidak bekerja, dan tetap melakukan hal tersebut meski tau potensi konsekuensi negatifnya (Clark, 2014). Dorongan ini kemudian menjadi sebuah gaya hidup yang membuat individu merasa bahwa dirinya harus bekerja lebih dibanding istirahat demi meraih kesuksesan (Triani, 2021). *Hustle Culture* membuat individu merasa harus selalu ada dan siap kapanpun sebuah tugas atau pekerjaan datang tidak peduli waktu kerja maupun libur (Robinson, 2019). Retnowati (2022) menekankan bahwa *Hustle Culture* adalah bentuk adaptasi workaholisme yang menjadi budaya melalui gaya hidup individu dan lingkungan sosial yang menjalaninya. Selanjutnya dalam penelitian ini, peneliti menggunakan istilah *hustle culture* sebagai bentuk dari workaholisme.

Istilah *Hustle Culture* kembali menjadi topik hangat di berbagai media seiring berjalannya Pandemi COVID-19, juga bersamaan dengan berkembangnya cara kerja yang memadukan teknologi ditambah tuntutan kerja yang semakin tinggi bagi generasi millennial dan generasi Z yang sedang berada dalam usia kerjanya (Ulfah & Nurdin, 2022). Dunia kerja yang semakin maju dengan digitalisasi dan ragam pekerjaannya juga tak terhindarkan dari risiko-risikonya. Sebagai contoh yang telah terjadi dalam empat tahun ini, masa Pandemi Covid-19 membuat segala kegiatan menjadi serba digital melalui penggunaan *platform* daring seperti *Zoom Meeting & Google Meet* serta menyebarnya gaya bekerja *Work from Anywhere / Work from Home* semakin memungkinkan individu untuk tetap bekerja tidak peduli dimanapun dirinya berada (Handiyanto, et al., 2023). Hal ini tentu bukan tanpa risiko, dengan lingkungan kerja dan kondisi individu yang kurang menunjang tentu akan menjadi masalah baru bagi mereka yang tidak terbiasa (Farmania, et al., 2022). Di antara banyaknya ragam lingkungan pekerjaan, salah satu jenis perusahaan yang menerapkan gaya kerja dan lingkungan kerja demikian adalah Perusahaan Rintisan atau yang akrab disebut *Start-Up*.

Bekerja di *start-up* umumnya akan selalu berdekatan dengan teknologi baik sebagai pemanfaatan ataupun produk/jasa utama yang ditawarkan (TB & Aulia, 2021). Sebagai perusahaan yang bersifat rintisan dan relatif baru, perusahaan *start-up* memanfaatkan minat dan semangat kerja karyawannya untuk mencapai target-target yang memerlukan waktu dan tenaga lebih dalam menyelesaikannya. Hal ini didukung dengan penelitian yang secara kualitatif menyatakan dampak dari fenomena yang tercipta di perusahaan *start-up* dapat berupa efek negatif baik secara fisik maupun mental (Ramadhanti, et al., 2022). Kendati demikian, tidak semua pekerja *start-up* merasa menerapkan *hustle culture* merugikan atau menimbulkan dampak negatif yang signifikan, sebaliknya hal ini dianggap sebagai sesuatu yang lumrah jika ingin lebih maksimal dalam bekerja dan mengejar target perusahaan (Budiarjo & Ulinnuha, 2023). Hal ini tentu perlu dikaji dari berbagai sudut pandang mencakup variabel dan aspek spesifik dalam memahaminya.

Penelitian- penelitian sebelumnya terkait variabel-variabel yang berkaitan dengan *hustle culture* memunculkan banyak argumentasi yang unik dan beragam. Dalam variabel jabatan, tingkat jabatan manajerial cenderung memiliki risiko workaholisme yang lebih tinggi dibandingkan jabatan non-manajerial atau dibawahnya (Özsoy, 2018). Namun pada tingkatan yang lebih tinggi seperti eksekutif, workaholisme tidak menunjukkan signifikansi yang berarti karena pada posisi ini umumnya individu menikmati pekerjaannya sebagai kesempatan menguji diri dan unjuk bakat meskipun itu mencakup kesiapan untuk selalu *on call* dan bekerja dengan cepat tanggap (Srivastava, 2012).

Selanjutnya dalam segi tingkat pendidikan, temuan yang ada menunjukkan workaholisme lebih rentan terjadi pada individu dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi pada awal masa bekerjanya (Andreassen, et al., 2014). Hal ini dapat diasumsikan dari kesulitan pekerjaan yang umumnya juga menuntut keterampilan lebih tinggi, tentu perlu penyesuaian bagi individu dalam menjalankannya. Meskipun hal ini bersifat relatif karena jenis dan lingkungan pekerjaan yang beragam tentu lebih memainkan peran penting, namun variabel ini menjadi salah satu perhatian peneliti dalam membuktikan dan mendalami temuan sebelumnya yang belum banyak dibahas.

Dalam konteks waktu, durasi kerja yang lebih panjang sangat mungkin berkaitan dengan kecenderungan workaholisme secara signifikan (Park, et al., 2020; Sussman, 2012). Ketika rata-rata jam kerja mingguan adalah 40 jam/minggu, individu dengan workaholisme bekerja lebih dari 40 jam bahkan bisa 60 jam per minggu (Park, et al., 2020). Sebagaimana yang telah dijelaskan pada definisi *hustle culture*, variabel ini menjadi perhatian yang menarik karena banyaknya argumentasi yang mengaitkan waktu kerja yang lebih lama cenderung meningkatkan tingkat stress yang lebih tinggi (Sussmann, 2012).

Sistem kerja yang saat ini beragam tentu juga memainkan peran penting dalam keberlangsungan pekerjaan. Penelitian terkini menemukan WFH/WFA dapat menciptakan *technostress*, yaitu sebuah bentuk stress karena pemakaian teknologi yang mempengaruhi sikap, perilaku, dan kondisi psikologis individu yang menjalaninya (Farmania, Elsyah, & Fortunisa, 2022). Artinya, kemudahan yang ditawarkan tidak selalu dapat berjalan lancar dalam beberapa konteks pekerjaan dan pengalaman individu.

Di tengah banyaknya wacana tentang produktivitas yang beriringan dengan keseimbangan hidup, isu *hustle culture* menimbulkan perbedaan pandangan bagi banyak individu. Hal ini tercermin dalam banyaknya penelitian yang saling mendukung dua sisi tersebut, yakni *hustle culture* yang dipandang sebagai bentuk etos kerja yang tinggi, dan sebaliknya sebagai ancaman kesehatan mental jangka panjang. Meskipun terus berkembang, belum banyak penelitian yang mengkaji pemahaman fenomena *hustle culture* sebagai bentuk workaholisme dalam berbagai variabel latar belakang. Lebih spesifik dalam hal ini adalah kajian tentang bagaimana fenomena ini terjadi di berbagai demografi.

Berdasarkan argumentasi-argumentasi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk melengkapi temuan-temuan yang akan memperkuat studi tentang *Hustle Culture* sebagai sebuah konstruk psikologis, dengan mengkaji gambaran dalam sebaran berbagai aspek demografinya. Untuk memahami fenomenanya lebih luas, seluruh kajian terdahulu terus menyarankan pengembangan pada faktor-faktor lain yang sangat mungkin berkaitan seperti pada posisi jabatan, pendidikan, waktu kerja, dan sistem kerja.

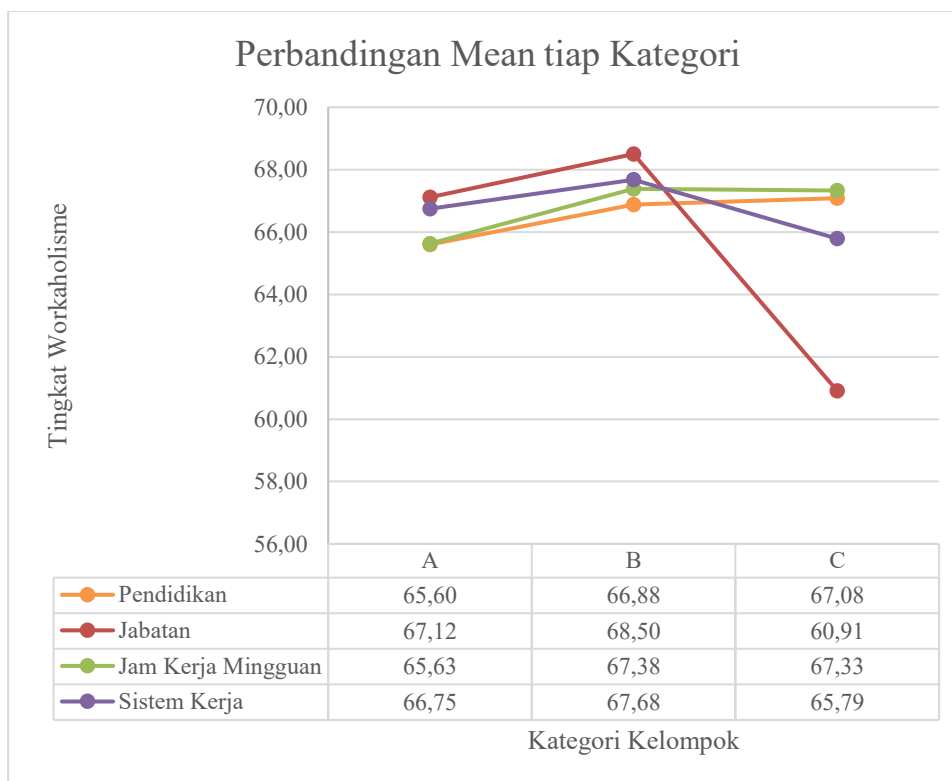
## METODE PENELITIAN

Pendekatan kuantitatif inferensial dengan analisis Anova Faktorial dipilih sebagai metode penelitian yang cocok untuk riset ini. Pengumpulan data dengan kuesioner terdiri dari aitem-aitem terkait demografi mencakup tingkat pendidikan, jabatan, rata-rata jam kerja mingguan, dan sistem kerja. Selanjutnya instrumen penting yang digunakan karena paling menggambarkan *hustle culture* adalah *Work Addiction Risk Test* oleh Robinson (1999) yang disusun atas aspek Tendensi Kompulsif, Kontrol, Gangguan Komunikasi dan Penyerapan Diri, Ketidakmampuan Pendelegasian Tugas, dan Harga Diri. Adaptasi dalam Bahasa Indonesia disiapkan dengan rangkaian *expert judgement*. Populasi penelitian ini adalah pekerja *startup* secara umum, metode *sampling* yang digunakan adalah *mixed sampling* yang didalamnya melibatkan *random sampling* yaitu pengambilan data secara acak dalam populasi dengan asumsi populasi homogen, dan metode *snowball sampling* karena melibatkan rekomendasi responden yang telah mengisi sebelumnya untuk menjangkau data yang lebih luas, dan memastikan bahwa rekomendasi sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Penelitian menggunakan desain *try out* terpakai dan pelaksanaan pengambilan data dilakukan secara daring melalui postingan media sosial, pendekatan langsung melalui kontak di LinkedIn dan WhatsApp, pendekatan pada beberapa perusahaan melalui email, dan meneruskan rekomendasi atau referensi dari responden yang sudah berpartisipasi untuk jangkauan yang lebih luas.

Data yang diperoleh diolah menggunakan *IBM SPSS 27.0.1 for Windows*. Validitas isi alat ukur dengan *professional judgement* dan validitas konstruk menggunakan korelasi aitem-total atau yang bisa disebut juga dengan daya diskriminasi aitem. Hasil korelasi aitem-total dari 25 aitem berada pada rentang 0.142 hingga 0.451. Analisis korelasi aitem-total menunjukkan terdapat 7 dari 25 aitem berada di bawah standar  $\geq 0.25$  dengan rincian nilai aitem 1=0.205, aitem 4=0.249, aitem 5=0.231, aitem 9=0.200, aitem 13=0.211, aitem 19=0.231, aitem 24=0.142. Sedangkan untuk reliabilitas dengan menguji nilai *Cronbachalpha* diperoleh nilai  $\alpha = 0.787$ , artinya alat ukur WART sudah memenuhi standar reliabilitas yang baik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang terkumpul didapatkan dari 102 responden menunjukkan rata-rata skor tingkat resiko workaholisme sedang cenderung tinggi pada 66,77. Sebaran dan analisis data difokuskan pada empat kategori demografi yaitu tingkat Pendidikan, Jabatan, Rata-rata Jam Kerja mingguan, dan Sistem Kerja.



Gambar 1 Deskriptif Subjek

Dari tingkat pendidikan, responden terbanyak pada tingkat Diploma dan Sarjana (S1) dengan jumlah 80 orang (M= 66,88), diikuti tingkat Magister (S2) sebanyak 12 orang (M= 67,08), dan tingkat SMA/Sederajat sebanyak 10 orang (M= 65,60). Dalam posisi jabatan, tingkat Pelaksana/Staf/Sederajat menjadi responden terbanyak dengan perolehan 67 orang (M=67,12). Selanjutnya pada tingkat Manajer/Supervisi/Sederajat sebanyak 24 orang (M=68,50), dan tingkat Eksekutif/Sederajat sebanyak 11 orang (M= 60,91). Rata-rata jam kerja mingguan responden terbanyak pada 40-60 Jam sebanyak 52 orang (M= 67,38), diikuti  $\leq$  40 Jam sebanyak 35 orang (M= 65,63), dan pada kelompok  $\geq$  60 Jam yang diisi sebanyak 15 orang (M= 67,33). Dalam segi sistem kerja, WFH/WFA menjadi yang terbanyak dalam kategori ini yang diisi 37 orang (M=67,68), selanjutnya sistem kerja Hybrid sebanyak 33 orang (M= 65,79), dan WFO sebanyak 32 orang (M= 66,75).

Tabel 1 Hasil ANAVA Faktorial

No.	Variabel	F	Sig.	Hasil
1.	Pendidikan	1,643	0.201	Tidak Signifikan
2.	Jabatan	4,126	0,020	Signifikan
3.	Rata-rata Jam Kerja Mingguan	0,016	0,984	Tidak Signifikan
4.	Sistem Kerja	0,458	0,634	Tidak Signifikan
5.	Pendidikan * Jabatan	0,006	0,994	Tidak Signifikan

6.	Pendidikan * Rata-rata Jam Kerja Mingguan	0,276	0,760	Tidak Signifikan
7.	Pendidikan * Sistem Kerja	0,790	0,536	Tidak Signifikan
8.	Jabatan * Rata-rata Jam Kerja Mingguan	1,554	0,197	Tidak Signifikan
9.	Jabatan * Sistem Kerja	3,364	0,024	Signifikan
10.	Rata-rata Jam Kerja Mingguan * Sistem Kerja	0,076	0,973	Tidak Signifikan
11.	Pendidikan * Jabatan * Rata-rata Jam Kerja Mingguan	-	-	Tidak bisa dihitung
12.	Pendidikan * Jabatan * Sistem Kerja	2,518	0,117	Tidak Signifikan
13.	Pendidikan * Rata-rata Jam Kerja Mingguan * Sistem Kerja	0,369	0,545	Tidak Signifikan
14.	Jabatan * Rata-rata Jam Kerja Mingguan * Sistem Kerja	0,401	0,753	Tidak Signifikan
15.	Pendidikan * Jabatan * Rata-rata Jam Kerja Mingguan * Sistem Kerja	-	-	Tidak bisa dihitung

Analisis dengan Anova Faktorial 4-Faktor menunjukkan kategori demografi Jabatan memiliki nilai  $4,126 > 3,134$  (5%) dan memenuhi taraf signifikansi  $0.020 < 0,05$ . Artinya untuk kategori Jabatan, terdapat perbedaan tingkat workaholisme pada pekerja *startup*. Adapun untuk kategori Pendidikan, Rata-rata Jam Kerja Mingguan, dan Sistem Kerja menunjukkan nilai signifikansi  $> 0,05$  dan yang lebih kecil dari masing-masing . Artinya kategori demografi lainnya tersebut tidak terdapat perbedaan tingkat workaholisme pada pekerja *startup*. Selanjutnya dalam hal interaksi antar kategori demografi ditemukan pada interaksi Jabatan dan Sistem Kerja nilai  $3,364 > 2,742$  (5%) dan memenuhi taraf signifikansi  $0.024 < 0,050$ . Sedangkan pada interaksi lainnya tidak ditemukan nilai signifikansi yang memenuhi asumsi. Hal ini bermakna terdapat interaksi antara Jabatan dan Sistem Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *Hustle Culture*. Terkhusus pada interaksi Pendidikan, Jabatan, dan Rata-rata Jam Kerja Mingguan serta interaksi ke-4 variabel demografi tidak

dapat diinterpretasikan karena varian data yang diraih kurang untuk diolah oleh SPSS.

Analisis data dari empat demografi menunjukkan adanya signifikansi pada kategori Jabatan dengan nilai signifikansi  $p$  0,020 dan nilai  $F$  4,126. Artinya terdapat perbedaan signifikan antar kelompok dalam kategori jabatan terhadap tingkat *hustle culture*. Ditinjau dari rata-rata skor tingkat manajer memiliki nilai tertinggi dalam kategori ini yaitu 68,50 yang dapat diasumsikan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan level manajer lebih rentan memiliki workaholisme yang tinggi dibanding non-manajer (Özsoy, 2018). Sedangkan pada tingkat eksekutif skor yang didapatkan lebih rendah dibanding kelompok lainnya yaitu 60,91, hal ini sejalan dengan asumsi penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa tingkatan eksekutif dan sederajatnya cenderung memiliki tingkat *hustle culture*/workaholisme yang tidak signifikan dibanding jabatan dibawahnya (Srivastava, 2012).

Adanya interaksi antara Jabatan dan Sistem Kerja yang signifikan terhadap level *hustle culture* menjadi penemuan baru dalam penelitian ini. Bekerja secara WFH atau WFA tidak sepraktis yang dibayangkan terutama ketika lingkungan dan sarana yang ada kurang memadai. Belum lagi bagi individu yang telah larut dalam pekerjaannya tidak terhindarkan resiko seperti *technostress*, *work-life balance* yang menurun, dan produktivitas yang tidak seefisien WFO (Farmania, Elsyah, & Fortunisa, 2022; Klausen & Ring, 2024). Adanya asumsi sejalan dengan penelitian sebelumnya juga tergambar dalam skor tingkat *hustle culture* manajer yang juga menjadi yang tertinggi dari seluruh kategori dalam penelitian ini. Menjadi kunci berjalannya perusahaan dan penghubung antara jabatan atas dan bawahnya membuat jabatan ini paling rentan terhadap perilaku yang berkaitan dengan workaholisme. Ekspektasi dan beban tanggung jawab yang tinggi semakin memperkuat resiko individu dengan jabatan ini lebih terbebani (Özsoy, 2018). Dengan demikian kompleksitas pekerjaan dari tingkatan jabatan yang dikombinasikan dengan sistem kerja dapat berkontribusi dalam *hustle culture* dan perilaku yang serupa sebagaimana penelitian sebelumnya, terutama pada pekerjaan yang menuntut beban kerja lebih tinggi dan sistem kerja yang membuat individu selalu siap kapanpun dimanapun.

Tidak ditemukannya signifikansi pada sebagian besar interaksi antar kategori lainnya membuktikan bahwa secara ilmiah interaksi demografi tersebut memang tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat *hustle culture*. Namun jika ditinjau dari teknis penelitian, tidak menutup kemungkinan juga bahwa ukuran sampel yang lebih besar sangat mungkin membuktikan interaksi yang lain kedepannya. Hal ini terjadi pada interaksi antara Pendidikan, Jabatan, dan Rata-rata Jam Kerja Mingguan serta interaksi ke-4 kategori yang tidak bisa di disimpulkan signifikansinya atau tidak.

Dikarenakan pengumpulan data menargetkan pekerja *startup* secara umum, maka

data yang tersaji adalah yang sesuai dengan demografi yang dirancang. Namun dalam berjalannya penelitian, ada indikasi latar belakang sub-bidang pekerjaan juga memainkan peranan penting dalam pengukuran workaholisme. Dalam prosesnya, fokus bidang yang dapat diidentifikasi peneliti mencakup jasa yang berkaitan dengan IT, *Startup* berbasis edukasi, jasa yang berkaitan dengan Media, *Online Travel Agency*, dan lain sebagainya ini menjadi catatan tersendiri untuk kekayaan data penelitian kedepannya.

## SIMPULAN

Penelitian ini menggambarkan hustle culture berdasarkan demografi, dengan hasil Anova Faktorial menunjukkan tidak ada signifikansi keseluruhan, namun terdapat perbedaan signifikan pada kategori Jabatan ( $p = 0,020$ ) dan interaksi Jabatan–Sistem Kerja ( $p = 0,024$ ). Temuan ini memperkuat studi sebelumnya bahwa beban kerja manajerial dan sistem kerja fleksibel dapat meningkatkan risiko hustle culture. Diperlukan kebijakan kerja yang tidak eksploitatif serta kepemimpinan yang peduli kesejahteraan karyawan. Penelitian lanjutan disarankan mengembangkan instrumen adaptif dan memperluas cakupan subjek untuk memahami dinamika psikologis secara lebih mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Hetland, J., Kravina, L., Jensen, F., & Pallesen, S. (2014). The prevalence of workaholism: A survey study in a nationally representative sample of Norwegian employees. *PloS one*, *9*(8), e102446. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0102446>
- Atroszko, P.A., Pallesen, S., Griffiths, M.D. and Andreassen, C.S. (2017). Work addiction in Poland: adaptation of the Bergen Work Addiction Scale and relationship with psychopathology. *Health Psychology Report*, *5* (4), pp. 345-355. ISSN 2353-5571. <http://doi.org/10.5114/hpr.2017.68759>
- Arfa, A. (2021). The truth about the *hustle culture*. *News*. Retrieved from <https://university.taylors.edu.my/en/campus-life/news-and-events/news/the-truth-about-the-hustle-culture.html>
- Budiarjo, M., & Ulinnuha, R. (2023). STRATEGIC APPROPRIATION ON HUSTLE CULTURE AS POSITIVE TREND. *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia*. *9*. 102. 10.31602/jmbkan.v9i3.11807.
- Casali, E. (2022). *Disrupting hustle culture: An explorative research project addressing the question, "what does it mean to be productive?"*. Retrieved from <https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1663330&dswid=4151>

- Clark, M. A.; Michel, J. S.; Zhdanova, L.; Pui, S. Y.; Baltes, B. B. (2014). All Work and No Play? A Meta-Analytic Examination of the Correlates and Outcomes of Workaholism. *Journal of Management*, (), 0149206314522301–. doi:10.1177/0149206314522301
- Farmania A, Elsyah RD, Fortunisa A. (2022). The phenomenon of technostress during the covid-19 pandemic due to work from home in indonesia. *Sustainability* 14(14):8669. <https://doi.org/10.3390/su14148669>
- Flowers, C. P., & Robinson, B. (2002). A structural and discriminant analysis of the Work Addiction Risk Test. *Educational and psychological measurement*, 62(3), 517-526. <https://doi.org/10.1177/00164402062003008>
- Handiyanto, C., Munaf, D., Suria, F., Syahrizza, I., & Astari, R. T. (2023). Adaptation of Flexible Working System to Support Team Productivity in Pandemic-Changing Situations. *Indonesian Business Review*, 6(1), 15-33. <https://journal.prasetiyamulya.ac.id/journal/index.php/ibr/article/view/1002>
- 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. DOI: <https://doi.org/10.55681/devote.v1i2.355>
- Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif “Hustle Culture” Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja. (2), 108-117. DOI: <https://doi.org/10.51903/jupea.v2i2.287>
- Klausen, T. B., & Ring, E. H. (2024). *The dark side of dedication: Conditions that may trigger workaholic behaviour. A qualitative study* (Master's thesis, Handelshøyskolen BI). Retrieved from <https://biopen.bi.no/bi-xmlui/handle/11250/3159875>
- Masciotra, D. (2013). How america's 'culture of hustling' is dark and empty. *Health*. Retrieved from <https://www.theatlantic.com/health/archive/2013/08/how-americas-culture-of-hustling-is-dark-and-empty/278601/>
- Özsoy, E. (2018). Comparing the workaholism level of managers and non-managers. *Business & Management Studies: An International Journal*, 6(4), 806. doi: <http://dx.doi.org/10.15295/bmij.v6i4.294>
- Park, S. G., Kim, H. D., Min, J. Y., Min, K. B., Hwang, S. H., & Jang, E. C. (2020). Mismatch in working hours and workaholism in permanent waged workers. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 33(2), 187-194. doi: 10.13075/ijomeh.1896.01448
- Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., Adiyanto, D. I., & Vashty, S. Q. (2022). Pengalaman komunikasi pekerja startup pada praktik hustle culture. *LINIMASA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), 192-204. DOI: <https://doi.org/10.23969/linimasa.v5i2.5728>

- Retnowati, I. (2022). *Mengenal hustle culture: Budaya gila kerja yang berbahaya*. djkn.kemenkeu.go.id. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-samarinda/baca-artikel/14718/Mengenal-Hustle-Culture-Budaya-Gila-Kerja-yang-Berbahaya.html>
- Robinson, B. E. (1999). The Work Addiction Risk Test: Development of a tentative measure of workaholism. *Perceptual and motor skills*, 88(1), 199-210. <https://doi.org/10.2466%2Fpms.1999.88.1.199>
- Sussman S. (2012). Workaholism: A review. *Journal of addiction research & therapy*, Suppl 6(1), 4120. <https://doi.org/10.4172/2155-6105.S6-001>
- Srivastava, M. (2012). Stress, workaholism and job demands: A study of executives in Mumbai. *Global Markets and Workforce*, 22(1), 94-117. Retrieved from [https://www.researchgate.net/profile/Samveg-Patel/publication/333746798\\_The\\_effect\\_of\\_macro-economic\\_determinants\\_on\\_the\\_performance\\_of\\_the\\_Indian\\_stock\\_market/links/5d01eb83a6fdccd13096a767/The-effect-of-macro-economic-determinants-on-the-performance-of-the-Indian-stock-market.pdf#page=94](https://www.researchgate.net/profile/Samveg-Patel/publication/333746798_The_effect_of_macro-economic_determinants_on_the_performance_of_the_Indian_stock_market/links/5d01eb83a6fdccd13096a767/The-effect-of-macro-economic-determinants-on-the-performance-of-the-Indian-stock-market.pdf#page=94)
- TB, D. R. Y., & Aulia, N. (2021). Start up digital business: mengenal peluang dan tips bisnis bagi para pemula. *JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT BIDANG INOTEC*, 3(2), 34-39. Retrieved from <https://jurnal.uui.ac.id/index.php/jpkmi/article/download/1868/1022>
- Thieme, T. A. (2017). The hustle economy: Informality, uncertainty and the geographies of getting by. *Progress in Human Geography*, 42(4), 529-548. <https://doi.org/10.1177/0309132517690039> (Original work published 2018)
- Triani. (2021). Work-life (im)balance: Memahami hustle culture melalui perspektif ekonomi. *Quickie*. Retrieved September 29, 2021, from <https://himiespa.feb.ugm.ac.id/work-life-imbalance-memahami-hustle-culture-melalui-perspektif-ekonomi/>
- Ulfah, M. N., & Nurdin, M. F. (2022). Hustle culture: a new face of slavery. *Aliansi: Jurnal Politik, Keamanan Dan Hubungan Internasional*, 226-233. <https://jurnal.unpad.ac.id/aliansi/article/download/43120/18636>