

Serba Salah dengan Hustle Culture; Apakah Merupakan Sebuah Produktivitas? Bagaimana Correlasi antara Jam Kerja dan Produktivitas?

Margareta Konda Kundu¹

¹*Universitas Nusa Putra, margaretakonda8@gmail.com*

Abstract: *Hustle Culture is a lifestyle in which individuals feel the need to constantly stay busy and work continuously, regardless of where they are—even during a pandemic, people are pressured to remain productive. This culture stems from a societal perspective that assumes constant hustling will lead to faster success. However, in reality, Hustle Culture is more closely related to workaholism, which differs significantly from genuine hard work. This study uses a literature review method by analyzing relevant previous research. The aim of the study is to examine the correlation between working hours and productivity, so that people do not misinterpret hustle culture as something normal or ideal. The goal is to help both company employees and entrepreneurs running their own businesses strike a balance between work and rest. By doing so, work stress and workload burden can be minimized as effectively as possible. The findings of this study show that many previous studies have revealed that longer working hours have a negative impact on productivity and even on overall health.*

Keywords: *Hustle Culture, Productivity, Working Hours*

Klasifikasi JEL:

PENDAHULUAN

Sejatinya manusia di tuntut untuk selalu bekerja keras secara terus menerus, bekerja di mana pun dan kapan pun. Karena persepsi masyarakat terhadap orang yang bekerja keras mungkin dianggap akan sukses sedangkan orang yang sedikit bekerja atau pemalas adalah pangkal miskin. Namun, orang yang terlalu bekerja keras mereka terkadang lupa dengan hal-hal penting yang ada di sekitarnya, seperti kesehatan, keluarga, dan lain sebagainya. Sehingga, walaupun mereka banyak bekerja itu tidak membawa hasil. Gaya hidup tersebut disebut dengan "*Hustle Culture*".

Dalam sebuah organisasi *hustle culture* menjadi kesepakatan yang tidak terucap antara karyawan dan perusahaan. Dimana dedikasi karyawan terhadap perusahaan mencerminkan tingkat produktivitas yang diharapkan dari seluruh kelompok kerja. Produktivitas yang diharapkan adalah harapan minimum implisit atau eksplisit yang harus dicapai seluruh karyawan, terlepas dari berbagai peran yang ada di perusahaan. Premis dari harapan itu menormalkan komitmen miring untuk semua bawahan. Implikasi akhirnya adalah karyawan yang mematuhi akan menerima imbalan yang lebih besar dalam bentuk kompensasi, pengakuan dan masa kerja. (Balkeran, 2020)

Budaya *hustling* semakin tampak sejak zaman *start up*, ketika *entrepreneurship* ternama di kalangan anak muda, mereka termotivasi ingin seperti Steve Jobs, Mark Zuckerberg, Elon Musk dll. Tidak hanya di dunia *entrepreneurships* aja, di dunia korporat juga budaya hustling banyak diimbau. Namun, apakah *hustle culture* adalah sebuah produktivitas?

Salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja adalah pengaturan waktu kerja, dimana setiap karyawan membutuhkan waktu istirahat, pembagian waktu kerja serta lama waktu kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan. Waktu kerja yang sesuai akan memaksimalkan penggunaan waktu kerja, sehingga efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan akan lebih teratur dan terarah. Hal itu, secara tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja karyawan. (Putra, 2019)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara produktivitas dan waktu kerja sehingga manusia tidak salah menyimpulkan bahwa *hustle culture* adalah hal yang lumrah. Supaya karyawan yang bekerja pada perusahaan maupun *entrepreneurship* yang menjalankan usahanya sendiri bisa menyeimbangkan waktu mereka untuk bekerja dan istirahat. Dengan demikina stress kerja maupun beban kerja bisa diminimalisir sebaik mungkin.

TINJAUAN PUSTAKA

Hustle Culture

Hustle Culture merupakan sebuah gaya hidup yang popular dikalangan millenial yang menganggap bahwa dirinya akan sukses jika banyak bekerja tanpa mementingkan waktu istirahat. Tanpa disadari gaya hidup tersebut sama dengan woraholism yang memaksa seseorang untuk terus bekerja. (Oates, 1971).

Fenomena *hustle culture* atau lebih dikenal dengan workaholism yang menjadi tren dikalangan milenial. Ada berbagai faktor yang menyebabkan budaya workaholism ini diantaranya adalah sifat perfeksionis dan

berorientasi pada hasil, serta pengaruh social karena saat ini banyaknya anak muda yang sukses. (Triani, 2021)

Gaya hidup *Hustling* dampak berdampak buruk bagi kesehatan fisik, mental bahkan kehidupan pribadi. Walaupun bekerja dengan keras *hustle culture* bukanlah salah satu faktor yang dapat menentukan produktivitas.

Menurut (Ahmadi & AsI, 2013) bahwa *workaholism* tidak sama dengan bekerja keras karena alasan berikut:

- 1) Pekerja keras biasanya menganggap pekerjaan mereka sebagai tugas wajib, yang dapat memenuhi kebutuhan mereka fisiologis sementara *workaholism* adalah orang yang percaya tempat kerjanya sebagai tempat yang aman surga di mana dia bisa bebas dari perasaan dan kewajiban yang tidak diinginkan.
- 2) Pekerja keras tahu bagaimana membagi waktu mereka antara pekerjaan dan keluarga serta teman-teman mereka juga sebagai kegiatan rekreasi tetapi orang yang *workaholism* mendedikasikan prioritas tertinggi untuk pekerjaannya sejak Tuntutan pekerjaan tidak membiarkan dia mengalokasikan waktu yang cukup untuk keluarga dan teman-temannya.
- 3) Secara fisiologis, orang yang *workaholism* melaporkan pelepasan adrenalin dalam tubuh mereka untuk dihadapi kebutuhan kerja dan kondisi kerja keras tetapi orang yang bekerja keras tidak memiliki perasaan seperti itu.
- 4) Pekerja keras mampu mengontrol keinginannya untuk bekerja tetapi yang *workaholic* tidak bisa melakukannya. orang yang *workaholism* selalu

memikirkan pekerjaannya bahkan ketika dia sedang melakukan rekreasi dengan keluarga atau temannya.

Produktivitas

Keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan efektif. Tidak hanya diukur dari banyaknya orang itu bekerja dan waktu yang mereka luangkan untuk bekerja. Produktivitas juga dilandasi oleh pengetahuan yang dimiliki karyawan, dengan pengetahuan itu karyawan dianggap lebih bisa produktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang berpandangan hidup harus selalu lebih baik dari hari ke hari, tidak merasa puas dan selalu melakukan perbaikan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Dengan demikian hal itu akan mendorong seseorang untuk selalu produktif. (Siswadi, 2016)

Sedangkan menurut Organization for Economic Coorperation and Development (OECD) mendefinisikan produktivitas sebagai seberapa effisien produksi input yang dipergunakan untuk menghasilkan sesuatu. Ada banyak parameter yang bisa digunakan untuk mengukur produktivitas. Salah satunya adalah PDB.

Pendapat lain mengungkapkan bahwa produktivitas adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari kemarin dan seterusnya. (Candra & Prasetya, 2015)

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas input, yaitu

dengan memperbaiki cara kerja, melatih tenaga kerja serta mengurangi pemborosan, misalnya mengurangi waktu jam kerja yang sering diisi dengan aktivitas yang tidak berorientasi menghasilkan output. (Martono, 2019)

Menurut (Zulhanafi, Aimon, & Syofyan, 2013) yang mempengaruhi produktivitas adalah modal manusia yang meliputi pengetahuan dan kesehatan, 2 hal tersebut menjadi dasar yang dapat membentuk kapabilitas manusia yang lebih luas

Dari pengertian di atas dapat saya disimpulkan bahwa produktivitas adalah effisiensi tenaga yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu yang berkualitas. Agar hal itu dapat dilakukan karyawan harus memiliki faktor pendukung produktivitas yakni pengetahuan dan kesehatan. Karyawan yang produktivitas tidak akan merasa puas dan selalu ingin menambah wawasannya untuk meningkatkan produktivitas dari hari ke hari.

Saat ini meningkatkan produktivitas menjadi salah satu tujuan utama perusahaan, sehingga banyak perusahaan yang membuat perencanaan mereka berdasarkan faktor peningkatan produktivitas.

Waktu Kerja

Jam kerja merupakan waktu yang dihabiskan pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya dan mendapatkan kompensasi.

Jam kerja normal bagi para karyawan adalah selama 40 jam/minggu (UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan). Akan tetapi ketentuan waktu kerja tersebut tidak berlaku

untuk sektor usaha tertentu. Sedangkan, pekerja tidak penuh adalah para pekerja yang bekerja di bawah jam kerja yaitu selama kurang dari 35 jam/minggu. Sedangkan waktu jam kerja lembur karyawan adalah 3 jam dalam 1 hari dan 13 jam dalam 1 minggu. Tentu saja, pemerintah mengharuskan perusahaan untuk membayar atau memberikan upah lembur.

Namun, masalahnya adalah terkadang karyawan diberikan pekerjaan yang menumpuk diluar jam kerja mereka bahkan diluar jam lembur. Sehingga saat dirumah pun mereka diharuskan untuk tetap bekerja dan mengorbankan waktu istirahatnya.

Menurut (Ramadani, 2021) jam kerja yang panjang memiliki dampak buruk terhadap kesehatan pekerja, baik kesehatan fisik maupun mental. Sudah terbukti jam kerja yang panjang memiliki dampak negatif bagi kesehatan para pekerja dengan begitu peluang untuk untuk mengalami masalah kesehatan kerja yang berdampak terhadap produktivitas.

Sebuah *study* yang dilakukan *Workforce Institute* atas nama *Kronos Incorporated* terhadap kurang lebih 3.000 karyawan di delapan negara pada 2018. *Study* itu membawa hasil yaitu sebanyak 45% karyawan penuh waktu mengatakan bahwa mereka hanya butuh waktu 5 jam untuk menyelesaikan pekerjaannya jika tidak ada gangguan. Sementara tiga dari empat karyawan (72 persen) akan bekerja empat hari atau kurang per minggu jika gaji tetap. Namun, 71 persen karyawan juga mengatakan pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi mereka.

Study itu menunjukkan bahwa kita tidak memerlukan waktu yang banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Kita tidak perlu *hustling* untuk mendapat gelar produktivitas.

METODOLOGI

Literature review ini menganalisis artikel yang relevan dan berfokus pada *variable hustle culture*, Produktivitas dan jam kerja. Adapun artikel yang digunakan pada *literature review* ini adalah artikel yang didapatkan dengan menggunakan 2 database yaitu Google Scholar dan Science Direct dengan memasukkan kata kunci “Produktivity”, “Hustle Culture” dan “Jam Kerja”. Artikel yang digunakan adalah 15 artikel yang diterbitkan sekitar enam tahun terakhir sampai sekarang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara Jam Kerja dan Produktivitas

Pada penelitian (Collewet & Sauermann, 2017) mengemukakan bahwa peningkatan waktu kerja dapat menurunkan produktivitas Karena jumlah kontrol yang disertakan dalam model meningkat, perkiraan hubungan antara waktu kerja dan produktivitas cenderung menjadi kurang negatif. Penelitian itu mirip dengan penelitian (Vallo & Mashau, 2020) mereka berpandangan bahwa dengan bertambahnya jam kerja begitu pula Produktivitas, tetapi Produktivitas akan menurun di beberapa titik karena tingkat stres dan kesehatan dan faktor lain yang

disebutkan dalam penelitian, yang memengaruhi kemampuan pekerja untuk menjadi produktif. Disisi lain, (Sato, Kuroda, & Owan, 2020) berpendapat bahwa efek negatif dari peningkatan satu jam kerja selama akhir pekan pada kesehatan mental adalah satu setengah hingga dua kali lebih besar dari jam lembur selama hari kerja. Sedangkan pada penelitian yang di lakukan (Okugawa, 2021) hasil temuannya menunjukkan bahwa peningkatan jam kerja lembur sebesar 1% menyebabkan peningkatan tenaga kerja produktivitas karyawan penuh waktu dan paruh waktu masing-masing sekitar 0,75 persen dan 0,90 persen. Pada Di sisi lain, jam kerja yang terjadwal berdampak positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Ini berarti bahwa mengurangi jam kerja tidak selalu merupakan pilihan terbaik untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Hasil itu berhubungan dengan penilitian (Manik & Syafrina, 2018) yang berfokus pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu mental dan kemampuan fisik karyawan serta pelatihan antara bawahan dan bawahan memberikan sumbangsi terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian (Lubis, 2014) yang mengemukakan bahwa Secara serempak jam kerja, upah dan umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Tabel 1. Tabel Literature Review

No	Penulis	Judul	Variable	Hasil
1	Arrianna Balkeran	Hustle Culture and Implications for Our Workforce	Hustle Culture and Workforce	Akibat langsung dari <i>Hustle Culture</i> yang negatif lebih dari sekadar kelelahan karyawan. Diperdebatkan, efek langsung dari negatif <i>Hustle Culture</i> berasal setelah karyawan menghadapi kelelahan karena mereka kemudian dihadapkan pada keputusan tentang apa langkah mereka selanjutnya dalam jalur karir mereka. Keputusan seperti itu akan berdampak langsung pada karyawan karena pada akhirnya akan menjadi pilihan yang dibuat sendiri oleh karyawan.
2	Rivan Khairid Alif Putra	Analisis Kepuasan Kerja, Input Kerja, dan Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Mestika Sakti	Kepuasan Kerja, Input Kerja, Waktu Kerja, Produktivitas	Kepuasan kerja, input kerja, dan waktu kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Mestika Sakti dengan besar signifikan sebesar 0,000 dan nilai Fhitung sebesar 212,292.
3	Andrey Chandra dan Wibawa Prasetya	Peningkatan Prduktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Pada Pt. KMK Global Sports	Produktivitas, Kualitas Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi	Kepemimpinan dan Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja, tapi Kepemimpinan tidak berpengaruh langsung terhadap produktivitas, disisi lain Kompensasi dan Kualitas Kerja berpengaruh langsung terhadap produktivitas.
4	Yudi Siswadi	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.	Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Karyawan	Dari hasil penelitian tersebut terdapat adanya pengaruh yang signifikan antara

		Jasa Marga Cabang (Bermera) Medan		pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
5	Zulhanafi, Hasdi Aimon, dan Efrizal Syofyan	Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Tingkat Pengangguran di Indonesia	Produktivitas, Unemployment, education, health, economic, growth, investment, government spending, wage and inflation.	Variabel pendidikan dan kesehatan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di Indonesia.
6	Kaori Sato, Sachiko Kurodда, dan Hideo Owan	Mental Health Effects of Long Work Hours, Night and Weekend Work, and Short Rest Periods	Mental Health dan Work Schedule	Efek dari empat karakteristik jadwal kerja, hasil kami menunjukkan bahwa efek negatif dari peningkatan satu jam kerja selama akhir pekan pada kesehatan mental adalah satu setengah hingga dua kali lebih besar dari jam lembur selama hari kerja.
7	Tarida Marlin S. Manurung dan Budi Harni	Kajian Motivasi Kerja dan Produktivitas Karyawan	Manajemen Produksi, Produktivitas Karyawan	Kebijakan yang diberikan oleh perusahaan ini dalam meningkatkan motivasi, bertolak dari persepsi bahwa dalam suatu organisasi, baik yang besar maupun yang kecil, manusia merupakan sumber daya yang paling strategis dan berharga yang dimiliki oleh perusahaan, karena pada dasarnya manusia mempunyai harkat dan martabat yang tinggi yang harus dihargai. Salah satu cara untuk menghargai harkat dan martabat manusia adalah dengan memberikan haknya setelah mereka melaksanakan kewajiban mereka, agar apa yang mereka lakukan merasa diakui sehingga mereka akan lebih bersemangat di dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

8	Alpin Neksen, Muhammad Wadud, dan Susi Handayani	Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Grup Global Sumatera	Beban Kerja, Jam Kerja dan Kinerja Karyawan	Beban Kerja dan Jam Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Grup Global Sumatera.
9	Karuniawati Dewi Ramadani	Hubungan Jam Kerja dan Status Kesehatan Pekerja di Indonesia	Jam Kerja, Regresi Logistik Biner, dan Kesehatan Pekerja	Dari penelitian ditemukan bahwa variabel lama jam kerja, jenis kelamin, kelompok umur, tipe daerah, dan pendidikan memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kesehatan. Untuk variabel lapangan usaha, hanya pada lapangan usaha sektor pertanian yang memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kesehatan, sedangkan lapangan usaha sektor kesehatan; profesional, ilmiah, dan teknis; keuangan; serta pertambangan dan energi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kesehatan
10	Ali Akbar Ahmadi dan Shahroud Karimi Asl	A Study on The Effect of Workaholism on Human Resource Productivity: A Case Study of Managers of East Azerbaijan Water and Waste Water Company	Human Resource Management, Empowerment, Workaholism, Productivity, and Human Resource Productivity	Kenikmatan kerja lebih terasa karena efek positif dari Workaholism dibandingkan dengan dimensi lain. Ini berarti bahwa beberapa Workaholism melakukan lebih banyak upaya dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan mereka dan menunjukkan lebih banyak komitmen untuk pekerjaannya karena cinta mereka terhadap pekerjaan serta mereka menikmatinya. Namun, Workaholism dapat diikuti oleh dampak buruk pada kehidupan manusia seperti stres yang melampaui batas.

11	Yusniar Lubis	Pengaruh Jam Kerja, Upah dan Usia Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Putra Fajar Jaya Medan	Working Hours, Wages, Age and Productivity	Secara serempak jam kerja, upah dan umur berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedacara parsial jam kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan usia berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Jam kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan upah kerja
12	Marion Collewet dan Jan Sauermann	Working Hours and Productivity	Working Hours, Produktivity, Output and Labour Demand	Hasil kami menunjukkan bahwa peningkatan waktu kerja efektif sebesar 1 persen mengarah pada peningkatan output, yaitu jumlah panggilan yang dijawab, sekitar 0,9 persen.
13	Sudarmin Manik	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam	Mental, Productivity, Relationship, Subordinates, Superiors, and Training	Pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan memberikan sumbangsih pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam Unit Ps. Kota Duri.
14	Shusaku Okugawa	Working Hours and Productivity Analysis	Working Hours, Labor Productivity	Dalam makalah ini, kami telah memperkirakan dampak jam kerja terhadap produktivitas tenaga kerja dengan memisahkan jam kerja terjadwal dan jam kerja lembur karyawan penuh waktu dan paruh waktu. Kita punya menggunakan analisis panel dan analisis regresi berganda.

				Analisis panel memungkinkan kita untuk mengontrol waktu-heterogenitas invarian tak teramati.
15	Nerrisa Vallo dan Pfano Mashau	The Impact of Working Hours on Employess Productivity: Case Study Of Sabertek LTD,	Working Hours, Productivity, Health, Stress, Well-Being, Job Satisfaction, Working Conditions dan Wages	Studi menyimpulkan bahwa karena jam kerja meningkat begitu pula Produktivitas, tetapi Produktivitas akan menurun di beberapa titik karena stres dan tingkat kesehatan serta faktor lain yang disebutkan dalam penelitian ini, yang berdampak pada pekerja kemampuan untuk menjadi produktif.

KESIMPULAN

Sebagian besar penelitian mengemukakan dampak buruk peningkatan jam kerja terhadap produktivitas, melakukan budaya hustling juga bukan merupakan salah satu indicator menentukan produktivitas. Namun, pengurangan waktu jam kerja juga bukan berarti bisa membuat seseorang jadi produktivitas.

Maka, hasil dari penelitian ini adalah produktivitas ditentukan dari efisiensi pengeluaran tenaga untuk menghasilkan output yang berkualitas, *Hustle Culture* tidak menjadikan seseorang produktivitas ataupun kaya, apalagi jika pekerjaan mu banyak terganggu oleh hal-hal yang tidak berorientasi membuat output yang berkualitas. Terdapat dampak negative dari menggunakan waktu jam kerja yang berlebihan, maka bekerja dengan waktu yang wajar tapi tetap bekerja keras adalah solusinya.

REFERENCE

- Ahmadi, A. A., & AsI, S. K. (2013). A study on the effect of workaholism on human resource productivity: A case study of managers of. *Management Science Letters* 3.
- Balkeran, A. (2020). Hustle Culture and implication for our workforce.
- Candra, A., & Prasetya, W. (2015). Peningkatan Produktivitas Melalui Peningkatan Kualitas Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi pada PT. KMK Global Sport. *Jurnal WIDYA Ekonomika*.
- Collewet, M., & Sauermann, J. (2017). Working Hours and Productivity.
- Lubis, Y. (2014). Pengaruh Jam Kerja, Upah Dan Usia Terhadap Produktivitas. (*Jurnal Agribisnis Sumatera Utara*.
- Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Danamon Simpan Pinjam. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam* -.
- Martono, R. V. (2019). *Analisis Produktivitas dan Efisiensi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama anggota IKAPI.
- Oates, W. (1971). *Confessions of a workaholic: The Facts about Work Addiction*. New York: World Publishing Co.
- Okugawa, S. (2021). Working Hours and Labor Productivity Analysis.
- Putra, R. K. (2019). Analisis Kepuasan kerja, Input kerja, dan Waktu Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Metika sakti.
- Ramadani, K. D. (2021). Hubungan Jam Kerja dan Status Kesehatan Pekerja di Indonesia. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Khatulistiwa*.
- Sato, K., Kuroda, S., & Owan, H. (2020). Mental Health Effects of Long Work Hours, Night and Weekend work, and Short Rest Priods. *Social Science & Medicine* .
- Simanjuntak, P. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Bermera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Triani. (2021, July). *Work-Lif (Im) Balance: Memahami Hustle Culture melalui Perspektif Ekonomi*. Retrieved from HIMIESPA:<https://himiespa.feb.ugm.ac.id/work-life-imbalance-memahami-hustle-culture-melalui-perspektif-ekonomi/>
- Vallo, N., & Mashau, P. (2020). The Impact of Working Hours on Employe Produktivity: Case Study of Sabertek LTD, South Africa. *Academy of Entrepreneurship Journal* .
- Zulhanafi, Aimon, H., & Syofyan, E. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas dan Tingkat Pengangguran. *Kajian Ekonomi*.