

Analisis *Hustle Culture* Terhadap *Work Life Balance* pada Pekerja *Remote* di Kota Denpasar

Revy Aurlia Adistya¹, Anom Kumbara², Ida Ayu Alit Laksmiwati³

Fakultas Ilmu Budaya, Program Studi S-1 Antropologi Budaya

Universitas Udayana

revyaurliya@gmail.com

ABSTRACT

The rise of remote work is increasingly popular among Generation Z workers in Denpasar, Bali, especially in creative and technical fields. This study analyzes the factors driving the emergence of hustle culture and its impact on work-life balance. Using qualitative and ethnographic methods, data was collected through observation, interviews, and literature review. The findings show that easy access to technology, flexible work patterns, and performance-oriented company culture are key drivers of hustle culture. While this culture enhances creativity, it blurs the line between work and personal life, leading to stress and reduced well-being. The study also reveals how the unique cultural and social context in Denpasar influences this phenomenon. These insights provide guidance for workers and organizations to create a better work-life balance.

Keywords: *Hustle Culture, Remote Workers, Generation Z, Work-Life Balance, Keesing's Cultural Theory, Three Circle Model*

ABSTRAK

Fenomena bekerja dari jarak jauh semakin populer di kalangan pekerja Generasi Z di Denpasar, Bali, terutama dalam bidang kreatif dan teknis. Penelitian ini menganalisis faktor-faktor yang mendorong munculnya *hustle culture* dan dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Dengan menggunakan metode kualitatif dan etnografi, data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan tinjauan literatur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akses teknologi, fleksibilitas kerja, dan budaya perusahaan yang menghargai kinerja menjadi faktor utama pendorong *hustle culture*. Meskipun budaya ini meningkatkan kreativitas, batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, menyebabkan stres dan penurunan kesejahteraan. Penelitian ini juga mengungkap bagaimana konteks budaya dan sosial di Denpasar mempengaruhi fenomena ini. Temuan ini memberikan wawasan bagi pekerja dan organisasi untuk menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik.

Kata kunci: *Hustle Culture, Pekerja Remote, Generasi Z, Keseimbangan Kehidupan-Kerja, Teori Kebudayaan Keesing, Three Circle Model*

PENDAHULUAN

Revolusi industri telah memicu perubahan signifikan dalam dunia kerja, terutama dengan adopsi pekerjaan jarak jauh atau *remote work*. Faktor-faktor seperti kemajuan teknologi, perubahan paradigma manajemen sumber daya manusia, dan pandemi COVID-19 telah mempercepat pertumbuhan jumlah pekerja *remote* secara

global. Pekerja *remote*, yang bekerja di luar kantor fisik, telah menjadi fenomena umum yang didorong oleh kemudahan akses teknologi dan alat komunikasi. Meskipun fleksibilitas kerja memberikan kebebasan, batas antara waktu kerja dan waktu luang sering kali menjadi kabur, menyebabkan stres dan kelelahan. Tren ini semakin terlihat di Indonesia, di mana generasi Z dan milenial menunjukkan minat yang tinggi untuk mencari pekerjaan yang bisa dilakukan secara *remote*.

Perusahaan *StartUp*, yang terkenal dengan lingkungan kerja yang fleksibel dan tidak kaku, menjadi pilihan populer bagi generasi Z. Lingkungan kerja ini memungkinkan inovasi dan pengembangan kemampuan baru, namun juga dapat menimbulkan tekanan akibat tuntutan kerja yang tinggi. Kondisi lingkungan kerja di *StartUp* sering kali menyebabkan pekerja mengalami stres dan burnout karena jam kerja yang panjang dan kurangnya waktu istirahat. Budaya *hustle* atau "budaya kerja terus-menerus" semakin mengakar di kalangan pekerja *StartUp*, terutama generasi Z. Mereka didorong untuk terus bekerja tanpa henti demi meraih kesuksesan, sering kali mengorbankan waktu pribadi dan istirahat. Media sosial juga memainkan peran besar dalam mempengaruhi ekspektasi mereka terhadap kesuksesan, di mana generasi Z sering kali merasa harus bersaing dengan rekan-rekan mereka yang memamerkan pencapaian di media sosial.

Generasi Z cenderung memiliki ambisi tinggi dalam karier, yang mendorong mereka untuk bekerja keras dan mengambil banyak tanggung jawab tambahan. Pekerjaan *remote* memungkinkan mereka mengejar ambisi ini dengan lebih fleksibel, namun tekanan untuk terus produktif dan mencapai target sering kali menciptakan beban mental yang besar. Tekanan ini diperparah oleh ekspektasi yang tidak realistis dari media sosial. Di Denpasar, Bali, yang terkenal dengan industri pariwisata dan budaya spiritual yang kuat, tekanan untuk sukses juga memengaruhi adopsi *hustle culture* di kalangan pekerja *remote* generasi Z. Meskipun nilai-nilai keseimbangan dan kedamaian yang diajarkan dalam budaya Bali dapat memoderasi penerapan gaya hidup ini, generasi Z di wilayah ini tetap menghadapi tantangan besar dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Kecenderungan generasi Z untuk fokus berlebihan pada pekerjaan sering kali mengorbankan waktu untuk kehidupan pribadi, menciptakan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (*work-life balance*). Tanpa interaksi langsung dengan rekan kerja, pekerja *remote* generasi Z juga rentan merasa kesepian dan kurang dukungan sosial, yang semakin memperburuk ketidakseimbangan ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih lanjut faktor-faktor yang memicu *hustle culture* dan dampaknya terhadap keseimbangan kehidupan kerja generasi Z.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang dapat diidentifikasi adalah faktor yang mendorong *hustle culture* pada pekerja *remote* generasi Z di kota Denpasar dan implikasi *hustle culture* terhadap *work life balance* pada pekerja *remote* generasi Z di kota Denpasar

TINJAUAN LITERATUR

Teori Kebudayaan

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kebudayaan dari Keesing. Keesing mendefinisikan kebudayaan sebagai suatu pola-pola perilaku yang dipelajari oleh individu-individu dalam suatu masyarakat dan yang membedakan satu masyarakat dari masyarakat lainnya. Ini menunjukkan bahwa kebudayaan bukanlah sesuatu yang diwariskan secara genetik, tetapi dipelajari melalui interaksi sosial, pengalaman, dan pendidikan (Keesing, 2014). Dalam konteks gaya hidup "*hustle culture*," gaya hidup ini adalah suatu pola perilaku yang mencakup intensitas kerja, dorongan untuk terus produktif, dan komitmen terhadap pekerjaan. Teori Keesing dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana pola perilaku ini muncul, dipertahankan, dan berubah di antara pekerja *remote* Generasi Z di Denpasar.

Definisi kebudayaan menurut Keesing juga mencakup berbagai aspek kebudayaan seperti pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, dan adatistiadat. Dalam penelitian "*hustle culture*," dapat diidentifikasi bagaimana aspek-aspek ini berperan dalam membentuk gaya hidup pekerja *remote*, termasuk pengaruh nilai-nilai moral dan hukum terhadap etika kerja mereka (Keesing, 2014). Selain itu, teori Keesing menyoroti bahwa kebudayaan dapat menjadi cirikhas yang membedakan satu masyarakat dari yang lain. Dalam hal ini, teori Keesing dapat digunakan untuk memahami bagaimana gaya hidup *hustle culture* membedakan pekerja *remote* generasi Z di Denpasar dari kelompok pekerja lainnya, seperti pekerja kantor konvensional atau generasi sebelumnya.

Roger M. Keesing, seorang antropolog terkemuka, mengembangkan tiga pendekatan utama dalam memahami budaya sebagai sistem ide. Pertama, budaya sebagai sistem kognitif berfokus pada cara individu memproses informasi dan membangun representasi mental, membantu memahami bagaimana norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari "*hustle culture*" dipahami oleh pekerja *remote* generasi Z. Kedua, budaya sebagai sistem struktural menekankan pengaruh struktur sosial dan organisasi dalam membentuk perilaku dan interaksi manusia, memberikan wawasan tentang dampak hierarki dan peran dalam perusahaan terhadap tekanan dan harapan pekerja *remote*.

Ketiga, budaya sebagai sistem simbolik menyoroti peran simbol-simbol seperti bahasa, lambang, dan ritual dalam mengomunikasikan makna dan melambangkan nilai-nilai budaya. Pendekatan ini membantu menganalisis bagaimana simbol-simbol dan praktik simbolis digunakan dalam budaya kerja *remote* untuk memotivasi, mengidentifikasi diri, atau menyampaikan pesan tentang "*hustle culture*"

Three Circle Model of Work-Life Balance

Three Circle Model of Work-Life Balance adalah kerangka yang membantu memahami hubungan antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan perawatan diri. Lingkaran pertama, tanggung jawab pekerjaan, mencakup tugas-tugas terkait karier, tujuan karier, dan pentingnya menetapkan batasan antara waktu kerja dan istirahat agar pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi.

Lingkaran kedua, kehidupan pribadi, mencakup hubungan dengan keluarga dan teman, waktu luang dan hobi, serta pengembangan pribadi. Keseimbangan dalam kehidupan pribadi penting untuk menjaga kualitas hidup dan memberikan ruang bagi relaksasi dan aktivitas di luar pekerjaan.

Lingkaran ketiga, perawatan diri, menyoroti pentingnya menjaga kesehatan fisik dan mental melalui olahraga, nutrisi, manajemen stres, dan refleksi diri. Istirahat dan relaksasi juga menjadi elemen kunci untuk mencapai keseimbangan dan menjaga kesejahteraan secara menyeluruh.

Hustle Culture

Hustle memiliki arti suatu tindakan yang dilakukan secara cepat dan energerik sedangkan *hustle culture* sebagai suatu budaya dimana masyarakat menganut gaya hidup gila kerja. Kegiatan tersebut terjadi agar seseorang bekerja melampaui batas untuk kebebasan palsu dan kegiatan tersebut tidak terbatas pada suatu pekerjaan formal guna mencapai pemenuhan dari segi ekonomi, melainkan gaya hidup yang dimulihkan sehingga manusia hidup untuk bekerja dan bukan sebaliknya. (Nabilla Ulfah & Fadhil Nurdin, 2022)

Fenomena *hustle culture* telah menjadi isu hangat untuk dibahas karena telah terjadi seiring berjalannya waktu. Anggapan bahwa *hustle culture* merupakan gaya hidup seseorang, yang mana harus memprioritaskan kerja keras dibandingkan istirahat, atau dalam hal ini meluangkan waktu istirahat yang sangat sedikit. Secara normal, apabila seseorang memprioritaskan pekerjaan dengan porsi lebih banyak sesekali saja, tentunya tidak masalah, karena terkadang pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan perencanaan. Namun apabila hal tersebut terjadi terus-menerus, maka *hustle culture* sudah menjadi suatu hal yang lumrah bagi pekerja atau karyawan. Bisa dikatakan pula, karyawan tersebut “gila kerja” (Iskandar & Rachmawati, 2022).

Terdapat kepribadian personal seseorang yang bisa masuk dalam kategori *hustle culture*, yaitu tipe orang yang cenderung perfeksionis dan berorientasi pada hasil, sehingga secara tidak sadar dapat menjebak dirinya sendiri pada fenomena tersebut. Sayangnya perilaku perfeksionis yang dilakukan bukan berdasarkan pada loyalitas perusahaan atau organisasi, namun hanya ingin mendapat imbalan dan menjadikan suatu ketergantungan (Iskandar & Rachmawati, 2022).

Berdasarkan paparan tersebut *hustle culture* yang akan dijelaskan dalam penelitian ini adalah fenomena pekerja *remote* yang melakukan pekerjaan mereka

melewati batas normal pekerja dalam sehari-hari dalam melakukan kegiatan pekerjaan mereka. Peneliti juga ingin memahami fleksibilitas waktu pekerja *remote* membuat mereka dapat bekerja kapan saja dan dimana saja dan bagaimana hal tersebut dapat membuat mereka bekerja tanpa batas waktu sehingga kurangnya waktu istirahat dan membuat mereka seolah 'gila kerja' walaupun dilakukan secara *online*.

Pekerja Remote

Pekerja *remote*, juga dikenal sebagai pekerja jarak jauh atau *telecommuter*, merujuk pada individu yang bekerja dari luar kantor fisik perusahaan, biasanya dari rumah atau lokasi lain yang jauh dari tempat kerja utama (Arumsari et al., 2022). Pekerja *remote* adalah individu yang menambah teman, bekerja, ataupun hubungan relasi lainnya (Rastati, 2018).

Di era globalisasi generasi Z dalam bidang pekerjaan memiliki kelebihan dalam kompetensi *soft skill* dan *hard skill* (Ismail & Nugroho, 2022). *Soft skills* yang dimiliki yaitu; kreativitas, persuasi, kolaborasi, adaptasi dan kecerdasan emosional (Riyanto et al., 2023). Adapun *hard skill* yang dimiliki adalah: Blockchain, Cloud Computing, Analytical Reasoning, *Artificial Intelligence*, *UX Design*, *Business Analysis*, *affiliate marketing*, *sales*, *saintific computing*, *video production*. Kompetensi tersebut tentu saja sangat dibutuhkan oleh generasi Z dalam bidang pekerjaan agar dapat beradaptasi dan sukses serta memiliki daya saing global di era *industry 4.0* dan *society 5.0*, (Dwidienawati, D. et al., 2020), karena pekerjaan di era peralihan dari *industry* menuju *society* ini banyak terjadi di bidang pekerjaan. Banyak teknik dan cara bekerja yang berubah dari cara cara tradisional ke modern. Dan Generasi Z adalah generasi yang berada dalam angkatan kerja tersebut maka untuk mengembangkan teknologi generasi Z adalah generasi yang tepat karena memiliki *skill-skill* yang di sebutkan di atas (Haribowo, 2022).

Keterkaitan konsep generasi Z dengan penelitian ini adalah bahwa generasi ini dapat dianggap sebagai generasi yang terampil dalam *multitasking* dan pemrosesan informasi yang cepat (Mahmudah, 2020). Mereka terbiasa dengan akses informasi instan dan terampil dalam mengelola banyak tugas atau aktivitas secara bersamaan dan akan dijelaskan juga bahwa bagaimana akses ini memengaruhi gaya hidup pekerja *remote* di Kota Denpasar, termasuk bagaimana mereka mengintegrasikan perangkat dan aplikasi ini dalam pekerjaan dan kehidupan sehari-hari mereka.

Work Life Balance

Work life balance merupakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang (Rahmayati, 2021). Konsep ini mengacu pada upaya untuk mengintegrasikan dan memprioritaskan kebutuhan dan tanggung jawab di tempat kerja dengan kehidupan di luar pekerjaan, seperti keluarga, kesehatan, kegiatan pribadi, dan waktu luang. Pentingnya *work life balance* berasal dari pemahaman

bahwa hidup seseorang tidak hanya tentang pekerjaan semata, tetapi juga melibatkan aspek-aspek lain yang memberi makna dan kebahagiaan (Ganapathi, 2016). Dalam mencapai *work life balance*, individu berusaha menciptakan harmoni antara kebutuhan dan tujuan mereka di tempat kerja dengan kebutuhan dan tujuan mereka di kehidupan pribadi (Kashyap & Kaur, 2021)

Work life balance melibatkan pengaturan waktu yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Purwati, n.d.). Ini berarti memperhatikan waktu yang dihabiskan untuk bekerja dan waktu yang dialokasikan untuk keluarga, kesehatan, kegiatan pribadi, dan relaksasi. Mengidentifikasi prioritas dan mengelola waktu dengan bijaksana adalah kunci untuk mencapai keseimbangan ini (Hastuti, 2018). Selain itu, pada *work life balance* diperlukan pengelolaan stres yang menjadi komponen penting dalam mencapai *work life balance* (Sen & Hooja, 2021).

Berdasarkan apa yang telah paparkan menunjukkan jika *work life balance* dalam penelitian yang dilakukan akan melibatkan seimbang antarwaktu dan energi yang dihabiskan untuk pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang maka dengan itu konsep *work life balance* yang digunakan peneliti menyelidiki bagaimana generasi Z yang menjadi pekerja *remote* di Kota Denpasar mengelola keseimbangan antara pekerjaan mereka yang intensif dengan kebutuhan dan aspirasi pribadi mereka.

Hal ini melibatkan penjelasan tentang sejauh mana mereka dapat menjaga keseimbangan yang sehat antara waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan dan waktu yang diberikan untuk keluarga, kesehatan, aktivitas pribadi, dan relaksasi (Nurendra & Saraswati, 2016). Selain itu, penelitian ini juga nantinya akan mengungkapkan strategi pengelolaan stres yang digunakan oleh generasi Z dalam menghadapi tekanan dari gaya hidup *hustle culture*, seperti apakah mereka melakukan kegiatan fisik, meditasi, atau mengambil cuti untuk melepaskan diri dari pekerjaan.

Generasi Z

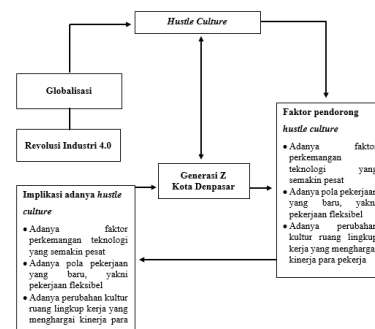
Generasi Z, dikenal pula dengan istilah generasi Z atau iGen, merujuk pada kelompok individu yang lahir antara pertengahan 1990-an hingga pertengahan 2000-an dan generasi pertama yang sebenar-benarnya generasi internet (Asyhar & Yuniyanto, 2019). Jika generasi sebelumnya yaitu Y masih mengalami transisi teknologi hingga menuju internet, maka generasi Z lahir saat teknologi tersebut sudah tersedia (Susanti, 2019).

Hal itulah yang membuat generasi ini memiliki karakter yang menggemari teknologi, fleksibel dan toleran pada perbedaan budaya (Wahyuni et al., 2021). Selain itu, generasi Z dikenal sebagai generasi yang berpikiran global (Rahmana, P. N. Darmariswara, 2022). Mereka menggunakan media sosial untuk berhubungan dengan berbagai orang di seluruh dunia baik dalam populer, memberikan fleksibilitas dan kontrol lebih besar atas jadwal kerja, sejalan dengan keterampilan digital yang dimiliki oleh Generasi Z. Namun, kenyamanan ini justru membuat mereka terjebak

dalam budaya kerja tanpa henti, di mana mereka merasa perlu selalu terhubung dan produktif, yang pada akhirnya dapat mengganggu keseimbangan kerja-hidup.

Melalui penelitian ini, fenomena *hustle culture* dalam konteks pekerja *remote* Generasi Z akan dikaji lebih dalam, dengan harapan dapat menggambarkan gaya hidup tersebut dan implikasinya terhadap *work-life balance*. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan yang lebih baik mengenai dampak budaya ini pada kesejahteraan generasi muda yang bekerja secara *remote*.

METODE PENELITIAN



Keterangan tanda:
— : Hubungan Langsung
→ : Hubungan Pengaruh
↔ : Hubungan saling mempengaruhi

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan Etnografi yang merupakan penelitian mendalam tentang perilaku yang terjadi secara alami dalam suatu budaya atau kelompok sosial.

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, akan diterapkan metode etnografi. Etnografi bermakna untuk membangun suatu pengertian yang sistematis mengenai semua kebudayaan manusia dari perspektif orang yang telah mempelajari kebudayaan itu. Etnografi merupakan upaya memperhatikan penelitian budaya untuk memahami cara masyarakat atau orang berinteraksi dan bekerja sama melalui fenomena yang terjadi pada kehidupan sehari-hari (Rukajat, 2018). Selanjutnya etnografi ditujukan untuk melayani manusia, yang mana hal ini berkaitan dengan prinsip yang dikemukakan juga oleh Spradley, yaitu menyuguhkan *problem solving* bagi permasalahan di masyarakat, bukan hanya sekedar ilmu untuk ilmu itu sendiri.

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) Objek penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam

penelitian ini yaitu bagaimana Analisis Semiotika Roland Barthes Pada Poster Band Rockabilly The Hydrant.

Sehingga nantinya peneliti akan mengetahui dan dapat menjelaskan makna denotatif, konotatif dan mitos poster band Rockabilly The Hydrant, serta elemen-elemen visual yang terdapat di dalam poster. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang analisis semiotika Roland Barthes dalam menganalisis suatu objek.

Sumber & Data Penelitian

Sumber data primer yaitu, data yang langsung dikumpulkan dari sumber pertamanya. Data ini bisa merupakan hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan yaitu pekerja *remote* yang termasuk dalam generasi Z sebagaimana merupakan subjek dalam penelitian ini, data diperoleh dari hasil rekaman ataupun catatan dari jawaban yang telah diberikan oleh informan.

Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan sebagai penunjang dari sumber pertama. Data tersebut dapat berupa dokumen-dokumen serta dokumentasi, kemudian dapat berupa jurnal, artikel, media cetak atau elektronik, makalah, *paper*, buku terkait gaya hidup *hustle culture* dan hal-hal lain yang berguna untuk mendukung dan meningkatkan probabilitas dari data primer yang telah ada sebelumnya

Kedua sumber data tersebut diolah secara bersamaan sebagai suatu keterikatan yang saling mendukung fakta-fakta yang ditemukan oleh peneliti terkait penelitian mengenai pengalaman generasi Z yang bekerja sebagai pekerja *remote* dengan fleksibilitas waktu di Denpasar dan kaitannya dengan *hustle culture*.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi adalah metode dasar dalam penelitian kualitatif, khususnya dalam ilmu sosial. Dalam penelitian ini, penulis akan mengidentifikasi lima pekerja *remote* yang beragam dalam profesi dan gaya hidup *hustle culture*. Penulis akan mengunjungi lokasi-lokasi di mana mereka bekerja, seperti *co-working spaces* dan kafe, untuk mengamati rutinitas harian mereka, interaksi dengan rekan kerja, serta cara mereka menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selama observasi, peneliti akan mencatat dengan cermat dan menjaga etika penelitian, termasuk privasi peserta.

Wawancara mendalam akan digunakan untuk menggali pemikiran, pengalaman, dan pemahaman pekerja *remote* generasi Z tentang *hustle culture*. Wawancara ini bersifat luwes dan terbuka, dengan tujuan memahami bagaimana mereka memproyeksikan budaya kerja mereka di masa depan dan bagaimana pengalaman masa lalu mereka mempengaruhi perilaku kerja saat ini.

Studi kepustakaan akan dilakukan untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan topik penelitian, baik dari buku-buku ilmiah, skripsi, maupun artikel jurnal. Studi ini bertujuan untuk mengembangkan aspek teoretis dan praktis penelitian terkait *hustle culture* dan keseimbangan kerja-hidup.

Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini melibatkan proses yang berlangsung dari awal hingga akhir, dimulai dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi pustaka. Data kemudian dirangkum, diseleksi, dan dianalisis secara sistematis. Reduksi data adalah langkah pertama, yang melibatkan penyederhanaan dan pengorganisasian data untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang muncul, sehingga memudahkan dalam penarikan kesimpulan dan tindakan selanjutnya.

Penyajian data adalah tahap berikutnya, di mana temuan penelitian disusun dan dikomunikasikan secara jelas melalui uraian naratif, bagan, atau diagram alur. Penyajian yang efektif membantu peneliti dan pembaca dalam memahami temuan dan memberikan dasar yang kuat untuk penarikan kesimpulan.

Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono, (2019) Objek penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Objek dalam penelitian ini yaitu bagaimana Analisis Semiotika Roland Barthes Pada Poster Band Rockabilly The Hydrant.

Sehingga nantinya peneliti akan mengetahui dan dapat menjelaskan makna denotatif, konotatif dan mitos poster band Rockabilly The Hydrant, serta elemen-elemen visual yang terdapat di dalam poster. Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih dalam tentang analisis semiotika Roland Barthes dalam menganalisis suatu objek.

Sumber & Data Penelitian

Sumber data primer yaitu, data yang langsung dikumpulkan dari sumber pertamanya. Data ini bisa merupakan hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan informan yaitu pekerja *remote* yang termasuk dalam generasi Z sebagaimana merupakan subjek dalam penelitian ini, data diperoleh dari hasil rekaman ataupun catatan dari jawaban yang telah diberikan oleh informan.

Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan sebagai penunjang dari sumber pertama. Data tersebut dapat berupa dokumen-dokumen serta dokumentasi, kemudian dapat berupa jurnal, artikel, media cetak atau elektronik, makalah, *paper*, buku terkait gaya hidup *hustle culture* dan hal-hal lain

yang berguna untuk mendukung dan meningkatkan probabilitas dari data primer yang telah ada sebelumnya

Kedua sumber data tersebut diolah secara bersamaan sebagai suatu keterikatan yang saling mendukung fakta-fakta yang ditemukan oleh peneliti terkait penelitian mengenai pengalaman generasi Z yang bekerja sebagai pekerja *remote* dengan fleksibilitas waktu di Denpasar dan kaitannya dengan *hustle culture*.

Penarikan kesimpulan adalah tahap akhir, di mana temuan dianalisis secara mendalam untuk memahami makna, pola, dan hubungan sebab-akibat. Kesimpulan diambil dengan mempertimbangkan tujuan penelitian dan relevansi temuan terhadap pertanyaan penelitian, sehingga memberikan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Informan

Pada penelitian ini, peneliti menentukan informan dengan teknik *purposive* yang merupakan suatu teknik penentuan informan dengan kriteria dan kategori tertentu yang disesuaikan dengan pertimbangan dan tujuan yang jelas sesuai dengan apayang diinginkan oleh peneliti

Kriteria informan untuk penelitian ini adalah warga Denpasar atau penduduk Denpasar yang merupakan anggota Generasi Z, yang lahir sekitar pertengahan 1990-an hingga 2000-an, memiliki pengalaman sebagai pekerja *remote* baik secara paruh waktu maupun penuh waktu selama minimal satu tahun di industri teknologi, *StartUp*, kreatif, atau kewirausahaan., informan bekerja lebih dari 40 jam seminggu serta bekerja hingga larut malam dan juga di akhir pekan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Pendorong *Hustle Culture* Pada Pekerja *Remote* Generasi Z di Kota Denpasar

Persepsi Pekerja *Remote* Tentang *Hustle Culture*

Fenomena *hustle culture* telah menjadi isu yang semakin menonjol, terutama di kalangan pekerja *remote* generasi Z. Gaya hidup ini mendorong individu untuk menempatkan kerja keras di atas segalanya, bahkan dengan mengorbankan waktu istirahat yang minim. *Hustle culture* sering kali dianggap sebagai jalan menuju kesuksesan, yang menjadi tolak ukur keberhasilan dalam masyarakat modern. Meskipun pada awalnya gaya hidup ini terlihat produktif dan ambisius, dampaknya dapat berujung pada peningkatan risiko burnout serta masalah kesehatan mental dan fisik. Dalam konteks pekerjaan *remote*, *hustle culture* juga berfungsi sebagai pendorong motivasi dan ambisi, dengan banyak pekerja melihatnya sebagai sumber inspirasi untuk mengejar impian mereka. Namun, tekanan untuk terus bekerja tanpa henti demi mencapai pencapaian besar dalam karier dapat menimbulkan

konsekuensi negatif, termasuk ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Hasil wawancara dengan beberapa informan mengungkapkan bahwa *hustle culture*, meskipun menantang, dianggap perlu oleh pekerja *remote* generasi Z untuk bertahan dan bersaing dalam kondisi ekonomi saat ini. Salah satu informan, seorang analis sistem di sebuah StartUp teknologi, mengakui bahwa tantangan ekonomi memotivasi dirinya untuk mencari peluang tambahan dan mengembangkan keterampilan *multitasking*. Namun, tekanan yang datang bersamaan sering kali menimbulkan stres. Seorang *marketing specialist* di StartUp pariwisata juga menyoroti bahwa tuntutan ekonomi membuatnya terus meningkatkan produktivitas untuk mencapai stabilitas finansial, meskipun kadang tekanan tersebut dirasakan terlalu berat. Seorang *software developer* di sebuah StartUp teknologi berbasis keberlanjutan juga menyatakan bahwa biaya hidup yang tinggi mendorongnya untuk mengikuti *hustle culture* sebagai cara untuk meningkatkan penghasilan dan mencapai stabilitas keuangan. Semua informan sepakat bahwa, meskipun *hustle culture* dapat membuka peluang dan meningkatkan motivasi, gaya hidup ini juga membawa risiko burnout karena pekerjaan yang berlebihan, waktu istirahat yang minim, dan jam kerja yang tidak teratur.

Faktor Teknologi yang Mudah Diakses

Salah satu faktor utama yang mendorong *hustle culture* di kalangan pekerja *remote* generasi Z di Denpasar adalah ketersediaan teknologi yang mudah diakses. Sebagai pusat ekonomi dan teknologi di Bali, Denpasar menawarkan akses luas terhadap perangkat dan infrastruktur yang diperlukan untuk bekerja secara *remote*. Generasi Z di kota ini memiliki kemudahan dalam mengakses internet cepat, *smartphone*, laptop, dan perangkat lainnya yang memungkinkan mereka tetap terhubung dengan pekerjaan dari mana saja. Kemudahan ini mendorong fleksibilitas dalam pola kerja, namun sering kali mengaburkan batas antara waktu kerja dan istirahat, memperkuat fenomena *hustle culture*.

Kecenderungan generasi Z untuk menggunakan teknologi sebagai alat utama dalam kehidupan sehari-hari juga mendorong terjadinya *hustle culture*. Generasi ini, yang sangat akrab dengan teknologi, merasa nyaman menggunakan berbagai aplikasi dan platform *online* untuk bekerja dan berkomunikasi. Dalam konteks pekerjaan *remote*, keterampilan teknologi mereka memungkinkan produktivitas tinggi dan konektivitas yang kontinu dengan rekan kerja, bahkan dalam lingkungan kerja yang dinamis. *Hustle culture* pun tidak hanya dianggap sebagai tuntutan, tetapi sebagai gaya hidup yang diadopsi secara sadar oleh generasi Z sebagai bagian dari identitas mereka dalam era digital.

Sebagaimana yang diungkapkan oleh seorang informan, teknologi yang mudah diakses menjadi pendorong utama di balik kultur *hustle* di kalangan pekerja *remote* generasi Z di Denpasar. Akses ini memungkinkan mereka bekerja secara

fleksibel dari mana saja dan kapan saja, menyelesaikan tugas dengan mudah, dan tetap terhubung dengan tim dan klien bahkan di luar jam kerja biasa. Teknologi ini membuka peluang untuk komunikasi dan kolaborasi yang efektif dalam proyek-proyek menarik, tanpa terikat oleh batasan waktu atau lokasi. Keberadaan teknologi tersebut menciptakan lingkungan kerja digital yang terhubung, memungkinkan generasi Z tetap merasa relevan dan termotivasi untuk terus berkontribusi secara maksimal, meskipun bekerja dari jarak jauh.

Ketersediaan teknologi yang mudah diakses menjadi salah satu pendorong utama bagi pekerja *remote* generasi Z di Denpasar untuk memanfaatkan peluang baru dan menjelajahi berbagai bidang tanpa terikat oleh batasan fisik. Dengan akses terhadap informasi dan sumber daya *online*, mereka dapat terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru, yang membuka pintu bagi keterlibatan dalam proyek-proyek menarik dan memperluas jaringan profesional. Teknologi ini tidak hanya memfasilitasi produktivitas, tetapi juga mendorong eksplorasi dan pertumbuhan pribadi serta profesional. Dalam konteks teori Keesing, teknologi berperan penting dalam membentuk pola perilaku seperti intensitas kerja dan komitmen terhadap pekerjaan. Penggunaan teknologi memungkinkan pekerja *remote* untuk bekerja dari mana saja, kapan saja, yang menunjukkan pengetahuan tentang efisiensi dan fleksibilitas kerja, serta mencerminkan nilai-nilai moral seperti tanggung jawab dan dedikasi dalam budaya *hustle*.

Seperti diungkapkan oleh seorang informan, teknologi yang mudah diakses memungkinkan mereka untuk mengejar peluang bisnis dan proyek tanpa terikat oleh lokasi atau jam kerja tradisional. Ketersediaan alat digital dan platform kerja jarak jauh memberi fleksibilitas dalam merencanakan jadwal kerja, bahkan memanfaatkan waktu luang pada malam hari atau akhir pekan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membutuhkan perhatian ekstra. Teknologi ini memberi mereka kontrol lebih besar atas jadwal kerja, meningkatkan rasa kemandirian, dan mendorong mereka untuk terus mengembangkan keterampilan serta mencapai tujuan profesional. Selain itu, teknologi yang mudah diakses juga memungkinkan generasi Z untuk menjalankan bisnis sampingan atau proyek mandiri dengan lebih efisien, membuka peluang baru untuk pendapatan tambahan dan kepuasan kerja. Dalam kerangka teori Keesing, teknologi dipandang sebagai pengetahuan yang memengaruhi pola perilaku, sementara fleksibilitas kerja yang diperoleh mencerminkan nilai-nilai moral seperti dedikasi dan komitmen, serta menunjukkan bagaimana regulasi hukum tentang jam kerja menjadi lebih fleksibel di era digital ini.

Faktor Pola Kerja Fleksibel

Pola kerja fleksibel menjadi salah satu faktor utama yang mendorong *hustle culture* di kalangan pekerja *remote* generasi Z di Denpasar. Kemampuan untuk bekerja dari mana saja dan kapan saja membuat mereka merasa terdorong untuk terus berada dalam mode kerja yang intensif. Fleksibilitas ini memungkinkan mereka menyesuaikan jadwal kerja dengan preferensi pribadi dan kebutuhan hidup, seperti

mengatur waktu kerja di sekitar tanggung jawab keluarga atau hobi. Namun, fleksibilitas ini juga dapat menjadi dilema, di mana batas antara waktu kerja dan waktu pribadi sering kali menjadi kabur. Pekerja *remote* cenderung merasa perlu terus bekerja, terutama karena teknologi memudahkan mereka untuk tetap terhubung dengan pekerjaan di mana pun mereka berada.

Selain itu, pola kerja fleksibel menciptakan tekanan tambahan untuk mencapai produktivitas tinggi dan menunjukkan kesuksesan dalam karier. Kemampuan untuk mengatur jadwal sendiri sering kali membuat pekerja *remote* merasa harus memanfaatkan waktu seefisien mungkin, bekerja di luar jam kerja normal atau bahkan selama waktu istirahat. Fleksibilitas ini memperkuat persepsi bahwa produktivitas dan kesuksesan diukur oleh seberapa banyak waktu dan usaha yang diinvestasikan dalam pekerjaan, sehingga mendorong terjadinya *hustle culture*. Sebagaimana diungkapkan oleh seorang informan, fleksibilitas ini memungkinkan mereka untuk tetap produktif tanpa harus mengorbankan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional, sekaligus membuka peluang untuk mengeksplorasi bidang-bidang baru dan mengejar peluang karier.

Kemampuan untuk menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi memberikan pekerja *remote* generasi Z kendali yang lebih besar atas kehidupan dan karier mereka. Fleksibilitas ini memungkinkan mereka untuk bekerja sesuai ritme alami tubuh, meningkatkan produktivitas dan kreativitas. Dengan demikian, mereka merasa lebih berdaya dan termotivasi untuk mencapai kesuksesan dalam karier sebagai pekerja *remote*. Pola kerja fleksibel juga memungkinkan mereka untuk tetap menjaga keseimbangan antara hidup dan pekerjaan, yang penting untuk kesejahteraan secara keseluruhan. Hal ini tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan terfokus, tetapi juga membuat mereka menjalani hidup yang lebih memuaskan dan memenuhi.

Faktor Kultur Perusahaan yang Menghargai Kinerja

Banyak perusahaan di era digital saat ini menekankan pentingnya produktivitas dan pencapaian target sebagai ukuran keberhasilan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana pekerja merasa perlu untuk terus menunjukkan kinerja yang tinggi dan hasil yang memuaskan. Bagi pekerja *remote* Generasi Z di Denpasar, budaya perusahaan yang menekankan kinerja sering kali memberikan insentif seperti bonus atau promosi kepada mereka yang dapat mencapai atau melampaui target. Dorongan ini membuat pekerja terdorong untuk terus bekerja keras dan menunjukkan dedikasi dalam pekerjaan mereka, menciptakan budaya kompetisi di antara rekan-rekan kerja yang berfokus pada siapa yang dapat menunjukkan hasil terbaik.

Kultur perusahaan yang menghargai kinerja juga menciptakan rasa kompetisi yang kuat di antara pekerja *remote* Generasi Z. Para pekerja merasa perlu membuktikan nilai mereka dalam tim atau organisasi, sehingga mereka terdorong

untuk bekerja lebih keras dan lebih banyak dari yang seharusnya. Kompetisi ini mendorong pekerja untuk berprestasi lebih tinggi, menciptakan tekanan tambahan untuk terus berkinerja dan tidak tertinggal dalam persaingan. Hal ini sering kali memperkuat fenomena *hustle culture*, di mana para pekerja merasa harus selalu berada dalam mode kerja intensif untuk mencapai pengakuan dan kesuksesan dalam karier mereka.

Dalam industri kreatif dan *startup*, terutama di Denpasar, terdapat tekanan yang kuat untuk mencapai target dan hasil luar biasa. Perusahaan-perusahaan di sektor ini memotivasi pekerja dengan memberikan penghargaan atas kinerja mereka, yang mendorong pekerja untuk bekerja lebih keras, bahkan di luar jam kerja konvensional. Pengakuan ini tidak hanya memberikan kebanggaan pribadi tetapi juga memperkuat keterikatan pekerja dengan perusahaan. Kultur perusahaan yang menghargai kinerja juga memperkuat rasa identitas dan komitmen pekerja terhadap perusahaan, menciptakan lingkungan yang mendorong pertumbuhan dan prestasi. Dalam teori Keesing, kebudayaan didefinisikan oleh ciri khas yang membedakan satu kelompok masyarakat dari yang lain, dan dalam konteks ini, tekanan untuk berprestasi di industri kreatif dan *startup* menjadi bagian dari identitas budaya pekerja *remote* Generasi Z di Denpasar.

Implikasi *Hustle Culture* Terhadap *Work Life Balance* Pada Pekerja *Remote* Generasi Z di Kota Denpasar

Hustle culture di kalangan pekerja *remote* Generasi Z di Kota Denpasar memiliki implikasi signifikan terhadap keseimbangan kerja-hidup. Budaya ini, yang mempromosikan kerja keras tanpa henti, dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik pekerja, menyebabkan stres, kelelahan, dan burnout. Meskipun pada awalnya terlihat meningkatkan produktivitas, dampak jangka panjangnya justru dapat menurunkan kualitas kerja dan kesejahteraan. Jika perusahaan di Denpasar mengabaikan dampak negatif ini, mereka berisiko kehilangan karyawan yang mencari keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik.

Pola kerja fleksibel, meskipun memberikan kebebasan bagi pekerja untuk mengatur waktu kerja sesuai keinginan, sering kali menyebabkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur. Pekerja merasa terdorong untuk tetap produktif sepanjang waktu, yang berpotensi menyebabkan kelelahan dan burnout. Dorongan untuk terus bekerja lebih keras dan lebih banyak juga dapat menyebabkan pekerja mengorbankan waktu yang seharusnya dialokasikan untuk kehidupan pribadi mereka, menciptakan ketegangan antara kebutuhan untuk bekerja dan kebutuhan untuk bersantai.

Kultur perusahaan yang menghargai kinerja tinggi turut memperkuat *hustle culture* di Denpasar. Perusahaan yang memberikan insentif seperti bonus atau promosi kepada mereka yang mencapai target, menciptakan dorongan bagi pekerja untuk terus menunjukkan performa tinggi. Persaingan di antara pekerja juga menjadi

intens, mendorong mereka untuk terus berusaha keras dan tidak ingin tertinggal dalam persaingan. Meskipun memberikan peluang untuk pengakuan dan penghargaan, hal ini juga menambah tekanan bagi pekerja untuk terus berprestasi.

Tekanan sosial dari lingkungan sekitar, terutama melalui media sosial, juga memainkan peran penting dalam mendorong *hustle culture*. Generasi Z, yang sangat aktif di media sosial, sering kali merasa terpengaruh oleh pencapaian dan gaya hidup yang dipamerkan oleh rekan-rekan mereka. Perbandingan sosial ini menciptakan ekspektasi yang tinggi dan tekanan untuk mengikuti jejak sukses orang lain, yang menyebabkan mereka merasa perlu untuk bekerja lebih keras dan terus menunjukkan produktivitas.

Di Jakarta, *hustle culture* lebih intens dibandingkan dengan Denpasar, karena tekanan dari lingkungan kerja yang sangat kompetitif dan tuntutan untuk selalu terhubung dan produktif. Meskipun ada banyak peluang untuk pengembangan karir, risiko terhadap kesejahteraan mental dan fisik sangat tinggi. Perusahaan di Jakarta perlu mengadopsi strategi yang lebih mendukung keseimbangan kerja-hidup, seperti fleksibilitas waktu kerja dan inisiatif kesehatan mental.

Surabaya, sebagai kota terbesar kedua di Indonesia, menawarkan lingkungan kerja yang lebih terkontrol dibandingkan Jakarta, meskipun masih ada tantangan dalam menjaga keseimbangan kerja-hidup, terutama di perusahaan *start-up*. Pekerja di Surabaya cenderung memiliki pengalaman yang lebih seimbang dalam hal kerja dan kehidupan pribadi, namun masih perlu adanya kebijakan yang lebih mendukung fleksibilitas kerja dan kesehatan mental.

Di kota-kota besar luar negeri seperti New York, Tokyo, dan London, *hustle culture* lebih ekstrem dibandingkan dengan kota-kota di Indonesia. Meskipun menawarkan banyak peluang karir, tekanan kerja yang tinggi sering kali mengorbankan keseimbangan kehidupan pribadi. Perusahaan di kota-kota ini perlu mengadopsi kebijakan yang lebih manusiawi untuk menjaga kesejahteraan pekerja, seperti memberikan cuti lebih panjang dan mendukung kesehatan mental.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai Analisis *Hustle Culture Terhadap Work Life Balance* Pada Pekerja *Remote* Di Kota Denpasar, maka didapatkan hasil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Faktor yang mendorong *hustle culture* pada pekerja *remote* generasi Z di kota Denpasar yaitu meliputi faktor teknologi yang mudah diakses, faktor pola kerja fleksibel dan faktor kultur perusahaan yang menghargai kinerja.
- b. Implikasi *hustle culture* terhadap *work life balance* pada pekerja *remote* generasi Z di kota Denpasar meliputi implikasi dalam bentuk positif dan dalam bentuk negatif. Implikasi bentuk positif pada pekerja *remote* generasi

Z di kota Denpasar yaitu pengembangan keterampilan *multitasking* dan mendorong kemandirian dan kreativitas dalam dua aspek utama. Sedangkan implikasi bentuk negatif dari *hustle culture* terhadap *work life balance* pada pekerja *remote* generasi Z di kota Denpasar yaitu kurangnya diferensiasi antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang menyebabkan sulit untuk memisahkan waktu bekerja dan waktu untuk bersantai atau beristirahat sehingga timbul stres dan kelelahan yang berkepanjangan.

Untuk meningkatkan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi pada pekerja *remote* generasi Z di Kota Denpasar, beberapa saran praktis dan akademis dapat diterapkan. Pertama, penting untuk menetapkan batasan waktu kerja yang jelas dan tegas, seperti menentukan jam kerja yang tetap setiap harinya. Ini penting untuk menghindari pekerjaan yang berlarut-larut hingga larut malam, yang dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Penggunaan teknologi dengan bijak juga sangat dianjurkan. Aplikasi manajemen waktu dan tugas seperti Trello atau Asana dapat membantu pekerja *remote* mengorganisir pekerjaan mereka dengan lebih efisien tanpa harus bekerja berlebihan. Selalu luangkan waktu untuk istirahat dan relaksasi di sela-sela pekerjaan. Teknik seperti Pomodoro, yaitu bekerja selama 25 menit dan beristirahat selama 5 menit, bisa diterapkan untuk menjaga konsentrasi dan mengurangi kelelahan.

Penting juga untuk memisahkan ruang kerja dan pribadi. Usahakan untuk memiliki ruang kerja yang terpisah dari ruang pribadi. Ini membantu dalam memisahkan waktu bekerja dan waktu bersantai, sehingga lebih mudah untuk menjaga *work-life balance* dan mengurangi stres. Manfaatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan *multitasking*, namun pastikan keterampilan ini tidak mengorbankan kualitas pekerjaan atau kesejahteraan pribadi agar tetap seimbang dalam menjalani kehidupan profesional dan personal.

Secara akademis, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mendorong *hustle culture*, terutama di kalangan pekerja *remote* generasi Z. Penelitian ini dapat memperdalam pemahaman mengenai aspek-aspek budaya, teknologi, dan ekonomi yang berperan. Studi lanjutan juga perlu difokuskan pada dampak jangka panjang dari *hustle culture* terhadap kesehatan mental dan fisik pekerja. Ini dapat melibatkan penelitian longitudinal yang mengikuti subjek penelitian selama beberapa tahun untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif.

Evaluasi kebijakan perusahaan yang diterapkan untuk mendukung *work-life balance* pekerja *remote* sangat penting. Penelitian ini dapat membantu perusahaan merancang kebijakan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan pekerja, meningkatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. Penggunaan teori kebudayaan oleh Keesing dalam memahami dinamika *hustle culture* dapat diperluas dengan melihat bagaimana nilai-nilai lokal di Kota Denpasar, seperti konsep Tri Hita Karana, dapat memoderasi atau mempengaruhi penerapan gaya hidup ini. Terakhir,

perlu dikembangkan model intervensi yang efektif untuk mengurangi dampak negatif *hustle culture*. Intervensi ini bisa berupa program pelatihan manajemen waktu, dukungan kesehatan mental, dan peningkatan kesadaran akan pentingnya keseimbangan kerja-hidup, yang dapat diterapkan oleh perusahaan dan individu.

DAFTAR PUSTAKA

- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Hastuti, A. P. (2018). Peran work-life balance terhadap keterikatan kerja wanita karir. *Jurnal Ilmiah Citra Ilmu: Kajian Kebudayaan Dan Keislaman*, 14(7).
- Kashyap, E., & Kaur, S. (2021). Importance of Work Life Balance : A Review. *Jurna Ilkogretim*, 20(5), 5068–5072.
- Keesing, R. (2014). Teori-teori tentang Budaya. *Antropologi Indonesia*.
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work life balance, stres kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84.
- Purwati, P. D. (n.d.). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work-life balance) terhadap beban kerja (work load) divisi penjualan di PT. Ulam Tiba Halim (Marimas) Cabang Sidoarjo. *Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Rahmayati, T. E. (2021). Keseimbangan kerja dan kehidupan (work life balanced) pada wanita bekerja. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 129-141.
- Rukajat, A. (2018). Pendekatan penelitian kualitatif (Qualitative research approach). Deepublish.
- Sen, C., & Hooja, H. R. (2021). Work-Life Balance : An Overview. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 7(1), 1–7.