

# Pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* Karyawan Perbankan dengan *Self Compassion* sebagai Variabel Moderasi

Irmansyah Indara<sup>1</sup>, Ismanto<sup>2</sup>, Niar Astaginy<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Sembilanbelas November Kolaka  
Email: <sup>1</sup>[irmansyahindara1d@gmail.com](mailto:irmansyahindara1d@gmail.com), <sup>2</sup>[ismanto.asran@gmail.com](mailto:ismanto.asran@gmail.com), <sup>3</sup>[niarastaginy@gmail.com](mailto:niarastaginy@gmail.com)  
Email Penulis Korespondensi: [irmansyahindara1d@gmail.com](mailto:irmansyahindara1d@gmail.com)

**Abstrak**– Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: Pengaruh *Hustle Culture* dan *Self Compassion* terhadap *Psychological Distress* dan peran *Self Compassion* sebagai variabel moderasi dalam memperlemah pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* pada Karyawan Bank Lingkup Kabupaten Kolaka. Penelitian ini merupakan model penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan observasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Populasi dalam penelitian ini yaitu Karyawan Bank Lingkup Kabupaten Kolaka, yang berjumlah 455. Penentuan ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin* dengan *margin of error* 5% sehingga ditemukan sampel berjumlah 213. Pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas dengan SPSS 21.0. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi *Smart-PLS 4.0*. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *Hustle Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress* yang ditunjukkan dengan nilai *original sample* 0,688, *T-Statistic* sebesar 13,229 dan *P-Value* sebesar 0,000. Kemudian *Self Compassion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress* yang ditunjukkan dengan nilai *original sample* 0,096, *T-Statistic* sebesar 1,940 dan *P-Value* sebesar 0,026. Serta *Self Compassion* memperkuat pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* secara positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *original sample* 0,089, *T-Statistic* sebesar 1,696 dan *P-Value* sebesar 0,45.

**Kata Kunci:** Budaya kerja keras, Belas kasih diri, Tekanan Psikologis, Budaya kerja, Perbankan

**Abstract**– This study aims to determine: The Influence of Hustle Culture and Self-Compassion on Psychological Distress and the role of Self-Compassion as a moderating variable in weakening the influence of Hustle Culture on Psychological Distress among Bank Employees in Kolaka Regency. This research follows a quantitative research model. Data collection was conducted through observation, literature review, and the distribution of questionnaires. The population in this study consists of Bank Employees in Kolaka Regency, totaling 455. The sample size was determined using the Slovin formula with a margin of error of 5%, resulting in a sample size of 213. The research instruments were tested using validity and reliability tests with SPSS 21.0. The data analysis technique used in this research is Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Square (PLS) using the Smart-PLS 4.0 application. The results of the study show that Hustle Culture has a positive and significant influence on Psychological Distress, indicated by an original sample value of 0.688, a T-Statistic of 13.229, and a P-Value of 0.000. Furthermore, Self-Compassion has a positive and significant influence on Psychological Distress, indicated by an original sample value of 0.096, a T-Statistic of 1.940, and a P-Value of 0.026. Additionally, Self-Compassion strengthens the positive and significant influence of Hustle Culture on Psychological Distress, indicated by an original sample value of 0.089, a T-Statistic of 1.696, and a P-Value of 0.045.

**Keywords:** Hustle Culture, Self Compassion, Psychological Distress, Work Culture, Banking

## 1. PENDAHULUAN

Industri perbankan sering dianggap sebagai jantung dan motor penggerak perekonomian suatu negara. Hal tersebut dapat dilihat dari strategisnya peran perbankan yakni selaku *intermediary institution* dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat bagi pembiayaan kegiatan sektor perekonomian sehingga akan memperkuat struktur perekonomian suatu negara [1]. Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam mendukung kesuksesan perusahaan. Pengelolaan kesejahteraan SDM, termasuk kesehatan fisik dan mental, menjadi krusial untuk meningkatkan kinerja dan mengatasi keluhan terkait stres kerja. Stres kerja merupakan salah satu keluhan yang paling sering dialami karyawan, di mana karyawan sering kali menghadapi tekanan kerja yang pada akhirnya dapat membuat karyawan merasa lelah, baik secara fisik maupun psikis [2].

Goldman Sachs *Investment Bank* di Amerika Serikat melakukan penelitian dengan survei internal mengenai stres kerja yang dialami karyawannya [3]. Hasil survei menunjukkan bahwa karyawan perbankan mengalami penurunan kesehatan baik secara fisik maupun psikis yang dapat memicu stres kerja karyawan, survei ini juga mengindikasikan tingginya tekanan kerja di sektor perbankan di mana karyawan memiliki jumlah jam kerja yang tidak proporsional [3]. Hal ini menyebabkan karyawan perbankan pada situasi yang cukup rentan terhadap stres. Oleh karena itu, pentingnya bagi perbankan untuk mengatasi tekanan stres karyawan melalui pemberian perhatian lebih pada aspek kesejahteraan Sumber Daya Manusia dengan memperhatikan *Psychological Distress* karyawan perbankan.

*Psychological Distress* adalah gangguan psikologis negatif terkait keadaan emosional dan penilaian ancaman atau bahaya [4] Dalam konteks ini, *Psychological Distress* dipandang sebagai respons stres negatif dengan makna tertentu [5]. Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Psychological Distress* merupakan gangguan psikologis negatif di mana keadaan emosional di samping penilaian ancaman, bahaya, dan dianggap sebagai respon

stres negatif yang muncul dalam diri karyawan. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan konflik peran dalam organisasi dapat memicu gangguan ini [6]. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi perilaku dan meningkatkan *Psychological Distress*, terutama di lingkungan kerja yang menerapkan budaya produktivitas tinggi seperti *Hustle culture* ([7]; [6]).

*Hustle Culture* adalah budaya yang mendorong individu untuk bekerja terus-menerus dengan menekankan produktivitas tinggi, sering mengabaikan keseimbangan kerja-hidup [8]. Budaya ini mengharuskan prioritas pada kerja keras dibandingkan istirahat, dengan porsi kerja berlebih yang berkelanjutan dapat mencirikan perilaku ini [9]. *Hustle Culture* adalah fenomena di mana individu bekerja dalam jam kerja yang panjang, bahkan hingga lupa waktu, dan kesuksesan diukur dari pencapaian karir [10]. *Hustle Culture* menekan individu untuk bekerja lebih keras, cepat, dan kuat di segala aspek kehidupan [11]. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *Hustle Culture* merupakan keadaan dimana kebiasaan seseorang atau organisasi dengan budaya kerja terus menerus, mengutamakan produktivitas tinggi, dan meluangkan waktu istirahat lebih sedikit.

Selain *Hustle Culture*, *Self Compassion* juga diidentifikasi memiliki kaitan dengan *Psychological Distress* [6]. *Self Compassion* adalah kemampuan individu untuk menerima dan memahami keterpurukan sebagai hal positif. *Self Compassion* melibatkan penerimaan dan pemaafan diri serta kepedulian terhadap penderitaan orang lain [12]. Dalam tradisi Buddhis, *Self Compassion* sama pentingnya dengan cinta diri [13]. *Self Compassion* menurunkan tingkat stres [14], sementara [15] menemukan bahwa *Self Compassion* dapat memoderasi stres. Oleh karena itu, dalam penelitian ini *Self Compassion* digunakan sebagai variabel moderasi untuk mengurangi dampak *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* pada karyawan perbankan.

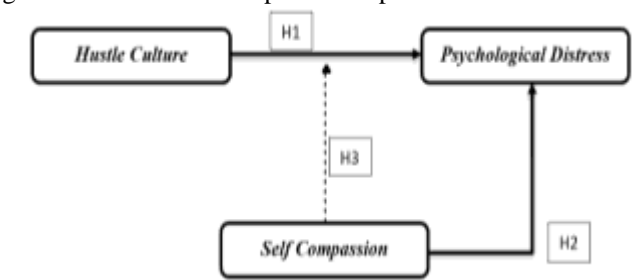
Berdasarkan paparan mengenai keterkaitan antara budaya *Hustle Culture*, *Self Compassion*, dan *Psychological Distress*, penulis mengidentifikasi fenomena yang terjadi disektor perbankan pada lingkup Kabupaten Kolaka. Observasi awal telah dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 37 karyawan dari tiga bank yaitu, Bank Mandiri, Bank Muamalat, dan BPR Haralata Cabang Kolaka. Adapun hasil observasi awal dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Hasil Observasi Awal

Pada Gambar 1.1 hasil observasi menunjukkan jam kerja yang tinggi dan tidak proporsional, mendorong karyawan bekerja terus menerus dengan sedikit istirahat. Sebanyak 78,4% responden sering bekerja melebihi jam kerja, 91,9% merasa dituntut bekerja lebih keras dan cepat, dan 47,2% merasa terbebani dengan target tinggi. Selain itu, 50% responden merasa stres akibat beban kerja, 72,2% mengalami kecemasan karena target, 72,2% merasa kelelahan fisik dan mental, dan 47,2% merasa tidak punya waktu untuk kebutuhan pribadi atau keluarga. Berdasarkan observasi ini mengindikasikan bahwa *Hustle Culture* dapat menyebabkan *Psychological Distress* pada karyawan perbankan.

Adapun kerangka berpikir pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* karyawan perbankan dengan *Self Compassion* sebagai variabel moderasi dapat dilihat pada Gambar 2 berikut ini.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Pada Gambar 1.2 hipotesis penelitian yaitu, H<sub>1</sub>: *Hustle Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress*, H<sub>2</sub>: *Self Compassion* berpengaruh negatif terhadap *Psychological Distress*, H<sub>3</sub>: *Self Compassion* memperllemah pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress*.



## Tinjauan Literatur

*Psychological Distress* adalah gangguan psikologis negatif terkait keadaan emosional dan penilaian ancaman atau bahaya [4]. *Psychological Distress* dipandang sebagai respons stres negatif dengan makna tertentu [16]. Faktor-faktor seperti beban kerja berlebihan, tekanan waktu, dan konflik peran dalam organisasi dapat memicu gangguan ini [6]. Budaya organisasi yang kuat juga dapat mempengaruhi perilaku dan meningkatkan *Psychological Distress*, terutama di lingkungan kerja yang menerapkan budaya produktivitas tinggi seperti *Hustle culture* ([7]; [6]). *Psychological Distress* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor situasional dan faktor intrapersonal.

*Hustle Culture* adalah budaya yang mendorong individu untuk bekerja terus-menerus dengan menekankan produktivitas tinggi, sering mengabaikan keseimbangan kerja-hidup. Budaya ini mengharuskan prioritas pada kerja keras dibandingkan istirahat, dengan porsi kerja berlebih yang berkelanjutan dapat mencirikan perilaku ini [17]. *Hustle Culture* adalah fenomena di mana individu bekerja dalam jam kerja yang panjang, bahkan hingga lupa waktu, dan kesuksesan diukur dari pencapaian karir [10]. *Hustle Culture* menekan individu untuk bekerja lebih keras, cepat, dan kuat di segala aspek kehidupan [11]. *Hustle Culture* dapat di sebabkan oleh tiga faktor, yaitu: *Toxic productivity*, tuntutan sosial, Tingginya rasa tanggung jawab [18].

*Self Compassion* adalah kemampuan individu untuk menerima dan memahami keterpurukan sebagai hal positif. *Self Compassion* melibatkan penerimaan dan pemaafan diri serta kepedulian terhadap penderitaan orang lain [19]. Dalam tradisi Buddhis, *Self Compassion* sama pentingnya dengan cinta diri [20]. *Self Compassion* dapat menurunkan tingkat stres [14], sementara [21] menemukan bahwa *Self Compassion* dapat memoderasi stres. *Self Compassion* dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: Jenis Kelamin, budaya, Usia, Kepribadian, Peran Orang Tua

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

### 2.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kausal asosiatif untuk melihat hubungan sebab akibat antara dua variabel dengan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengukuran melalui prosedur statistik berdasarkan filsafat *positivisme* ([22]; [23]).

### 2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada 9 Perbankan yang berada di lingkup Kabupaten Kolaka yang terdaftar pada BPS Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2020-2021. Adapun 9 nama Perbankan tersebut yaitu, Bank Rakyat Indonesia, Bank Negara Indonesia, Bank Tabungan Negara, Bank Mandiri, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara, Bank Muamalat Indonesia, Bank Panin, BPR Haralata, dan BPR Bahteramas. Adapun penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 – Maret 2024.

### 2.3 Jenis dan Sumber Data

Pada penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif. Data dalam penelitian ini diambil melalui kuesioner (angket) yakni sebuah daftar pertanyaan atau pernyataan yang diisi oleh responden, kemudian dianalisis oleh peneliti [23]. Pada penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder.

### 2.4 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu 455 karyawan yang berasal dari 9 perbankan di lingkup Kabupaten Kolaka. Ukuran sampel menggunakan rumus *Slovin*. Adapun *margin of error* yang ditetapkan yaitu 5% atau 0,05. Sehingga ditemukan sampel sebesar 212,86 dan dibulatkan menjadi 213 sampel. Selanjutnya teknik penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan *proportionate stratified random sampling*. Teknik ini digunakan karena populasi pada penelitian ini bersifat heterogen, di mana karakter tiap karyawan memiliki perbedaan satu sama lain.

### 2.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi pustaka dan penyebaran kuesioner. Dalam pengukuran variabel bebas dan variabel terikat, diuji dengan menggunakan skala *likert* 1-5. Alasan dari pemilihan skala *likert* 5 poin karena skala *likert* 7 atau 13 poin cenderung membuat responden kesulitan poin skala dan mengelola informasi dari pertanyaan-pertanyaan untuk pemberian persetujuan [24].

### 2.6 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini pengujian instrumen dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas instrumen. Pengujian instrumen dilakukan sebelum instrumen tersebut diberikan kepada sampel penelitian. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dibantu menggunakan *software* SPSS 21. Di mana hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai r-

hitung  $> r$ -tabel = 0.3061, maka dari 14 item pernyataan instrumen dinyatakan valid dan bisa digunakan untuk analisis selanjutnya dan uji reliabilitas terhadap item pernyataan dinyatakan valid. Hasil dari *cronbach's alpha* reliabilitas instrumen *Hustle Culture* sebesar 0.720, instrumen *Psychological Distress* sebesar 0.698, dan instrumen *Self Compassion* sebesar 0.654. Sehingga dari ketiga instrumen tersebut dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

## 2.7 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS), yang menguji hubungan kausal dengan analisis faktor dan analisis jalur. PLS digunakan untuk menghasilkan nilai variabel laten melalui tiga komponen: estimasi bobot, estimasi jalur, serta estimasi mean dan lokasi parameter. Model PLS terdiri dari *inner model* (hubungan antar variabel laten), *outer model* (hubungan variabel laten dengan indikatornya), dan *weight relation* untuk estimasi variabel laten. Validitas dan reliabilitas model diuji menggunakan *convergent validity*, *discriminant validity*, serta *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk reliabilitas. Evaluasi *inner model* menggunakan  $R^2$  untuk melihat variasi variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen, serta estimasi jalur untuk mengukur kekuatan hubungan antar variabel laten.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

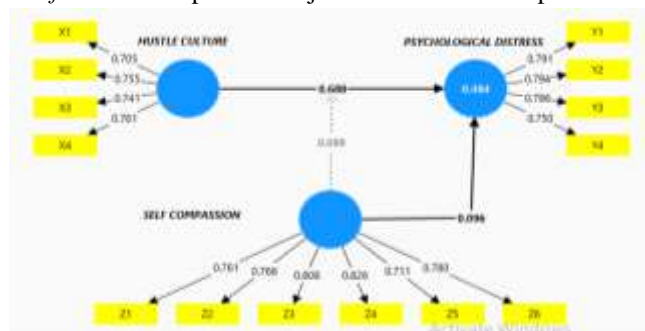
### 3.1 Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kuesioner dengan 14 item pernyataan, yang disebarakan kepada karyawan dari 9 perbankan di Kabupaten Kolaka. Kuesioner didistribusikan secara fisik (*hard copy*) dan digital melalui *Google Forms* (*soft copy*). Dari 247 responden yang dikumpulkan, 213 dijadikan sampel. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan *structural equation modeling* (SEM) dengan *software* PLS 4.0.

#### 3.1.1 Analisis Data

##### a. Pengujian model pengukuran

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan bantuan *software* PLS 4.0. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan melalui pengujian validitas dan reliabilitas konstruk. adapun indikator yang digunakan pada masing-masing variabel yaitu, *psychological distress*: depresi dan kecemasan [25] dalam buku *Social Causes of Psychological Distress 2and edition*. Variabel *Hustle Culture*: Jam kerja yang panjang, Perilaku kerja terus menerus, Perilaku perfeksionis yang berorientasi pada hasil, Perilaku bekerja lebih keras. *Self Compassion*: *Self-kindness*, *Self-judgement*, *Common humanity*, *Isolation*, *Mindfulness*, *Over Identification*. Adapun hasil uji model struktural dapat dilihat pada Gambar 3 berikut.



Gambar 3. Model Struktural

##### 1. Convergent Validity

*Convergent validity* diukur menggunakan nilai *outer loading*. Pada Gambar 3 nilai *loading factor* tiap indikator di atas 0.7 dianggap valid, dan semua indikator dalam penelitian ini memenuhi kriteria tersebut.

##### 2. Discriminant Validity

*Discriminant validity* mengukur perbedaan antar konstruk. [24] menyarankan tiga pendekatan: *cross loading*, *Fornell-Larcker*, dan *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross loading*, dan hasil menunjukkan nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada dengan konstruk lain, sehingga validitas diskriminan tercapai. Adapun dari hasil *discriminant validity* dapat dilihat dari Tabel 1 dan Tabel 2 berikut.



**Tabel 1.** Nilai *Fornell-Lacker*

Item	X	Y	Z
X	0.741		
Y	0.686	0.783	
Z	0.258	0.250	0.776

Sumber: (Data yang diolah pada Smart PLS 4.0, 2024)

Pada Tabel 1, nilai AVE > 0.5 menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 2.** Rasio *Heteroit Monatrait* (HTMT)

Item	X	Y	Z	Z x X
X				
Y	0.884			
Z	0.341	0.286		
Z x X	0.337	0.148	0.261	

Sumber: (Data yang diolah pada Smart PLS 4.0, 2024)

Pada Tabel 2, nilai HTMT < 0.09, sehingga dinyatakan baik.

3. *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat dari Tabel 3 berikut.

**Tabel 3.** *Composite Reability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	Composite reliability	Cronbach's alpha
<i>Hustle Culture</i>	0.732	0.728
<i>Psychological Distress</i>	0.791	0.790
<i>Self Compassion</i>	0.877	0.868

Sumber: (Data yang diolah pada Smart PLS 4.0, 2024)

Reliabilitas konstruk diuji dengan *composite reliability* dan *Cronbach's Alpha*. Nilai *composite reliability* di atas 0.7 dan *Cronbach's Alpha* di atas 0.5 menunjukkan konstruk yang reliabel.

b. Pengujian model struktural

Model ini dievaluasi menggunakan *R-Square* (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan t-statistik dari koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi *R-Square*, semakin baik kemampuan model untuk memprediksi.

1. Analisis Varian ( $R^2$ ) atau Uji Determinasi

*R-Square* mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Chin (1998), nilai  $R^2 > 0.67$  kuat, 0.33-0.67 sedang, dan 0.19-0.33 lemah. Adapun nilai *R-Square* dapat dilihat dari Tabel 4 berikut.

**Tabel 4.** Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Y	0.484

Sumber: (Data yang diolah pada Smart PLS 4.0, 2024)

Dalam penelitian ini, *R-Square* untuk *Psychological Distress* sebesar 48%, menunjukkan model memiliki kekuatan prediksi sedang. Meskipun budaya kerja keras (*Hustle Culture*) ada, faktor lain seperti kompensasi besar dapat menetralkan efeknya, sehingga pengaruh terhadap *Psychological Distress* tidak terlalu signifikan. [26] menyatakan bahwa kepuasan kerja melalui kompensasi dapat mengurangi stres kerja, sementara komitmen karyawan juga berperan dalam menurunkan *Psychological Distress* [27].



c. Pengujian hipotesis

Uji model hipotesis bertujuan menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Dalam penelitian ini, uji hipotesis dilakukan pada 213 data responden yang telah melalui tahap *screening* dan *profiling*. Hasil uji hipotesis disajikan pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Nilai *Path Coefficient*

Item	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sampel mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
X- > Y	0.688	0.696	0.052	13.229	0.000
Z -> Y	0.096	0.099	0.049	1.940	0.026
Z x X-> Y	0.089	0.083	0.053	1.696	0.045

Sumber: (Data yang diolah *Smart PLS 4.0*, 2024)

Pada Tabel 5, *Path coefficient* digunakan untuk memperkuat hubungan antar konstruk dalam hipotesis. Pengujian dilakukan dengan *PLS bootstrapping*, dan dapat dilihat bahwa Nilai *T-Statistic* > 1,64 dan *P-Value* < 5% sehingga dianggap signifikan dan bernilai positif.

3.2 Pembahasan

**Pengujian Hipotesis Pertama (H1)**

Hasil analisis menggunakan *Smart PLS 4.0* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *Hustle Culture* berpengaruh positif terhadap *Psychological Distress* dengan nilai *original sample estimate* sebesar 0,688 dan *P-Value* 0,000. Karena *P-Value* < 0,05, yang berarti *Hustle Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress* pada karyawan perbankan di Kabupaten Kolaka. Penelitian ini sejalan dengan [6], yang menemukan bahwa *Hustle Culture* dapat meningkatkan *Psychological Distress*. *Hustle Culture* mendorong individu bekerja terus-menerus, melebihi jam kerja yang ditetapkan, sehingga memicu *Psychological Distress* seperti depresi, gangguan *mood*, dan kecemasan.

Peneliti menemukan bahwa sebagian besar karyawan perbankan di Kabupaten Kolaka memiliki perilaku *Hustle Culture*, seperti jam kerja yang panjang, fokus pada pencapaian, dan ambisius. Hal ini meningkatkan tingkat depresi, kecemasan, dan ketegangan saat menghadapi tanggung jawab pekerjaan. Kesimpulannya, semakin tinggi tingkat *Hustle Culture* di kalangan karyawan, semakin tinggi pula tingkat *Psychological Distress* yang mereka rasakan, dan sebaliknya.

**Pengujian Hipotesis Kedua (H2)**

Hasil analisis dengan *Smart PLS 4.0* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa *Self Compassion* berpengaruh positif terhadap *Psychological Distress* dengan nilai *original sample estimate* sebesar 0,096 dan *P-Value* 0,026, yang berarti *Self Compassion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress*. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Self Compassion* berpengaruh negatif ditolak.

Penelitian ini menemukan bahwa *Self Compassion* justru meningkatkan *Psychological Distress* pada karyawan perbankan di Kabupaten Kolaka. *Self Compassion*, yang seharusnya mendorong penerimaan diri, malah memicu *Psychological Distress* karena beberapa karyawan masih sulit mengelola stres, sering menyalahkan diri, dan berfokus pada ketidaksempurnaan. Kesimpulannya, semakin tinggi tingkat *Self Compassion*, semakin tinggi pula *Psychological Distress* yang dirasakan karyawan, dan sebaliknya.

**Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)**

Hasil analisis menggunakan *Smart PLS 4.0* pada Tabel 5 menunjukkan bahwa interaksi *Self Compassion* dan *Hustle Culture* berpengaruh positif terhadap *Psychological Distress*, dengan nilai *original sample* sebesar 0,089 dan *P-Value* 0,045, yang berarti hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *Self Compassion* memperlemah pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* ditolak.

Efek Moderasi *Self Compassion* terhadap Pengaruh *Hustle Culture*, penelitian menemukan bahwa *Self Compassion* memoderasi pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* secara positif dan signifikan pada karyawan perbankan di Kabupaten Kolaka. *Self Compassion*, yang seharusnya membantu individu menerima dan memaafkan diri, malah memperkuat dampak *Hustle Culture* yang mendorong kerja berlebihan, sehingga meningkatkan *Psychological Distress*. Banyak karyawan masih kesulitan mengelola stres, sering menyalahkan diri, dan memiliki



pandangan sempit terhadap tantangan. Kesimpulannya, semakin tinggi perilaku *Self Compassion* dan *Hustle Culture*, semakin tinggi pula *Psychological Distress* yang dirasakan. Sebaliknya, semakin rendah kedua perilaku tersebut, semakin rendah juga tingkat *Psychological Distress*.

#### 4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa *Hustle Culture* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress* karyawan perbankan di Kabupaten Kolaka. Hal ini ditunjukkan dari nilai *original sample* sebesar 0,688, *T-Statistic* sebesar 13,229 dan *P-Value* sebesar 0,000. Kemudian *Self Compassion* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Psychological Distress* yang ditunjukkan dengan nilai *original sampel* 0,096, *T-Statistic* sebesar 1,940 dan *P-Value* sebesar 0,026. Serta *Self Compassion* memperkuat pengaruh *Hustle Culture* terhadap *Psychological Distress* secara positif dan signifikan yang ditunjukkan dengan nilai *original sample* 0,089, *T-Statistic* sebesar 1,696 dan *P-Value* sebesar 0,45.

Dari hasil penelitian, disarankan agar karyawan bank di Kabupaten Kolaka lebih mengenali diri dan memahami bahwa meskipun *Hustle Culture* dapat meningkatkan produktivitas, juga dapat meningkatkan risiko *Psychological Distress* jika tidak diimbangi dengan istirahat yang cukup. Selain itu, penting bagi bank untuk menganggap karyawan sebagai aset penting dan menerapkan budaya kerja seimbang, termasuk kebijakan istirahat yang memadai dan program pelatihan *Self Compassion*. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lain yang mempengaruhi *Psychological Distress* dan menggunakan metode kualitatif untuk pemahaman yang lebih mendalam.

#### UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian artikel ini. Pertama-tama, kami mengucapkan terima kasih kepada Pembimbing dan dosen-dosen Program Studi Manajemen serta Universitas Sembilanbelas November Kolaka, yang telah memberikan dukungan dan bimbingan selama proses penelitian.

Penulis juga menghargai kontribusi dari 9 Perbankan yang berada di lingkup Kabupaten Kolaka yaitu, Bank Rakyat Indonesia, Bank Negara Indonesia, Bank Tabungan Negara, Bank Mandiri, Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Tenggara, Bank Muamalat Indonesia, Bank Panin, BPR Haralata, dan BPR Bahteramas, yang telah menyediakan data dan informasi yang sangat berharga. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada rekan-rekan peneliti dan mahasiswa yang telah berpartisipasi dalam diskusi dan memberikan masukan yang konstruktif.

Terakhir, Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral dan semangat selama proses penulisan artikel ini. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

#### REFERENCES

- [1] H. B. Simatupang, "Peranan Perbankan Dalam Meningkatkan Perekonomian Indonesia," 2019.
- [2] N. D. M. S. Diwyarthi, *Teori Psikologi Industri Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Psikologi Industri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.
- [3] BBC, "'Tak Manusiawi dan Kejam' protes para Bankir muda dengan jam kerja hampir 100 jam per minggu," *bbc.com*, 2021. <https://www.bbc.com/indonesia/majalah-56453899> (accessed Jan. 23, 2024).
- [4] Y. Wang and P. Wang, "Stres yang dirasakan dan tekanan psikologis di kalangan dokter Cina," pp. 1–6, 2019.
- [5] K. J. J. McLachlan and C. R. Gale, "The effects of psychological distress and its interaction with socioeconomic position on risk of developing four chronic diseases," *J. Psychosom. Res.*, vol. 109, no. April, pp. 79–85, 2018, doi: 10.1016/j.jpsychores.2018.04.004.
- [6] B. Yuningsih, N. Mardiana, H. Jima, and M. D. Prasetya, *The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating*, vol. 1. Atlantis Press SARL, 2023. doi: 10.2991/978-2-38476-046-6.
- [7] Sukartini and H. L. Gaol, "Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejalalan Kota Administrasi Jakarta Utara," 2022.
- [8] A. Tundo, "The rise and grind of Hustle Culture - MAIZE," *maize.io*, 2019.
- [9] R. Iskandar and N. Rachmawati, "Perspektif 'Hustle Culture' Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja," *J. Publ. Ekon. dan Akunt.*, vol. 2, no. 2, pp. 108–117, 2022, doi: 10.51903/jupea.v2i2.287.
- [10] G. A. Ramadhanti, J. Jannatania, and D. I. Adiyanto, "PENGALAMAN KOMUNIKASI PEKERJA STARTUP PADA," vol. 5, no. 2, pp. 192–204, 2022.
- [11] H. Tiongsong, "Hustle culture and toxic productivity are ruining your brain – The Concordian," *thecordian.com*, 2021.



- [12] D. C. Zuroff *et al.*, “Melampaui model sifat kritik diri dan belas kasih diri: Variabilitas atas domain dan pencarian tanda tangan,” vol. 170, 2021, doi: 10.1016/j.paid.2020.110429.
- [13] P. Gilbert, “Terapi yang berfokus pada rasa jijik pada diri sendiri, kebencian pada diri sendiri, dan yang berfokus pada welas asih, Pemberontakan,” 2018.
- [14] B. J.G, T. M.V, G. D, H. L, C. X, and R. N, “Self-compassion as a predictor of interleukin-6 response to acute psychosocial stress,” *Brain. Behav. Immun.*, vol. 37, no. March, pp. 109–114, 2014.
- [15] T. Eriksson, L. Germundsjö, E. Åström, and M. Rönnlund, “Pelatihan welas asih yang penuh perhatian mengurangi stres dan gejala kelelahan di antara para psikolog yang berpraktik: Uji coba terkontrol secara acak dari intervensi berbasis web singkat,” 2018.
- [16] K. J. McLachlan and C. R.Gale, “Efek tekanan psikologis dan interaksinya dengan posisi sosial ekonomi terhadap risiko empat penyakit kronis,” no. April, 2018, doi: 10.1016/j.jpsychores.2018.04.004.
- [17] R. Iskandar and N. Rachmawati, “PERSPEKTIF ‘ HUSTLE CULTURE ’ DALAM MENELAHAH MOTIVASI DAN PRODUKTIVITAS,” vol. 2, no. 2, pp. 108–117, 2022.
- [18] E. Absher, “WHAT YOU LOVE IS KILLING YOU: STOPPING HUSTLE CULTURE IN THE PERFORMING ARTS,” no. May, 2020.
- [19] D. C. Zuroff *et al.*, “Beyond trait models of self-criticism and self-compassion: Variability over domains and the search for signatures,” *Pers. Individ. Dif.*, vol. 170, 2021, doi: 10.1016/j.paid.2020.110429.
- [20] P. Gilbert, *Self-disgust, self-hatred, and compassion-focused therapy*. New York: Revolt. Self, 2018. doi: <https://doi.org/10.4324/9780429483042-12>.
- [21] T. Eriksson, L. Germundsjö, E. Åström, and M. Rönnlund, “Mindful self-compassion training reduces stress and burnout symptoms among practicing psychologists: A randomized controlled trial of a brief web-based intervention,” *Front. Psychol.*, vol. 9, no. NOV, pp. 1–10, 2018, doi: 10.3389/fpsyg.2018.02340.
- [22] W. Sujarweni, “metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif,” 2019.
- [23] A. R. Wonua, N. Astagny, and Ismanto, *Metodologi Penelitian Kuantitas Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa*. Kendari: Literacy Institute, 2021.
- [24] J. Hair, G. T. M. Hult, C. Ringle, and M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2022.
- [25] J. Mirowsky and C. E. Ross, *Social Causes of Psychological Distress*, 2nd Editio. New York: Routledge, 2017. doi: <https://doi.org/10.4324/9781315129464>.
- [26] P. Chaudhary and R. K. Lodhwal, “An analytical study of organizational role stress (ORS) in employees of nationalized banks: A case of Allahabad Bank,” *J. Manag. Dev.*, pp. 671–680, 2016, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1108/JMD-09-%0A203%0A2015-0137>
- [27] N. Asriani, N. Astagini, and Ismanto, “Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Dengan Moderasi Budaya Organisasi,” vol. 2, no. 4, 2023.