

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hustle culture, atau budaya kerja berlebihan, telah menjadi fenomena global yang semakin menonjol dalam dunia kerja saat ini. Budaya ini menganggap kerja melebihi jam normal sebagai bentuk komitmen dan dedikasi profesional. Banyak perusahaan rintisan (startup) dan korporasi teknologi mengadopsi budaya ini untuk tetap bersaing di pasar yang sangat kompetitif (Crunchbase, 2021). Di China, misalnya, sistem kerja 996—bekerja dari pukul 09.00 hingga 21.00, enam hari seminggu—telah menimbulkan kontroversi karena dianggap mengeksploitasi pekerja. Karyawan sering merasa bersalah jika tidak memenuhi target produktivitas yang ditetapkan (Chan, 2019).

Secara sederhana, *hustle culture* bisa diartikan sebagai budaya yang mengagung-agungkan produktivitas tanpa henti, sehingga batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur. Budaya ini menanamkan pemikiran bahwa kesuksesan karier hanya bisa dicapai dengan kerja keras terus-menerus, sementara waktu istirahat dianggap sebagai "pemborosan waktu" (Porter & Nohria, 2018). Namun, ironisnya, penelitian oleh (Beckers et al., 2022) menunjukkan bahwa 68% pekerja yang mengikuti gaya hidup ini justru mengalami penurunan performa kognitif dalam jangka menengah.

Dampak lebih lanjut dari *hustle culture* terlihat pada cara pandang pekerja terhadap nilai kerja. Mereka yang terjebak dalam budaya ini cenderung mengubah

semua aspek hidupnya—seperti makan, rekreasi, bahkan interaksi sosial—menjadi bagian dari pekerjaan. Hal ini menciptakan stres kronis yang mengganggu keseimbangan emosi (Clark, 2000). Fenomena "*productive guilt*" atau rasa bersalah ketika tidak bekerja, menjadi mekanisme psikologis untuk memvalidasi eksistensi diri dalam lingkungan kerja yang kompetitif (Brenninkmeijer & Lagerveld, 2022).

Selain itu, batas antara kehidupan profesional dan pribadi menjadi semakin kabur. Pekerjaan seringkali menyusup ke aktivitas sehari-hari seperti makan, rekreasi, atau bahkan waktu bersama keluarga (Clark, 2000). Studi kualitatif oleh Perlow (2012) terhadap 182 pekerja korporat menemukan bahwa 74% responden menganggap waktu istirahat sebagai "kesempatan yang terbuang" untuk mengejar target karier.

Budaya ini juga sering diglorifikasi dalam narasi populer, seperti ungkapan "Saya tidak punya waktu, terlalu sibuk." Hal ini menciptakan ilusi bahwa kerja berlebihan adalah simbol status sosial. Padahal, normalisasi *hustle culture* berpotensi memicu "*competitive suffering*," yaitu perlombaan terselubung untuk menunjukkan siapa yang paling sibuk (Hesselberth, 2018). Penelitian Schaufeli (2018) terhadap 1.200 pekerja di Eropa mengungkapkan bahwa 63% karyawan yang memamerkan kesibukan kerja di media sosial justru mengalami gejala kecemasan klinis.

Paradoksnya, meski menyadari risiko terhadap kesehatan mental, banyak orang tetap mempraktikkan budaya ini dan membagikan rutinitas kerja intensif mereka sebagai bentuk validasi sosial. Praktik ini disebut "*performative productivity*" (Cederström & Spicer, 2015). Akibatnya, muncul efek "*social contagion*" di

lingkungan kerja, di mana rekan yang tidak mengikuti ritme kerja ekstrem dianggap sebagai "penumpang gelap" (Felps et al., 2006). Tokoh publik seperti Elon Musk juga turut memengaruhi budaya ini dengan pernyataan seperti, "Tidak ada yang bisa mengubah dunia hanya dengan kerja 40 jam seminggu." Meski tujuannya memotivasi, pernyataan ini sering disalahartikan. Pengusaha mungkin perlu kerja keras ekstra saat membangun bisnis, tetapi karyawan biasa justru terjebak dalam tekanan tanpa imbalan yang sepadan (Studi Harvard, 2023).

Sebagai contoh, pendiri perusahaan bisa mendapatkan keuntungan besar seperti saham atau bonus saat bisnisnya sukses. Sementara itu, karyawan yang bekerja lembur bertahun-tahun jarang mendapatkan kenaikan gaji yang signifikan. Penelitian di Jerman (2021) menunjukkan bahwa 67% karyawan yang bekerja lebih dari 50 jam per minggu selama dua tahun justru mengalami penurunan gaji riil karena inflasi, sementara direktur di perusahaan yang sama mendapatkan kenaikan gaji sebesar 23%.

Para pemimpin bisnis sering kali mampu menyesuaikan beban kerja dengan imbalan yang mereka terima, seperti peningkatan kekayaan atau peluang ekspansi bisnis (Forbes, 2022). Mereka memiliki kendali atas sumber daya (misalnya saham perusahaan atau hak keputusan strategis) yang memungkinkan kerja keras mereka berbuah hasil nyata. Sebaliknya, karyawan biasa—terutama di level staf—kerap terjebak dalam pola kerja intensif tanpa imbalan sepadan. Ketimpangan ini menciptakan rasa tidak adil: usaha besar tidak diikuti peningkatan kesejahteraan (data Kemnaker RI, 2023).

Budaya kerja berlebihan (*hustle culture*) sebenarnya lebih menguntungkan pemilik bisnis daripada karyawan. Contohnya, pendiri startup bisa mendapatkan keuntungan miliaran rupiah saat perusahaan dijual, sementara karyawan yang kerja lembur bertahun-tahun hanya mendapat gaji tetap (Kompas, 2023). Studi di AS menunjukkan bahwa 73% eksekutif setuju bahwa kerja keras karyawan meningkatkan keuntungan perusahaan, tetapi hanya 29% yang meningkatkan bonus untuk staf (Harvard Business Review, 2021).

Masalahnya, banyak karyawan terjebak dalam pola pikir "harus selalu kerja keras" tanpa mempertimbangkan kesehatan. Mereka rela lembur tanpa dibayar, berharap dedikasi ini akan dihargai. Nyatanya, 60% karyawan di perusahaan teknologi Indonesia mengaku tidak pernah dapat bonus meski sering kerja lembur (Survei JobStreet, 2022). Hal ini berbeda dengan negara seperti Jerman, di mana karyawan yang kerja 50 jam/minggu wajib mendapat tambahan gaji 25% (OECD, 2021).

Selain menjalani *hustle culture*, karyawan saat ini juga sering mengalami ketakutan akan ketinggalan atau *Fear of Missing Out* (FOMO). FOMO, atau "*Fear of Missing Out*," adalah perasaan cemas atau khawatir bahwa orang lain mungkin mengalami hal-hal yang lebih baik atau lebih menarik daripada apa yang sedang kita lakukan (Przybylski et al., 2013). FOMO sering memicu dorongan untuk terus terhubung dan memantau aktivitas orang lain, baik melalui media sosial maupun lingkungan kerja.

Ketakutan ini dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, meskipun dampaknya bisa negatif bagi kesehatan mental dan keseimbangan hidup mereka. Menurut Alt (2015), karyawan yang mengalami FOMO sering merasa harus mengejar pencapaian yang tampaknya lebih tinggi atau lebih banyak daripada orang lain. Namun, mereka sering tidak mempertimbangkan apakah pencapaian tersebut benar-benar sejalan dengan tujuan pribadi atau kebutuhan mereka. Akibatnya, dorongan internal ini dapat menciptakan siklus kelelahan dan stres yang berkepanjangan.

Di sisi lain, FOMO juga bisa memiliki dampak positif. Seperti yang dijelaskan oleh Buglass et al. (2017), FOMO dapat memotivasi karyawan untuk tetap bersemangat dan berusaha mencapai tujuan mereka. Dorongan untuk berkompetisi dan terus berkembang dapat meningkatkan produktivitas dan inovasi. Karyawan yang terdorong oleh FOMO mungkin merasa lebih puas ketika berhasil mencapai sesuatu, karena mereka melihat pencapaian tersebut sebagai bukti bahwa mereka tidak ketinggalan.

Kepuasan yang diperoleh dari mengatasi rasa takut ketinggalan (*Fear of Missing Out*) atau FOMO sering kali bersifat sementara. Setelah mencapai satu pencapaian, individu cenderung segera mengejar pencapaian berikutnya karena selalu ada orang lain yang tampak lebih sukses atau berprestasi. Perasaan ini dapat menjadi tantangan dalam pengelolaannya, terutama ketika seseorang berhenti untuk beristirahat atau tidak mampu mengejar target yang lebih tinggi. Dalam situasi seperti ini, mereka mungkin merasa gagal atau tidak cukup baik (Przybylski et al., 2013).

FOMO tidak hanya memengaruhi motivasi, tetapi juga dapat berdampak pada kesehatan mental, seperti meningkatkan kecemasan dan perasaan tidak puas terhadap diri sendiri (Baker et al., 2016).

FOMO mendorong individu untuk mengambil tindakan drastis demi memastikan mereka tidak tertinggal dari tren atau pengalaman sosial yang sedang populer. Contoh nyata dari fenomena ini dapat dilihat ketika Coldplay mengumumkan konser mereka di Jakarta. Banyak penggemar rela melakukan apa saja untuk mendapatkan tiket, termasuk menjual aset berharga atau mengajukan pinjaman di luar kemampuan finansial mereka. Keinginan kuat untuk menjadi bagian dari momen yang dianggap langka dan eksklusif ini sering kali mengaburkan pertimbangan rasional mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan tekanan keuangan yang signifikan (Alt, 2015). Perilaku ini menunjukkan bagaimana FOMO dapat mendorong pengambilan keputusan yang impulsif dan tidak rasional.

FOMO juga berperan dalam memicu respons serupa terhadap tren lainnya, seperti restoran atau tempat makan terbaru yang sedang viral. Ketika suatu tempat makan menjadi topik hangat di media sosial, banyak orang merasa terdorong untuk segera mengunjunginya, meskipun mungkin tidak sesuai dengan anggaran atau preferensi pribadi mereka. Keinginan untuk tetap up-to-date dan berbagi pengalaman tersebut di media sosial membuat individu cenderung mengabaikan dampak finansial dari keputusan tersebut (Przybylski et al., 2013). Hal ini menunjukkan bahwa FOMO tidak hanya memengaruhi keputusan besar, seperti menghadiri konser, tetapi juga

keputusan sehari-hari yang tampak sepele namun dapat menumpuk menjadi masalah finansial.

Fenomena *hustle culture* dan *fear of missing out*(FOMO) sangat erat kaitannya dengan media sosial. Media sosial telah menjadi platform utama bagi banyak individu untuk membangun dan mempertahankan citra diri mereka. Menurut Alt (2015), orang-orang cenderung terus-menerus memeriksa media sosial tanpa henti, sering kali dalam jangka waktu yang lama, sebagai upaya untuk tetap terhubung dengan perkembangan terbaru dan memastikan bahwa mereka tidak tertinggal. Ketergantungan ini menciptakan siklus di mana individu merasa perlu untuk selalu up-to-date, yang pada akhirnya memperkuat pola pikir hustle dan FOMO dalam kehidupan sehari-hari.

Konten yang disajikan di media sosial sangat beragam, mulai dari motivasi untuk terus bekerja keras hingga mengikuti tren terbaru. Ini menciptakan tekanan sosial yang kuat, terutama ketika seseorang melihat teman atau kenalan yang mencapai pencapaian tertentu, seperti mendapatkan promosi, membeli rumah baru, atau berlibur ke tempat-tempat eksotis (Baker et al., 2016). Gambar-gambar dan cerita-cerita ini sering kali hanya menampilkan sisi positif dari kehidupan seseorang, tanpa menunjukkan tantangan atau pengorbanan yang mungkin mereka hadapi di balik layar. Akibatnya, banyak orang merasa perlu untuk terus bersaing dan mencapai lebih banyak, meskipun itu mungkin tidak realistis atau berkelanjutan.

Media sosial memudahkan individu untuk meraih pengakuan dan apresiasi atas pencapaian mereka. Ketika seseorang mencapai sesuatu, seperti mendapatkan

pekerjaan baru atau menyelesaikan proyek besar, media sosial menyediakan platform di mana mereka dapat dengan cepat menerima pujian dan dukungan dari jaringan mereka (Brooks, 2015). Meskipun ini bisa menjadi sumber motivasi yang positif, ada sisi lain di mana hal ini dapat membuat individu menjadi terlalu bergantung pada pujian eksternal. Kebutuhan akan pengakuan ini bisa mendorong perilaku kerja yang berlebihan, di mana seseorang merasa harus terus mencapai lebih banyak untuk mempertahankan citra mereka di mata orang lain (Vogel et al., 2014).

Selain itu, ketergantungan pada pengakuan sosial melalui media sosial dapat menciptakan kondisi di mana individu merasa terjebak dalam siklus yang tidak pernah berakhir. Mereka menjadi semakin terfokus pada pencapaian yang dapat dilihat dan diakui oleh orang lain, daripada memprioritaskan kesejahteraan pribadi atau tujuan jangka panjang mereka. Perilaku ini sering kali diperkuat oleh algoritma media sosial yang menonjolkan konten yang populer dan mendapat banyak respons, sehingga semakin meningkatkan tekanan untuk terus berprestasi dan berbagi pencapaian dengan dunia. Dalam lingkungan seperti ini, sulit bagi seseorang untuk benar-benar merasa puas dengan apa yang telah mereka capai, karena dorongan untuk selalu mencapai lebih banyak menjadi semakin mendesak (Przybylski et al., 2013). Penelitian oleh Verduyn et al. (2017) juga menunjukkan bahwa penggunaan media sosial yang berlebihan dapat mengurangi kepuasan hidup karena individu cenderung membandingkan diri mereka dengan orang lain secara tidak realistis.

Ketika seseorang mencoba berhenti atau mengambil jeda dari media sosial, sering kali muncul perasaan takut dan tidak nyaman yang sulit

diabaikan. Ketidaknyamanan ini dapat begitu kuat sehingga banyak orang merasa kesulitan untuk benar-benar melepaskan diri dari media sosial, dan terus-menerus merasa terdorong untuk kembali memeriksa notifikasi atau pembaruan, meskipun mereka menyadari dampak negatifnya terhadap kesejahteraan mereka. Penelitian oleh Turel et al. (2018) menemukan bahwa ketergantungan pada media sosial dapat menimbulkan gejala yang mirip dengan kecanduan, seperti kecemasan dan kesulitan mengontrol penggunaan.

Media sosial telah menjadi sumber kebahagiaan sementara bagi banyak orang, dengan memberikan hiburan, validasi, dan koneksi sosial yang instan. Namun, ketergantungan yang kuat pada platform ini juga menciptakan kebingungan dan ketidakmampuan untuk melakukan aktivitas lain di luar layar. Bagi sebagian besar orang di era digital ini, media sosial menjadi pusat perhatian utama, dan tanpa itu, mereka sering kali merasa kehilangan arah atau tidak tahu apa yang harus dilakukan. Ini menunjukkan betapa besar pengaruh media sosial dalam mengatur pola pikir dan perilaku kita sehari-hari, sampai-sampai banyak yang merasa sulit untuk menemukan kebahagiaan atau kepuasan dalam kegiatan offline yang lebih tradisional (Baker et al., 2016). Penelitian oleh Twenge et al. (2018) juga mendukung hal ini, menunjukkan bahwa generasi muda yang menghabiskan lebih banyak waktu di media sosial cenderung merasa lebih terisolasi dan kurang bahagia dibandingkan mereka yang lebih banyak terlibat dalam aktivitas offline.

Selain dampak psikologis, media sosial berkontribusi pada perubahan gaya hidup yang semakin pasif. Ketika individu menghabiskan waktu berjam-jam terpaku

pada layar—baik komputer, tablet, atau ponsel—aktivitas fisik mereka cenderung berkurang. Fenomena ini diperburuk oleh ilusi produktivitas di media sosial, di mana seseorang merasa seolah-olah sedang "melakukan sesuatu," padahal aktivitas ini sering kali bersifat pasif dan tidak produktif. Akibatnya, terjadi penurunan interaksi langsung, olahraga, dan kegiatan fisik lainnya yang penting untuk keseimbangan kesehatan (Primack et al., 2017). Penelitian oleh Guthold et al. (2018) juga menunjukkan bahwa gaya hidup sedentari (kurang gerak) terkait penggunaan media sosial berlebihan dapat meningkatkan risiko obesitas dan gangguan kesehatan kronis.

Seluruh dampak *hustle culture* dan *fear of missing out* (FOMO) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, ditambah tuntutan untuk selalu bekerja keras dan mengikuti tren, dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja (Allen & Finkelstein, 2019). Kepuasan kerja merupakan hal kritis yang perlu dipertimbangkan perusahaan karena berdampak langsung pada produktivitas dan komitmen karyawan—faktor penting bagi keberlangsungan bisnis (Judge et al., 2017).

Definisi kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang muncul dari evaluasi terhadap tantangan, otonomi, dan penghargaan dalam pekerjaan tersebut (Locke, 1976). Ketika karyawan terus-menerus merasa tidak puas dengan hasil kerja atau terbebani tuntutan pekerjaan, kepuasan kerja mereka akan menurun (Maslach & Leiter, 2008). Hustle culture dan FOMO memperburuk kondisi ini karena memaksa karyawan untuk terus berlomba

mencapai target tanpa jeda, mengabaikan kebutuhan istirahat dan kesejahteraan mental.

Karyawan yang terjebak dalam *hustle culture* dan FOMO mungkin tampak lebih produktif, tetapi produktivitas ini sering kali bersifat semu dan tidak berkelanjutan. Mereka cenderung mengambil proyek berlebihan atau bekerja hingga kelelahan demi memenuhi ekspektasi sosial atau pencitraan di media sosial (Edú-Valsania et al., 2022). Ironisnya, kajian tentang kepuasan kerja dalam konteks ini sering diabaikan, padahal burnout (kelelahan emosional) justru dapat menurunkan kinerja jangka panjang (Sonnentag & Fritz, 2015). Selain itu, ketergantungan pada media sosial menambah tekanan pada karyawan, karena mereka merasa harus terus "tampil sukses" di depan audiens virtual, bahkan jika itu bertentangan dengan kenyataan (Chou & Edge, 2012).

Jakarta, sebagai pusat bisnis dan gaya hidup modern di Indonesia, memainkan peran kunci dalam memperkuat fenomena *hustle culture* dan *fear of missing out* (FOMO). Sebagai kota yang sering dianggap sebagai simbol kesuksesan, Jakarta menawarkan berbagai peluang dan fasilitas yang sulit ditemukan di daerah lain (Ritzer, 2015). Di sini, banyak individu merasa terdorong untuk membandingkan diri mereka dengan orang lain, terutama mereka yang bekerja di kawasan elit seperti SCBD (Sudirman Central Business District), yang sering dipandang sebagai lambang eksklusivitas dan prestise. Dalam lingkungan seperti ini, keinginan untuk tidak tertinggal menjadi sangat kuat, mendorong orang untuk terus berusaha mencapai lebih banyak—meskipun terkadang melampaui batas kemampuan mereka.

Bagi pekerja di Jakarta, terutama yang bekerja di kawasan elit, menjadi tertinggal atau tidak mengikuti tren sering dianggap sebagai kegagalan. SCBD, misalnya, dikenal sebagai pusat para profesional sukses, dan berada di sana sering diartikan sebagai bagian dari kelompok elit. Namun, realitas yang dihadapi banyak pekerja di kawasan ini tidak selalu indah yang terlihat. Meskipun kawasan ini terkenal dengan gaya hidup mewah dan eksklusivitas, banyak karyawan yang sebenarnya hanya menerima gaji UMR (Upah Minimum Regional), namun tetap memaksakan diri untuk hidup sesuai dengan standar glamor yang dipromosikan di lingkungan tersebut. Hal ini menimbulkan tekanan besar untuk mengikuti gaya hidup yang tidak terjangkau, didorong oleh FOMO dan *hustle culture* yang merajalela (Przybylski et al., 2013).

Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan finansial, tetapi juga pada kesehatan mental para pekerja di Jakarta. Tekanan untuk terus mengikuti tren dan tidak tertinggal dari orang lain menciptakan stres kronis dan kecemasan yang mengganggu keseimbangan hidup mereka (Schaufeli & Taris, 2014). Meskipun gaji yang diterima tidak jauh berbeda dari daerah lain, biaya hidup yang lebih tinggi dan tuntutan gaya hidup di Jakarta memaksa mereka untuk terus bekerja lebih keras dan mengorbankan waktu pribadi. Dalam upaya memenuhi ekspektasi lingkungan, banyak yang terjebak dalam siklus kerja berlebihan dan konsumsi berlebihan, yang pada akhirnya merusak kualitas hidup mereka (Kushlev et al., 2020).

Studi oleh Pignault dan Houssemand (2021) dalam *Journal of Career Development* membuktikan bahwa *hustle culture* (budaya glorifikasi kerja

berlebihan) secara signifikan menurunkan kepuasan kerja melalui peningkatan stres dan kelelahan kronis. Temuan ini diperkuat oleh laporan Gallup (2022) yang menunjukkan bahwa 23% karyawan global mengalami burnout, dengan tingkat tertinggi terjadi di sektor perkantoran kompetitif seperti kawasan bisnis SCBD Jakarta. Menurut Games dan rekan-rekannya (2020) menegaskan bahwa ketakutan akan kegagalan (*fear of failure*) memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap performa finansial, dan pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan subjektif individu. Studi lanjutan mereka juga menemukan bahwa respons terhadap tekanan psikologis, seperti rasa takut gagal, dapat mendorong atau menghambat kesejahteraan, tergantung pada konteks dan sistem dukungan yang dimiliki individu (Games et al., 2023).

FOMO (*Fear of Missing Out*) juga berkontribusi pada penurunan kesejahteraan karyawan. Penelitian Oberst et al. (2017) dalam *Computers in Human Behavior* menemukan bahwa FOMO memicu kelelahan emosional dan penurunan produktivitas, terutama pada individu yang aktif menggunakan media sosial. Mekanisme ini semakin diperparah oleh tuntutan lingkungan kerja intensif, sebagaimana diungkap Reer et al. (2021) dalam studi tentang FOMO dan burnout di sektor korporat.

Peran media sosial sebagai variabel moderasi telah diuji secara empiris oleh Dhir et al. (2018) dalam *Telematics and Informatics*. Mereka menyatakan bahwa karyawan dengan aktivitas media sosial tinggi cenderung membandingkan diri dengan narasi "kesuksesan instan" di platform seperti LinkedIn/TikTok, sehingga

memperkuat tekanan *hustle culture* dan FOMO. Fenomena ini menimbulkan urgensi untuk meneliti dampak dari *hustle culture* dan fenomena *Fear of Missing Out* (FOMO) terhadap kepuasan kerja karyawan, karena fenomena tersebut dapat menyebabkan penurunan signifikan dalam kesejahteraan dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengukur dampak dari kedua faktor ini, serta bagaimana media sosial berfungsi sebagai variabel moderasi dalam konteks tersebut.

Di Indonesia, fenomena ini terlihat jelas di kalangan pekerja muda SCBD Jakarta, di mana 72% responden survei JakPat (2023) mengaku merasa "tertinggal" jika tidak mengikuti tren pekerjaan sampingan atau self-improvement di media sosial. Lingkungan kerja SCBD Jakarta yang kompetitif dan penetrasi media sosial tinggi menciptakan ekosistem rentan FOMO. Studi Lu & Gunawan (2023) menemukan bahwa 68% karyawan SCBD terpapar konten *hustle culture*. Penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan dua variabel utama, yaitu *hustle culture* (budaya kerja berlebihan) dan *Fear of Missing Out* (FOMO), ke dalam sebuah model teoritis yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga mempertimbangkan penggunaan media sosial sebagai variabel moderasi yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara kedua variabel tersebut.

Lokasi penelitian difokuskan pada karyawan kantor di kawasan SCBD Jakarta Selatan, yang dikenal sebagai pusat bisnis dengan budaya kerja yang kompetitif dan intensif. Dengan memahami pengaruh *hustle culture* dan FOMO terhadap kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan evaluasi kebijakan dan mengambil langkah

strategis untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Pada akhirnya, kepuasan kerja yang lebih baik akan mendorong produktivitas dan membantu organisasi mencapai visi dan misinya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh *hustle culture* terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan?
2. Bagaimana pengaruh *fear of missing out* (FOMO) terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan?
3. Bagaimana peran media sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan *hustle culture* terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan?
4. Bagaimana peran media sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan *fear of missing out* (FOMO) terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan?
5. Bagaimana pengaruh media sosial terhadap kepuasan kerja karyawan di SCBD Jakarta Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh *hustle culture* terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan.
2. Menganalisis pengaruh *fear of missing out* (FOMO) terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan.

3. Menganalisis peran media sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan *hustle culture* terhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan.
4. Menganalisis peran media sosial sebagai variabel moderasi dalam hubungan *fear of missing out* terhadapkepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan.
5. Menganalisis peran media sosialterhadap kepuasan kerja karyawan di kawasan SCBD Jakarta Selatan.

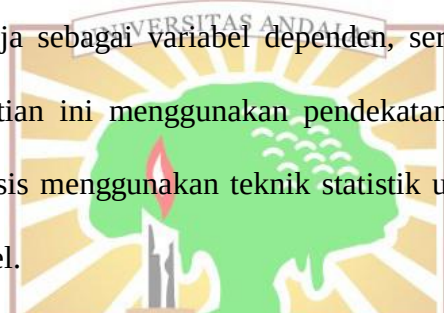
1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:Memperkuat konsep teoritis mengenai pengaruh *hustle culture* dan *fear of missing out* (FOMO) terhadap kepuasan kerja karyawan, khususnya dengan memasukkan media sosial sebagai variabel moderasi yang masih jarang diteliti. Lalu, menambah referensi dan literatur terkait dinamika budaya kerja modern (*hustle culture* dan FOMO) serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Manfaat Praktis:Memberikan masukan bagi perusahaan dan pemangku kebijakan di kawasan SCBD Jakarta Selatan dalam merumuskan kebijakan terkait budaya kerja, khususnya dalam menghadapi tantangan *hustle culture* dan FOMO. Lalu, memberikan insight bagi karyawan dalam memahami dampak *hustle culture* dan FOMO terhadap kepuasan kerja serta peran media sosial dalam memoderasi hubungan tersebut.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kawasan SCBD (Sudirman Central Business District) Jakarta Selatan, yang merupakan pusat bisnis dengan intensitas kerja tinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan kantor yang bekerja di kawasan SCBD Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel akan menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Variabel yang diteliti meliputi *hustle culture* dan *fear of missing out* (FOMO) sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel dependen, serta media sosial sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel.



1.6 Sistematika Penulisan

Secara garis besar, sistematika penulisan penelitian ini dibagi menjadi tiga bab utama.



BAB I : PENDAHULUAN, berisi pendahuluan yang mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN LITERATUR, berisi tinjauan literatur yang mencakup landasan teori tentang *hustle culture*, *fear of missing out* (FOMO), media sosial, dan kepuasan kerja, serta penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN, berisi metode penelitian yang mencakup jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, serta teknik analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN, berisi hasil dari metode analisis deskriptif, pengukuran model dan model struktural serta pembahasan terhadap hipotesis.

BAB V: PENUTUP, berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran untuk penelitian selanjutnya.

