

PENGARUH *HUSTLE CULTURE* TERHADAP *WORK LIFE BALANCE* PADA KARYAWAN TAMBANG GENERASI Z DI KECAMATAN BENGALON

Suci Cahyani¹, Desti Purnamasari², Alfiza Fakhriya Haq³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Corresponden E-mail: 2111102433057@umkt.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sebanyak 325 karyawan tambang Generasi Z berusia 20–28 tahun dipilih sebagai responden melalui teknik accidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan skala *Hustle culture* berdasarkan teori Balkeran dan skala *Work life balance* berdasarkan Fisher, Bulger, dan Smith yang telah memenuhi kriteria reliabilitas tinggi. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hustle culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* ($p < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 43,8%. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kecenderungan individu mengadopsi *hustle culture*, maka semakin rendah tingkat *work life balance* yang dimiliki. Dengan demikian, budaya kerja yang menekankan produktivitas secara berlebihan berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini menegaskan pentingnya penerapan budaya kerja yang lebih seimbang guna mendukung kesejahteraan dan kualitas hidup karyawan Generasi Z di sektor pertambangan.

Kata Kunci: *Hustle culture*, *Work life balance*, Generasi Z, Karyawan Tambang, Psikologi Industri Dan Organisasi

Abstract

This study aimed to analyze the effect of hustle culture on Work-Life Balance among Generation Z mining employees in Bengalon District. A quantitative approach with a correlational research design was employed. The study involved 325 Generation Z mining employees aged 20–28 years, selected through accidental sampling. Data were collected using the Hustle culture Scale based on Balkeran's theory and the Work-Life Balance Scale developed by Fisher, Bulger, and Smith, both of which demonstrated high reliability. Data were analyzed using simple linear regression. The results revealed that hustle culture had a significant negative effect on Work-Life Balance ($p < 0.05$), with a contribution of 43.8% to the variance in work-life balance. These findings indicate that a stronger tendency to embrace hustle culture is associated with lower levels of work-life balance. Excessive emphasis on productivity and continuous work engagement may reduce employees' ability to maintain a balance between their professional and personal lives. Therefore, fostering a more balanced work culture is essential to support the well-being and quality of life of Generation Z employees in the mining sector.

Keywords: *Hustle culture*, *Work-Life Balance*, *Generation Z*, *Mining Employees*, *Industrial and Organizational Psychology*

1. Pendahuluan

Generasi Z merupakan kelompok generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012 dan saat ini mulai mendominasi pasar tenaga kerja di berbagai sektor industri. Sebagai generasi yang tumbuh dalam lingkungan digital yang serba cepat dan terkoneksi, Generasi Z memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya dalam memandang pekerjaan, karier, dan kehidupan pribadi. (Haryanto, 2019) menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung menginginkan fleksibilitas kerja, memiliki kedekatan yang kuat dengan keluarga, serta

mengutamakan keseimbangan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi. Karakteristik tersebut menjadikan *work life balance* sebagai salah satu aspek penting yang memengaruhi kepuasan dan keberlangsungan karier mereka (Rachmadini & Riyanto, 2020).

Di sisi lain, perkembangan teknologi digital dan meningkatnya persaingan kerja telah melahirkan fenomena baru yang dikenal sebagai *hustle culture*. Budaya ini semakin populer di kalangan Generasi Z melalui media sosial dan berbagai platform digital yang sering menampilkan produktivitas tinggi, kerja tanpa henti, serta pencapaian karier sebagai simbol kesuksesan. (Balkeran, 2020) mendefinisikan *hustle culture* sebagai budaya yang mendorong individu untuk terus bekerja dengan intensitas tinggi, mengagungkan kesibukan, dan menjadikan produktivitas sebagai ukuran utama nilai diri seseorang. Dalam budaya ini, waktu istirahat sering dipandang sebagai hambatan terhadap pencapaian, sehingga individu terdorong untuk tetap bekerja bahkan di luar jam kerja formal. Fenomena tersebut menjadikan Generasi Z sebagai kelompok yang rentan mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan kehidupan pribadi karena berada pada fase awal karier yang ditandai dengan keinginan untuk membuktikan kompetensi dan mencapai keberhasilan profesional.

Kecenderungan mengadopsi *hustle culture* berpotensi memengaruhi kemampuan individu dalam mencapai *work life balance*. (Frame & Hartog, 2003) mendefinisikan *work life balance* sebagai kemampuan individu untuk mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang sehingga tidak terjadi dominasi salah satu aspek terhadap aspek lainnya. Keseimbangan tersebut memiliki peran penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis, kesehatan fisik, kepuasan kerja, serta kualitas hubungan sosial individu. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* yang baik dapat meningkatkan produktivitas, komitmen organisasi, dan kualitas hidup karyawan, sedangkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan risiko stres, kelelahan emosional, burnout, hingga penurunan kinerja kerja (Purwati, 2016).

Urgensi permasalahan ini semakin terlihat dari berbagai data global dan nasional. (International Labour Organization, 2023) melaporkan bahwa lebih dari sepertiga pekerja di dunia bekerja melebihi 48 jam per minggu. Sementara itu, laporan *How's Life? 2024* dari OECD menunjukkan bahwa sekitar satu dari empat belas pekerja masih bekerja selama 50 jam atau lebih setiap minggu. Di Indonesia, (Badan Pusat Statistik Indonesia, 2025) melaporkan bahwa 26,80% tenaga kerja mengalami jam kerja berlebih. Data tersebut menunjukkan bahwa tantangan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja masih menjadi isu yang signifikan, terutama bagi Generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap fleksibilitas kerja, pemulihan psikologis, dan kualitas hidup yang lebih baik.

Salah satu sektor yang memiliki potensi tinggi dalam memunculkan budaya kerja berlebihan adalah industri pertambangan. Karakteristik pekerjaan di sektor ini meliputi sistem kerja shift, target produksi yang ketat, jam kerja panjang, lingkungan kerja berisiko tinggi, serta lokasi kerja yang relatif terpencil. Kondisi tersebut sering kali menuntut karyawan untuk tetap siaga dan responsif terhadap kebutuhan pekerjaan di luar jam kerja formal. Penelitian (Yuza, 2024) menunjukkan bahwa tingginya beban kerja pada industri pertambangan berpengaruh terhadap menurunnya keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Situasi ini menjadi semakin kompleks ketika dialami oleh Generasi Z yang pada dasarnya memiliki orientasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya.

Fenomena tersebut juga ditemukan pada karyawan tambang di Kecamatan Bengalon. Berdasarkan wawancara awal terhadap lima karyawan tambang Generasi Z, ditemukan indikasi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang ditunjukkan melalui berkurangnya waktu istirahat, keterlibatan dalam pekerjaan setelah jam kerja berakhir, tuntutan kesiapsiagaan yang berkelanjutan, serta kesulitan memisahkan peran sebagai pekerja dan individu dalam kehidupan pribadi. Sebagian besar informan mengungkapkan bahwa komunikasi pekerjaan masih berlangsung di luar jam kerja dan sering kali menuntut respons cepat meskipun tidak selalu disertai kompensasi lembur. Kondisi tersebut menunjukkan adanya ekspektasi tidak tertulis dalam lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk selalu tersedia ketika dibutuhkan.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara *hustle culture* dan *work life balance* pada berbagai sektor pekerjaan, seperti perusahaan rintisan (*startup*), sektor jasa, dan organisasi secara umum (Aziz & Adnans, 2023; Irma dkk., 2022; Perangin Angin, 2024). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *hustle culture* cenderung berhubungan dengan menurunnya keseimbangan kehidupan kerja. Namun demikian, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada populasi pekerja umum tanpa mempertimbangkan karakteristik generasi maupun konteks industri dengan tekanan kerja tinggi seperti sektor pertambangan. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengangkat konteks wilayah pertambangan di Kecamatan Bengalon, padahal wilayah ini merupakan salah satu kawasan industri tambang yang mempekerjakan banyak tenaga kerja usia muda.

Keterbatasan kajian tersebut menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*), yaitu minimnya bukti empiris mengenai pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z dalam lingkungan kerja pertambangan yang memiliki

tuntutan kerja tinggi. Padahal, pemahaman mengenai hubungan kedua variabel tersebut penting untuk merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mampu mendukung produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon sehingga dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi serta menjadi dasar bagi perusahaan dalam menciptakan budaya kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor pertambangan di Kecamatan Bengalon. Kriteria populasi meliputi: (1) bekerja sebagai karyawan pada perusahaan pertambangan di wilayah Kecamatan Bengalon, (2) berusia 20–28 tahun yang termasuk kategori Generasi Z, serta (3) berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan. Karena tidak tersedia data resmi mengenai jumlah pasti karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor pertambangan di wilayah tersebut, peneliti memperkirakan jumlah populasi sekitar 3.000 orang berdasarkan informasi lapangan yang diperoleh dari beberapa perusahaan dan sumber terkait.

Penentuan jumlah sampel mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh kebutuhan sampel minimal sebanyak 312 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan pendekatan accidental sampling. Teknik ini dipilih karena peneliti tidak memiliki kerangka sampel yang pasti serta memberikan kesempatan kepada setiap individu yang memenuhi kriteria penelitian dan ditemui selama proses pengumpulan data untuk menjadi responden. Melalui proses tersebut, diperoleh sebanyak 325 responden yang memenuhi kriteria dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala psikologis dengan model Skala Likert yang terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai. Variabel *work life balance* diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh (Fisher dkk., 2009) serta telah diadaptasi oleh (Monalisa dkk., 2024).

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen tersebut telah melalui uji validitas konstruk menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Hasil pengujian menunjukkan bahwa item-item pada skala *work life balance* memiliki koefisien validitas berkisar antara 0,300 hingga 0,719. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan

koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS for Windows versi 22.0 dan menghasilkan nilai reliabilitas sebesar 0,890. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik.

Skala *work life balance* terdiri atas 17 item favorable yang disusun berdasarkan empat dimensi utama yang dikemukakan oleh (Fisher dkk., 2009) yaitu *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL), dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Distribusi item pada masing-masing aspek disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Blueprint Skala *Work life balance*

Aspek	Indikator	Item Favorable	Jumlah
<i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL)	Menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi individu terganggu oleh pekerjaan	1, 6, 10, 13, 17	5
<i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW)	Menggambarkan sejauh mana pekerjaan terganggu oleh kehidupan pribadi individu	2, 5, 9, 12, 15, 16	6
<i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL)	Menggambarkan sejauh mana pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu	3, 7, 11	3
<i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW)	Menggambarkan sejauh mana kehidupan pribadi meningkatkan performa pekerjaan individu	4, 8, 14	3
Total Item			17

Pemberian skor pada skala *work life balance* menggunakan rentang nilai 1 sampai 4, dengan kategori skor 4 untuk jawaban "Sangat Sesuai", skor 3 untuk "Sesuai", skor 2 untuk "Tidak Sesuai", dan skor 1 untuk "Sangat Tidak Sesuai". Semakin tinggi skor yang diperoleh responden, maka semakin tinggi tingkat *work life balance* yang dimiliki.

Variabel *hustle culture* diukur menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori (Balkeran, 2020) dan diadaptasi oleh (Aziz & Adnans, 2023). Validitas isi instrumen dilakukan melalui *professional judgement* oleh dosen pembimbing yang memiliki kompetensi di bidang psikologi dan metodologi penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien validitas item berkisar antara 0,127 hingga 0,592. Uji reliabilitas dilakukan menggunakan pendekatan konsistensi internal melalui koefisien Cronbach's Alpha dan memperoleh nilai sebesar 0,901. Nilai tersebut menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat reliabilitas yang sangat tinggi sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Skala *hustle culture* terdiri atas 40 item yang mencakup *item favorable* dan *unfavorable*. Penyusunan item mengacu pada sembilan aspek utama yang dikemukakan oleh , yaitu *communication, working environment, benefits, work itself, work-life balance, connectivity,*

achievements and advancements, co-workers, serta freedom and flexibility. Pada penelitian sebelumnya, jumlah item mengalami reduksi menjadi 25 item setelah proses uji coba instrumen. Namun demikian, penelitian ini menggunakan kembali seluruh 40 item asli untuk diuji pada karakteristik subjek yang berbeda. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 2. Blueprint Skala *Hustle culture*

Aspek	Jumlah Item
Komunikasi (<i>Communication</i>)	8
Lingkungan Kerja (<i>Working Environment</i>)	4
Keuntungan (<i>Benefits</i>)	2
Pekerjaan (<i>Work Itself</i>)	6
Work-Life Balance	4
Keterhubungan (<i>Connectivity</i>)	4
Pencapaian dan Pengembangan (<i>Achievements and Advancements</i>)	4
Rekan Kerja (<i>Co-workers</i>)	4
Kebebasan dan Fleksibilitas (<i>Freedom and Flexibility</i>)	4
Total Item	40

Pemberian skor pada skala *hustle culture* menggunakan model Skala Likert dengan rentang skor 1–5. Skor 5 diberikan pada respons “Sangat Sesuai”, sedangkan skor 1 diberikan pada respons “Sangat Tidak Sesuai”. Pada item unfavorable, pemberian skor dilakukan secara terbalik. Semakin tinggi skor total yang diperoleh responden, maka semakin tinggi kecenderungan individu dalam mengadopsi budaya *hustle culture*. Sebaliknya, semakin rendah skor yang diperoleh menunjukkan semakin rendah tingkat *hustle culture* yang dimiliki responden.

Sebelum digunakan dalam penelitian, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item mampu mengukur konstruk yang dimaksud. Pengujian validitas menggunakan korelasi item-total dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi yang lebih besar daripada nilai r tabel (Ghozali, 2018). Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha untuk mengetahui konsistensi alat ukur. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach’s Alpha $\geq 0,70$ (Nunnally & Bernstein, 1994).

Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 22.0 for Windows. Tahap analisis diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi skor variabel penelitian melalui nilai rata-rata, standar deviasi, skor minimum–maksimum, dan distribusi frekuensi. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas bertujuan mengetahui apakah data berdistribusi normal, sedangkan uji linearitas digunakan untuk memastikan hubungan antara variabel *hustle culture* dan *work life balance* bersifat linear.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Teknik ini dipilih karena penelitian hanya melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, sehingga dapat digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon (Ghozali, 2018). Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon.

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon.

3. Hasil dan Pembahasan

Persiapan Penelitian

Tahap persiapan penelitian dilakukan untuk memastikan seluruh proses penelitian berjalan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilaksanakan di Kecamatan Bengalon, Kabupaten Kutai Timur, yang merupakan salah satu wilayah dengan aktivitas pertambangan yang tinggi. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada karakteristik pekerjaan di sektor pertambangan yang identik dengan jam kerja panjang, sistem kerja shift, serta tingginya tuntutan pekerjaan, sehingga relevan dengan kajian mengenai *hustle culture* dan *work life balance*. Adapun subjek penelitian adalah karyawan tambang Generasi Z yang berusia 20–28 tahun, baik laki-laki maupun perempuan.

Pada tahap awal, peneliti melakukan perizinan penggunaan instrumen kepada peneliti sebelumnya melalui media sosial sebagai bentuk kepatuhan terhadap etika akademik. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas skala *hustle culture* yang diadaptasi dari (Balkeran, 2020) oleh (Aziz & Adnans, 2023) serta skala *work life balance* yang dikembangkan oleh (Fisher dkk., 2009) dan diadaptasi oleh (Monalisa dkk., 2024). Selanjutnya, kedua instrumen disusun dalam bentuk kuesioner menggunakan skala Likert. Skala *hustle culture* menggunakan rentang skor 1–5, sedangkan skala *work life balance* menggunakan rentang skor 1–4. Selain itu, peneliti juga mempersiapkan media penyebaran kuesioner, baik secara langsung maupun daring, guna mempermudah proses pengumpulan data. Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan teknik *accidental sampling*, yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur pengisian, serta jaminan kerahasiaan data yang diberikan.

Hasil Uji Coba Alat Ukur

Uji coba instrumen (*try out*) dilaksanakan pada tanggal 14 Januari 2026 dengan melibatkan 325 karyawan Generasi Z yang bekerja di sektor pertambangan dan memiliki karakteristik yang serupa dengan subjek penelitian. Uji coba dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh responden diminta mengisi setiap pernyataan sesuai dengan kondisi yang mereka alami. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan program SPSS versi 22.0 for Windows untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen.

Pelaksanaan uji coba bertujuan untuk mengevaluasi kelayakan penggunaan skala *hustle culture* yang terdiri atas 40 item dan skala *work life balance* yang terdiri atas 17 item pada subjek penelitian saat ini. Analisis validitas dilakukan menggunakan metode *Corrected Item-Total Correlation*, sedangkan reliabilitas diukur melalui koefisien Cronbach's Alpha.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item dalam mengukur konstruk yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, nilai *r* tabel yang digunakan adalah 0,113. Hasil pengujian validitas pada skala *hustle culture* menunjukkan bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* berada pada rentang 0,334 hingga 0,721. Seluruh item memiliki nilai korelasi di atas *r* tabel, sehingga seluruh 40 item dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian. Sementara itu, hasil uji validitas pada skala *work life balance* menunjukkan nilai korelasi item-total berkisar antara 0,349 hingga 0,729. Seluruh item juga memenuhi kriteria validitas yang telah ditetapkan, sehingga tidak terdapat item yang dieliminasi. Dengan demikian, seluruh 17 item pada skala *work life balance* dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS versi 22.0. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	<i>Hustle culture</i>	0,961	Reliabel
2	<i>Work life balance</i>	0,911	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis, skala *hustle culture* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,961, sedangkan skala *work life balance* memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,911. Kedua nilai tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi karena berada jauh di atas batas minimum 0,70 yang direkomendasikan oleh Ghozali (2018). Bahkan, menurut

kriteria umum pengujian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,90 menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa seluruh item pada kedua instrumen mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten. Dengan demikian, skala *hustle culture* dan skala *work life balance* dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian mengenai pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon.

Distribusi Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian disajikan berdasarkan jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan perusahaan tempat responden bekerja. Distribusi subjek penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini.

Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Distribusi Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	225	69%
Perempuan	100	31%
Total	325	100%

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa dari total 325 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 225 orang (69%) berjenis kelamin laki-laki dan 100 orang (31%) berjenis kelamin perempuan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik industri pertambangan yang umumnya didominasi oleh tenaga kerja laki-laki.

Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Tabel 5. Distribusi Subjek Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
20 Tahun	5	2%
21 Tahun	11	3%
22 Tahun	19	6%
23 Tahun	38	12%
24 Tahun	46	14%
25 Tahun	63	19%
26 Tahun	55	17%
27 Tahun	42	13%
28 Tahun	46	14%
Total	325	100%

Berdasarkan Tabel 5, responden penelitian terdiri atas berbagai kelompok usia dalam rentang Generasi Z, yaitu 20 hingga 28 tahun. Kelompok usia terbanyak adalah usia 25 tahun

dengan jumlah 63 responden (19%), diikuti usia 26 tahun sebanyak 55 responden (17%), serta usia 24 tahun dan 28 tahun yang masing-masing berjumlah 46 responden (14%). Sementara itu, jumlah responden paling sedikit berada pada kelompok usia 20 tahun, yaitu sebanyak 5 orang (2%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia 24–28 tahun, yang merupakan fase awal hingga pertengahan perkembangan karier dalam dunia kerja.

Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 6. Distribusi Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
< 1 Tahun	25	8%
1–3 Tahun	79	24%
4–8 Tahun	221	68%
Total	325	100%

Berdasarkan Tabel 6, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 4–8 tahun, yaitu sebanyak 221 orang (68%). Selanjutnya, responden yang memiliki masa kerja 1–3 tahun berjumlah 79 orang (24%), sedangkan responden dengan masa kerja kurang dari satu tahun berjumlah 25 orang (8%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang relatif cukup lama di sektor pertambangan. Pengalaman kerja tersebut memungkinkan responden memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai budaya kerja dan dinamika keseimbangan kehidupan kerja yang mereka alami.

Distribusi Subjek Berdasarkan Perusahaan

Tabel 7. Distribusi Subjek Berdasarkan Perusahaan

Nama Perusahaan	Jumlah	Persentase
PT. X1	66	20%
PT. X2	20	6%
PT. X3	60	18%
PT. X4	27	8%
PT. X5	36	11%
PT. X6	6	2%
PT. X7	14	4%
PT. X8	6	2%
PT. X9	11	3%
PT. X10	3	1%
PT. X11	10	3%
PT. X12	5	2%
PT. X13	12	4%

PT. X14	5	2%
PT. X15	7	2%
PT. X16	5	2%
PT. X17	5	2%
PT. X18	5	2%
PT. X19	13	4%
PT. X20	9	3%
Total	325	100%

Berdasarkan Tabel 7, distribusi responden berdasarkan perusahaan menunjukkan variasi yang cukup beragam. Jumlah responden terbesar berasal dari PT. X1 sebanyak 66 orang (20%), diikuti PT. X3 sebanyak 60 orang (18%), dan PT. X5 sebanyak 36 orang (11%). Selanjutnya, PT. X4 menyumbang 27 responden (8%) dan PT. X2 sebanyak 20 responden (6%). Perusahaan lainnya memberikan kontribusi responden dalam jumlah yang lebih kecil, seperti PT. X7, PT. X13, dan PT. X19 yang masing-masing menyumbang sekitar 4% dari total responden. Sementara itu, beberapa perusahaan lainnya memiliki proporsi responden antara 1% hingga 3%. Jumlah responden paling sedikit berasal dari PT. X10, yaitu sebanyak 3 orang (1%). Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden penelitian berasal dari berbagai perusahaan pertambangan yang beroperasi di wilayah Bengalon. Meskipun distribusi responden tidak merata, keterlibatan responden dari berbagai perusahaan memberikan gambaran yang lebih representatif mengenai kondisi *hustle culture* dan *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon.

Hasil Uji Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data penelitian pada variabel *hustle culture* dan *work life balance*. Analisis ini mencakup nilai rata-rata (*mean*), nilai maksimum, nilai minimum, serta standar deviasi yang bertujuan untuk menggambarkan kecenderungan dan penyebaran data pada masing-masing variabel penelitian.

Tabel 8. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Mean	Maksimum	Minimum	Standar Deviasi
<i>Hustle culture</i>	111,20	195	41	29,60
<i>Work life balance</i>	44,17	68	17	10,30

Berdasarkan Tabel 8, variabel *hustle culture* memiliki nilai rata-rata sebesar 111,20 dengan skor tertinggi 195 dan skor terendah 41. Nilai standar deviasi sebesar 29,60 menunjukkan bahwa tingkat penyebaran data pada variabel ini relatif tinggi, sehingga terdapat variasi skor yang cukup beragam di antara responden. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *hustle culture* yang dimiliki oleh karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon bervariasi, mulai dari tingkat yang rendah hingga tinggi.

Sementara itu, variabel *work life balance* memiliki nilai rata-rata sebesar 44,17 dengan skor maksimum 68 dan skor minimum 17. Nilai standar deviasi sebesar 10,30 menunjukkan bahwa penyebaran data pada variabel ini relatif lebih homogen dibandingkan variabel *hustle culture*. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa tingkat *work life balance* responden cenderung berada pada kategori sedang dengan variasi skor yang tidak terlalu besar antarsubjek.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden memiliki tingkat *hustle culture* yang cukup beragam, sementara tingkat *work life balance* cenderung berada pada kategori sedang. Kondisi ini memberikan gambaran awal bahwa budaya kerja yang menekankan produktivitas tinggi masih ditemukan pada sebagian responden, namun keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi masih dapat dipertahankan pada tingkat tertentu.

Kategorisasi Data

Kategorisasi data dilakukan untuk mengetahui distribusi tingkat *hustle culture* dan *work life balance* pada responden penelitian. Pengelompokan skor dilakukan menggunakan metode kategorisasi hipotetik lima tingkat yang dikemukakan oleh Azwar (2017), yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Kategorisasi ini bertujuan untuk menggambarkan proporsi responden pada masing-masing kategori sehingga memudahkan interpretasi kondisi variabel yang diteliti.

Kategorisasi Hustle Culture

Tabel 9. Kategorisasi Data Hustle culture

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	16	5%
Rendah	70	22%
Sedang	162	50%
Tinggi	50	15%
Sangat Tinggi	27	8%
Total	325	100%

Berdasarkan Tabel 9, sebagian besar karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 162 responden (50%). Selanjutnya, kategori rendah ditempati oleh 70 responden (22%) dan kategori sangat rendah sebanyak 16 responden (5%). Di sisi lain, sebanyak 50 responden (15%) berada pada kategori tinggi dan 27 responden (8%) berada pada kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *hustle culture* pada kategori sedang. Artinya, sebagian besar responden menunjukkan kecenderungan untuk bekerja secara produktif dan berorientasi pada pencapaian, namun belum sampai pada tingkat yang sangat tinggi atau ekstrem.

Kategorisasi Work life balance

Tabel 10. Kategorisasi Data *Work life balance*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sangat Rendah	25	8%
Rendah	71	22%
Sedang	138	42%
Tinggi	55	17%
Sangat Tinggi	36	11%
Total	325	100%

Berdasarkan Tabel 10, mayoritas karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 138 responden (42%). Selanjutnya, kategori rendah ditempati oleh 71 responden (22%) dan kategori sangat rendah sebanyak 25 responden (8%). Sementara itu, kategori tinggi terdiri atas 55 responden (17%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 36 responden (11%). Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work life balance* yang berada pada kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa responden relatif mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun masih terdapat sebagian responden yang mengalami tingkat *work life balance* yang rendah. Di sisi lain, keberadaan responden pada kategori tinggi dan sangat tinggi menunjukkan bahwa beberapa karyawan telah mampu mempertahankan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi secara optimal.

Secara umum, hasil kategorisasi menunjukkan bahwa baik variabel *hustle culture* maupun *work life balance* didominasi oleh kategori sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang berorientasi pada produktivitas masih cukup kuat pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon, namun belum sepenuhnya menghilangkan kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Hasil Uji Asumsi

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi untuk memastikan bahwa data penelitian memenuhi persyaratan penggunaan analisis statistik parametrik. Dalam penelitian ini, uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Kedua pengujian tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa data memiliki distribusi normal dan hubungan antarvariabel bersifat linear, sehingga analisis regresi linear sederhana dapat digunakan secara tepat. Seluruh proses pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22.0 for Windows.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi normal. Distribusi data yang normal merupakan salah satu syarat penting dalam penggunaan analisis statistik parametrik. Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan menggunakan metode

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (*Asymp. Sig.*) lebih besar dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 11 berikut.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Statistic	df	Sig.
<i>Hustle culture</i>	0,047	325	0,079
<i>Work life balance</i>	0,047	325	0,079

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,079. Nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 ($0,079 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada penelitian ini telah terpenuhi. Baik variabel *hustle culture* maupun variabel *work life balance* menunjukkan distribusi data yang normal, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan analisis regresi linear sederhana. Terpenuhinya asumsi normalitas juga menunjukkan bahwa hasil analisis yang akan diperoleh dapat memberikan estimasi yang lebih akurat dan tidak mengalami penyimpangan akibat distribusi data yang tidak normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel *hustle culture* dan *work life balance* bersifat linear. Pengujian ini penting dilakukan sebagai salah satu syarat dalam penggunaan analisis regresi linear sederhana. Hubungan antarvariabel dinyatakan linear apabila nilai signifikansi (*Sig.*) lebih kecil dari 0,05. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antarvariabel dinyatakan tidak linear. Hasil uji linearitas antara variabel *hustle culture* dan *work life balance* disajikan pada Tabel 12 berikut.

Tabel 12. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Keterangan
<i>Hustle culture</i> (X) – <i>Work life balance</i> (Y)	0,000	Linear

Berdasarkan hasil uji linearitas, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 pada hubungan antara variabel *hustle culture* dan *work life balance*. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan pada variabel *hustle culture* cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel *work life balance* dalam pola hubungan yang linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam penelitian ini telah terpenuhi, sehingga analisis regresi linear sederhana dapat digunakan untuk menguji pengaruh *hustle culture* terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah *hustle culture* berpengaruh terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon. Pengujian dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana karena penelitian ini melibatkan satu variabel bebas (*hustle culture*) dan satu variabel terikat (*work life balance*). Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi (*p-value*), di mana hipotesis penelitian diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel *hustle culture* dalam menjelaskan variasi *work life balance*. Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada Tabel 13 berikut.

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,662	0,438

Berdasarkan Tabel 13, diperoleh nilai koefisien korelasi (*R*) sebesar 0,662 dan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,438. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *hustle culture* mampu menjelaskan sebesar 43,8% variasi yang terjadi pada variabel *work life balance*. Sementara itu, sebesar 56,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai koefisien determinasi tersebut mengindikasikan bahwa *hustle culture* memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan perubahan *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon.

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil pengujian regresi linear sederhana disajikan pada Tabel 14 berikut.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	F	Sig.
<i>Hustle culture – Work life balance</i>	41,066	0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diperoleh nilai *F* sebesar 41,066 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa *hustle culture* berpengaruh secara signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_1) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *hustle culture* terhadap *work life balance* diterima, sedangkan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Uji Koefisien Regresi

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = \alpha + BX$$

$$Y = 64,147 - 0,369X$$

Keterangan:

Y = *Work life balance*

X = *Hustle culture*

α = Konstanta (64,147)

B = Koefisien regresi (-0,369)

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa konstanta sebesar 64,147 mengindikasikan nilai *work life balance* ketika variabel *hustle culture* berada pada nilai nol. Adapun koefisien regresi sebesar -0,369 menunjukkan arah hubungan yang negatif antara kedua variabel. Koefisien regresi yang bernilai negatif mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *hustle culture* akan diikuti oleh penurunan *work life balance* sebesar 0,369 satuan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *hustle culture* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang mereka rasakan.

Temuan ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan produktivitas secara berlebihan, keterlibatan kerja yang tinggi, serta dorongan untuk terus bekerja dapat berdampak pada berkurangnya kemampuan individu dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal. Sebaliknya, semakin rendah tingkat *hustle culture*, maka semakin besar peluang individu untuk mempertahankan *work life balance* yang lebih baik.

Selain itu, hasil uji kelayakan model melalui analisis ANOVA menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05, sehingga model regresi yang digunakan dinyatakan layak untuk menjelaskan hubungan antara *hustle culture* dan *work life balance*. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami penyimpangan yang berarti sehingga dapat digunakan untuk melakukan interpretasi terhadap hubungan kedua variabel.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa *hustle culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon. Meskipun demikian, besarnya kontribusi yang diberikan hanya mencapai 43,8%, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain di luar *hustle culture* yang turut memengaruhi tingkat *work life balance*, seperti beban kerja, dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, kondisi keluarga, kesejahteraan psikologis, serta faktor lingkungan kerja lainnya.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hustle culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *work life balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon. Temuan ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan koefisien regresi sebesar -0,369. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan karyawan mengadopsi *hustle culture*, maka semakin rendah tingkat *work life balance* yang mereka rasakan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa *hustle culture* mampu menjelaskan 43,8% variasi *work life balance*. Besarnya kontribusi tersebut mengindikasikan bahwa *hustle culture* merupakan salah satu faktor psikologis dan budaya kerja yang memiliki pengaruh kuat terhadap keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pada karyawan tambang Generasi Z.

Secara teoritis, temuan ini mendukung konsep *hustle culture* yang dikemukakan oleh (Balkeran, 2020) yaitu budaya yang mengagungkan produktivitas, kesibukan, dan pencapaian kerja sebagai ukuran utama keberhasilan individu. Dalam budaya ini, bekerja melebihi batas normal sering kali dipersepsikan sebagai bentuk dedikasi dan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan. Akibatnya, individu terdorong untuk terus terlibat dalam aktivitas kerja, bahkan ketika waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat, bersosialisasi, atau memenuhi kebutuhan pribadi. Kondisi tersebut menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan alokasi waktu dan energi antara domain pekerjaan dan domain kehidupan pribadi yang pada akhirnya menurunkan *work life balance*.

Hubungan tersebut dapat dijelaskan lebih lanjut melalui teori *Work-Life Balance* dari (Fisher dkk., 2009). Menurut teori ini, keseimbangan kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam menjaga batas yang sehat antara peran pekerjaan dan peran pribadi. Ketika individu terpapar *hustle culture*, tuntutan untuk selalu produktif dan tersedia bagi pekerjaan cenderung meningkat. Situasi tersebut menyebabkan dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)* menjadi lebih dominan karena pekerjaan mulai mengganggu kehidupan pribadi. Waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga, rekreasi, pemulihan fisik, maupun aktivitas sosial menjadi berkurang akibat tingginya keterlibatan kerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *hustle culture* yang dimiliki seseorang, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dari perspektif psikologi organisasi, hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori konflik peran (*role conflict theory*). Teori ini menjelaskan bahwa individu dapat mengalami tekanan ketika tuntutan dari satu peran menghambat pelaksanaan peran lainnya. Pada karyawan yang memiliki orientasi *hustle culture* tinggi, tuntutan pekerjaan sering kali

menjadi prioritas utama sehingga peran sebagai anggota keluarga, pasangan, teman, maupun individu yang memiliki kebutuhan pribadi menjadi terabaikan. Kondisi tersebut memunculkan *work-family conflict*, berkurangnya waktu pemulihan (*recovery time*), dan meningkatnya kelelahan psikologis. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat menyebabkan emotional exhaustion, penurunan kepuasan hidup, serta menurunnya kualitas hubungan interpersonal.

Temuan penelitian ini menjadi semakin relevan ketika dikaitkan dengan karakteristik Generasi Z. Berbeda dengan generasi sebelumnya yang cenderung memandang pekerjaan sebagai pusat kehidupan, Generasi Z umumnya memiliki orientasi yang lebih kuat terhadap keseimbangan hidup, fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan psikologis. (Rachmadini & Riyanto, 2020) menjelaskan bahwa Generasi Z cenderung menghargai kualitas hidup dan kebebasan dalam mengelola waktu kerja. Oleh karena itu, ketika mereka berada dalam lingkungan kerja yang menginternalisasi nilai-nilai *hustle culture*, muncul ketidaksesuaian antara nilai pribadi yang mereka anut dengan tuntutan budaya organisasi. Ketidaksesuaian tersebut berpotensi menimbulkan stres psikologis, ketidakpuasan kerja, serta penurunan persepsi terhadap *work life balance*.

Kondisi tersebut semakin diperkuat oleh karakteristik pekerjaan di sektor pertambangan. Lingkungan kerja pertambangan memiliki tuntutan yang berbeda dibandingkan sektor pekerjaan lainnya karena melibatkan sistem kerja shift, target produksi yang tinggi, jam kerja panjang, serta lokasi kerja yang relatif jauh dari pusat aktivitas keluarga dan sosial. Dalam situasi demikian, karyawan sering kali dituntut untuk tetap siaga dan responsif terhadap kebutuhan operasional perusahaan. Ketika budaya *hustle culture* berkembang dalam lingkungan kerja yang sudah memiliki tuntutan tinggi tersebut, dampaknya terhadap *work life balance* menjadi semakin besar. Karyawan tidak hanya menghadapi tekanan dari sistem kerja yang padat, tetapi juga tekanan psikologis untuk terus menunjukkan produktivitas dan komitmen kerja secara berkelanjutan.

Interpretasi tersebut sejalan dengan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti. Beberapa responden mengungkapkan bahwa mereka masih menerima dan merespons komunikasi pekerjaan setelah jam kerja berakhir, tetap memikirkan pekerjaan saat berada di rumah, serta mengalami keterbatasan waktu untuk beristirahat maupun berkumpul bersama keluarga. Fenomena ini menunjukkan adanya *boundary blurring* atau kaburnya batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Menurut teori *boundary management*, batas yang tidak jelas antara kedua domain kehidupan tersebut merupakan salah satu penyebab utama menurunnya *work life balance* karena individu mengalami kesulitan untuk melepaskan diri secara psikologis dari tuntutan pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga memperkuat temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Irma dkk., 2022; Perangin Angin, 2024) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berlebihan memiliki hubungan negatif dengan *work life balance*. Kesamaan hasil tersebut mengindikasikan bahwa dampak *hustle culture* terhadap keseimbangan kehidupan kerja merupakan fenomena yang relatif konsisten pada berbagai kelompok pekerja. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris baru karena dilakukan pada konteks industri pertambangan yang memiliki karakteristik pekerjaan berisiko tinggi dan berfokus pada Generasi Z yang masih relatif jarang menjadi subjek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memperluas bukti empiris mengenai dampak *hustle culture* pada kelompok pekerja muda dalam lingkungan kerja dengan tekanan operasional yang tinggi.

Secara praktis, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan pertambangan perlu memperhatikan budaya kerja yang berkembang di lingkungan organisasi. Upaya peningkatan produktivitas perlu diimbangi dengan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, seperti pengaturan jam kerja yang lebih sehat, pembatasan komunikasi pekerjaan di luar jam kerja, pemberian waktu pemulihan yang memadai, serta program kesejahteraan karyawan yang berfokus pada kesehatan mental. Langkah tersebut menjadi penting mengingat Generasi Z merupakan kelompok tenaga kerja yang akan mendominasi dunia kerja pada masa mendatang. Tanpa adanya pengelolaan budaya kerja yang seimbang, normalisasi *hustle culture* berpotensi meningkatkan risiko burnout, menurunkan kesejahteraan psikologis, serta mengurangi keberlanjutan kinerja karyawan dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa *hustle culture* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work-Life Balance* pada karyawan tambang Generasi Z di Kecamatan Bengalon. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kecenderungan karyawan mengadopsi budaya kerja yang mengagungkan produktivitas, kesibukan, dan keterlibatan kerja secara berlebihan, maka semakin rendah kemampuan mereka dalam mempertahankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *hustle culture* merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *work-life balance*, meskipun masih terdapat faktor-faktor lain yang turut berkontribusi terhadap keseimbangan kehidupan kerja karyawan.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat pandangan bahwa budaya kerja yang menekankan pencapaian dan produktivitas tanpa batas dapat mengaburkan batas antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan risiko konflik peran, kelelahan psikologis, dan menurunnya kesejahteraan individu. Temuan ini juga memperluas bukti empiris

mengenai pengaruh *hustle culture* terhadap *Work-Life Balance* pada konteks industri pertambangan, khususnya pada kelompok pekerja Generasi Z yang memiliki kebutuhan tinggi terhadap fleksibilitas kerja, kesehatan mental, dan keseimbangan hidup.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya upaya perusahaan pertambangan dalam membangun budaya kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Perusahaan perlu mengelola beban kerja secara proporsional, memastikan ketersediaan waktu istirahat yang memadai, membatasi tuntutan pekerjaan di luar jam kerja, serta mengembangkan program kesejahteraan karyawan yang mendukung kesehatan fisik dan psikologis. Selain itu, organisasi perlu mendorong budaya kerja yang tidak semata-mata menilai kinerja berdasarkan intensitas kerja dan durasi keterlibatan karyawan, melainkan juga memperhatikan kualitas kerja, kesejahteraan, dan keberlanjutan produktivitas dalam jangka panjang. Langkah-langkah tersebut menjadi semakin penting mengingat Generasi Z akan menjadi kelompok tenaga kerja dominan di masa depan.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi *work-life balance*, seperti beban kerja, dukungan sosial, fleksibilitas kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan kesejahteraan psikologis. Penggunaan teknik sampling yang lebih representatif serta perluasan lokasi penelitian juga diperlukan agar hasil penelitian dapat memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Aziz, K. S., & Adnans, A. A. (2023). The Effect of *Hustle culture* on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia: Pengaruh *Hustle culture* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Perusahaan Rintisan Di Indonesia. *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 18(2), 140–147.
- Badan Pusat Statistik Indonesia. (2025). *Keadaan Pekerja di Indonesia Agustus 2025*. Badan Pusat Statistik Indonesia. <https://www.bps.go.id/id/publication/2025/12/23/5fe58c9723acafc73fb95bff/keadaan-pekerja-di-indonesia-agustus-2025.html>
- Balkeran, A. (2020). *Hustle culture* and the Implications for Our Workforce. *CORPORATE COMMUNICATION*.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of occupational health psychology*, 14(4), 441.
- Frame, P., & Hartog, M. (2003). From rhetoric to reality. Into the swamp of ethical practice: Implementing work-life balance. *Business Ethics: A European Review*, 12(4), 358–368.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Statistik Analisis Multivariate (Edisi 9)*. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanto, G. C. (2019). *Perbedaan penggunaan internet, media sosial, dan persepsi pada dunia kerja menurut tahun kelahiran generasi Z (Studi pada Mahasiswa Fakultas Bisnis*

- dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta)* [PhD Thesis, UAJY].
<https://repository.uajy.ac.id/id/eprint/20854/>
- International Labour Organization. (2023, Januari 6). *Working Time and Work-Life Balance Around the World / International Labour Organization*.
<https://www.ilo.org/publications/working-time-and-work-life-balance-around-world>
- 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.
- Monalisa, M., Stevani, H., Oktasari, M., & Dewi, E. R. (2024). Work-family conflict among working students: Strategies, challenges, and implications for academic success. *Research and Development Journal of Education*, 10(2), 967–974.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory, 3rd ed.*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Perangin Angin, E. D. C. (2024). *Pengaruh Hustle culture terhadap Work life balance pada Karyawan Indopro Event Organizer Medan*.
<https://repositori.uma.ac.id/jspui/handle/123456789/25455>
- Purwati, P. D. (2016). *Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (work load) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo* [PhD Thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim].
<http://etheses.uin-malang.ac.id/3693/>
- Rachmadini, F., & Riyanto, S. (2020). *The Impact of Work-Life Balance on Employee Engagement in Generation Z*. 25(5), 2279–0845.
- Yuza, H. P. (2024). *Studi Kasus Work-Life Balance Karyawan di Perusahaan Tambang PT. Pertamina Hulu Rokan di Riau* [PhD Thesis, Universitas Islam Indonesia].
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/54176>