



Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work Engagement* pada Pekerja *Startup Digital* di Indonesia

Pratiwi Utami, Oki Mardian*

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

ARTICLE INFO

Article history :

Received : 4/4/2022
Revised : 3/7/2022
Published : 10/7/2022



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 2
No. : 1
Halaman : 67-72
Terbitan : **Juli 2022**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *mindfulness at work* dan *work engagement*, serta untuk melihat seberapa besar pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement* pekerja startup digital di Indonesia. Penulis menggunakan konsep teori [1] untuk menjelaskan konsep *mindfulness* dan teori [2] untuk menjelaskan konsep *work engagement*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif *non eksperimental*, dengan desain penelitian *cross sectional survey* untuk menjelaskan pengaruh variabel *mindfulness at work* terhadap variabel *work engagement*. Partisipan dalam penelitian ini adalah 259 pekerja startup digital di Indonesia yang mengisi kuesioner secara online. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Mindfulness at Work* yang dibangun berdasarkan konsep [1] untuk mengukur tingkat *mindfulness* di tempat kerja. Sedangkan untuk mengukur tingkat keterikatan kerja, [2] menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES 9) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh [3]. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement* bagi pekerja digital startup di Indonesia sebesar 13,9%.

Kata Kunci : *Mindfulness; Startup; Work Engagement.*

ABSTRACT

This study aims to determine the level of *mindfulness at work* and *work engagement*, and to see how much influence *mindfulness at work* has on *work engagement* for digital startup workers in Indonesia. The author uses the theoretical concept of [1] to explain the concept of *mindfulness* and the theory of [2] to explain the concept of *work engagement*. This study uses a non-experimental quantitative approach, with a cross-sectional survey study design to explain the influence of the *mindfulness at work* variable on the *work engagement* variable. Participants in this study were 259 digital startup workers in Indonesia who filled out online questionnaires. The measuring instrument used in this study is the *Mindfulness at Work* scale which is constructed based on the concept of [1] to measure the level of *mindfulness at work*. Meanwhile, to measure the level of *work engagement*, [2] used the *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES 9) which has been adapted into Indonesian by [3]. The results of this study indicate that there is an effect of *mindfulness at work* on *work engagement* for digital startup workers in Indonesia by 13.9%.

Keywords : *Mindfulness; Startup; Work Engagement.*

© 2022 Jurnal Riset Psikologi Unisba Press. All rights reserved.

A. Pendahuluan

Salah satu isu penelitian di bidang psikologi industri dan organisasi yang masih banyak diteliti akhir-akhir ini adalah isu terkait *work engagement*. *Work engagement* didefinisikan sebagai keadaan afektif-*motivational* positif, memuaskan, dan *well-being* terkait pekerjaan yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption* [2]. *Work engagement* menjadi perhatian bagi peneliti dalam karya tulis ini karena memberikan banyak konsekuensi yang positif bagi pekerja maupun bagi organisasi. Kondisi *engaged* dalam bekerja telah terbukti dalam berbagai penelitian sebagai indikator penting untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaan.

Berdasar pada model *job demands-resources* (JD-R), *work engagement* diprediksikan oleh *job demands*, *job resources*, dan *personal resources* [2]. *Job demands* mengacu pada aspek fisik, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan upaya fisik dan/atau psikologis berkelanjutan dari pihak karyawan. *Job resources* mengacu pada aspek pekerjaan yang membantu dalam mencapai tujuan, mengurangi *job demands*, dan seringkali menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan pribadi Sementara *personal resources* adalah karakteristik psikologis yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungannya dengan berhasil [2].

Diantaranya yang termasuk *personal resources* yaitu resiliensi, optimisme, *mindfulness*, dan *perceived control* yang mempengaruhi proses JD-R melalui persepsi dan kemampuannya dalam menggunakan *job resources* untuk menghadapi *job demands* [4]. Beberapa penelitian terdahulu telah banyak mempelajari *psychological capital* (resiliensi, *hope*, *optimism*, dan *self-efficacy*), *self esteem*, *locus of control*, *abilities to perceive*, dan regulasi emosi sebagai prediktor positif dari *work engagement* [4]. *Mindful parenting* merupakan keterampilan pengasuhan yang penuh perhatian dan kesadaran, serta menerima anak tanpa penilaian [5].

Dalam penelitian ini, penulis tertarik untuk mempelajari lebih lanjut terkait *personal resources*, karena hal ini merupakan aspek pribadi yang menjadi fundamental untuk dilakukannya suatu perubahan dalam organisasi. *Mindfulness* menjadi variabel baru yang diteliti dalam kaitannya dengan *work engagement*. Karena baru dinyatakan sebagai salah satu *personal resources* pada tahun 2016 [4], sehingga penelitian belum sebanyak variabel *personal resources* yang lainnya.

Penulis baru menemukan empat studi yang mempelajari terkait hal ini. Khususnya di Indonesia, baru terdapat dua studi yang memfokuskan studinya pada *mindfulness* dalam mempengaruhi tingkat *work engagement* pekerja. Namun demikian, kedua studi tersebut masih memiliki beberapa keterbatasan dan menyarankan studi selanjutnya untuk mengeksplorasi pengaruh *mindfulness* pada subjek dan area kerja yang lebih luas agar hasilnya dapat lebih akurat dan dapat di generalisasikan [6], [7].

Oleh karenanya, penulis tertarik untuk memfokuskan studinya pada *mindfulness* yang masih memerlukan eksplorasi sampel untuk hasil yang lebih komprehensif, terutama di Indonesia. *Mindfulness* juga menjadi topik baru yang menarik untuk diteliti karena dapat mempengaruhi cara individu dalam memandang *job demands* dan menggunakan *job resources* yang dimilikinya dengan efektif [8].

[1] mendefinisikan *mindfulness* sebagai atensi terbuka atau reseptif dan kesadaran akan kejadian dan pengalaman saat ini. Artinya, *mindfulness* adalah proses memperhatikan apa yang sedang terjadi, baik rangsangan internal (pikiran dan sensasi tubuh) dan eksternal (lingkungan fisik dan sosial), juga mengamati rangsangan tersebut tanpa penilaian atau evaluasi, dan tanpa memberikan makna pada rangsangan tersebut [9]. Dalam hal ini *awareness* dan *attention* merupakan dua indikator penting yang dapat menunjukkan bahwa individu sedang berada dalam kondisi *mindful* [1], [9].

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya pengaruh *trait mindfulness* terhadap *work engagement*. Penelitian dalam topik ini yang mengeksplorasi sejauh mana *facet mindfulness* berdampak pada *work engagement* pada pekerja *full-time*, *part-time*, dan *cassual* di Australia dan Sri Lanka. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa *mindfulness* berpengaruh sebesar 0.308 terhadap *work engagement*. Kemudian, pada tahun 2019 terdapat dua studi yang telah dilakukan di Indonesia, yang pertama dilakukan pada karyawan milenial di perusahaan swasta dari berbagai sektor, dengan hasil penelitian yang menunjukkan besar pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* sebesar 0.125 [7] yang kedua dilakukan pada

karyawan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *information technology* (IT) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa besar pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement* sebesar 0.87 [6].

Dari ketiga penelitian *mindfulness* dan *work engagement* yang telah dipaparkan diatas, ditemukan bahwa studi yang hanya fokus pada satu sektor perusahaan IT menunjukkan pengaruh yang lebih besar, jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan pada beberapa sektor perusahaan. Oleh karenanya, penulis mendasarkan studi saat ini pada penelitian yang dilakukan oleh [6] yang akan dilakukan pada jenis industri di Indonesia yang juga bergerak dalam bidang teknologi, khususnya *startup* digital di berbagai sektor.

Dengan demikian, berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan, yaitu seberapa besar pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement* pada pekerja *startup* digital di Indonesia? Oleh karenanya, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui besar pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement* pada pekerja *startup* digital di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif non eksperimental, dengan desain studi survey *cross-sectional* karena desain ini dapat menganalisis serangkaian data variabel penelitian yang telah dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu dari seluruh jenis populasi dan sampel. Populasi dalam penelitian ini yaitu pekerja *startup* digital di Indonesia dengan keterangan sebagai berikut. 1) Bisnis dijalankan oleh 2 orang atau lebih. 2) Bisnis bergerak di bidang industri digital, seperti *e-commerce*, *marketplace*, *financial technology*, pengembangan *game*, dan pengembangan aplikasi digital di berbagai sektor. 3) Telah merilis produk bisnisnya pada pasar. 4) Usia perusahaan maksimal 5 tahun.

Teknik sampling yang digunakan yaitu sampel non-probabilitas (*convenience sample*) dengan teknik pengambilan sampel melalui penyebaran kuesioner secara *online* dan diperoleh sampel penelitian sebanyak 259 pekerja. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear sederhana.

Penelitian ini mengukur variabel *mindfulness at work* dengan menggunakan skala *Mindfulness at Work* yang dikonstruksi berdasarkan pada konsep teori [1] dan memanfaatkan format serta beberapa item alat ukur *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) milik mereka yang dinilai relevan dengan konteks pekerjaan. Partisipan diminta untuk memberikan penilaian mengenai pengalamannya dalam skala Likert 6-poin (1 = hampir selalu hingga 6 = hampir tidak pernah). Alat ukur ini terdiri dari 10 item. Skor *mindfulness at work* diperoleh dari penjumlahan seluruh item. Validitas konstruk alat ukur dianalisis menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan *factor loadings* yang berkisar dari 0.606 sampai 0.876, menunjukkan model fit dengan *p chi-square test* sebesar 0.705 serta value CFI, GFI, dan RMSEA berturut-turut sebesar 1.000, 0.994, dan 0.000. Hasil uji reliabilitas didapatkan *Alfa Cronbach* sebesar 0.817 yang berarti alat ukur reliabel.

Untuk mengukur variabel *work engagement* digunakan alat ukur *utrecht work engagement scale* (UWES 9) milik Schaufeli dan Bakker (2003) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia oleh Kristiana et al (2018). Alat ukur ini terdiri dari 9 item untuk mengukur perasaan yang dialami di tempat kerja. Partisipan diminta untuk memberikan penilaian mengenai pengalamannya dalam skala Likert 7-poin (0 = tidak pernah hingga 7 = selalu). Skor *work engagement* diperoleh dari penjumlahan nilai ke-9 butir pernyataan UWES 9. Validitas konstruk alat ukur dianalisis menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan *factor loadings* yang berkisar dari 0.692 sampai 0.898, menunjukkan model fit dengan *p chi-square test* sebesar 0.999 serta value CFI, GFI, dan RMSEA berturut-turut sebesar 1.000, 0.993, dan 0.000. Hasil uji reliabilitas didapatkan *Alfa Cronbach* sebesar 0.943 yang berarti alat ukur *reliable*.

C. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linear Sederhana

Persamaan Model

Model persamaan untuk analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini yaitu: $Y = 30.839 + 0.408 \text{ Mindfulness}$. Yang berarti jika tidak ada *mindfulness at work* maka nilai konsisten *work engagement* karyawan adalah sebesar 30.839. Kemudian, berarti juga bahwa setiap penambahan 1% tingkat *mindfulness at work*, maka *work engagement* akan meningkat sebesar 0.408.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Hasil analisis regresi linear sederhana (Coefficients)						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.839	2.877		10.719	.000
	Mindfulness	.408	.063	.373	6.455	.000

Dependent Variable: Work Engagement

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam analisis regresi yang akan dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

H0 : Tidak ada pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement*.

H1: Terdapat pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement*.

Seperti yang ditunjukkan pada tabel 1, hasil analisis regresi linear sederhana (*coefficients*), bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000, lebih kecil dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti *mindfulness at work* berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

Besar Kontribusi/Pengaruh

Seperti yang ada pada tabel 2, hasil analisis regresi linear sederhana (*Model Summary*) yaitu pada kolom R Square, maka diketahui besar pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement* adalah 0.139 atau 13.9%. Sedangkan, 86.1% nya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil analisis regresi linear sederhana (Model Summary)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.136	8.605

a. Predictors: (Constant), Mindfulness

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara *mindfulness at work* terhadap *work engagement* pada pekerja digital di Indonesia. *Mindfulness at work* dapat memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karena dengan fokus pada apa yang sedang terjadi, pekerja *startup* akan mampu melihat *resources* apa saja yang dapat digunakannya untuk menyelesaikan *demands* yang sedang dihadapinya. *Mindfulness* membantu pekerja *startup* untuk menyaring *demands* yang tidak perlu untuk diselesaikan pada saat itu dan membantu pekerja *startup* untuk fokus memanfaatkan *job resources* yang penting dalam penyelesaian *demands* [4]. Selain itu, *mindfulness* membantu pekerja *startup* untuk dapat memisahkan diri dari pengalaman kerja dan emosi yang dialaminya [9].

Namun demikian, pengaruh *mindfulness at work* terhadap *work engagement* dalam penelitian ini tidak besar, yaitu hanya sebesar 13.9%, yang artinya sebesar 86.1% dapat lebih dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh [6] pada pekerja di bidang IT yang menemukan pengaruh yang besar. Hal ini mungkin dikarenakan adanya perbedaan sampel penelitian, yang mana pada studi ini dilakukan pada berbagai sektor industri sehingga pengaruhnya menjadi tidak besar. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan pada berbagai sektor juga, hasilnya menunjukkan pengaruh yang tidak besar. Maka dapat disimpulkan bahwa perbedaan sektor dalam pekerjaan mempengaruhi besaran pengaruh *mindfulness* terhadap *work engagement*, dari penelitian ini dan terdahulu ditemukan bahwa pekerjaan dengan variasi sektor cenderung memiliki pengaruh yang kecil, sedangkan pada satu sektor pekerjaan pengaruhnya cenderung besar.

Selain itu, pengaruh yang tidak besar dalam hasil penelitian ini mungkin dapat dijelaskan oleh beberapa alasan. Yang pertama, penulis temukan dalam penelitian [7] yang menyatakan bahwa mungkin terjadi karena terdapat perbedaan perspektif waktu yang direspon oleh partisipan. Dikarenakan Item *mindfulness at work* mengevaluasi sikap individu terhadap perilakunya “saat ini” saja. Sedangkan item *work engagement* mengevaluasi sikap individu terhadap pekerjaannya di masa lalu dan sekarang.

Selanjutnya, alasan lain yang sekaligus menjadi keterbatasan dalam penelitian ini yaitu, faktor subjek yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Karena penelitian ini mengambil sampel yang cukup luas, yaitu sewilayah Indonesia, tanpa batasan usia, gender, maupun sektor industri *startup*, juga tidak memisahkan antara pelaku *startup* dengan karyawan *startup*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang signifikan antara *mindfulness at work* terhadap *work engagement* pada pekerja *startup* digital di Indonesia.

Keterbatasan dalam penelitian ini yaitu terkait dengan pemilihan sampel, yang tidak memisahkan antara pekerja *startup* dan pelaku *startup* yang mungkin ikut mempengaruhi besar pengaruh diantara kedua variabel, karena kedua jenis sampel ini memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda. Oleh karenanya, disarankan pada penelitian selanjutnya untuk memilih sampel dengan lebih baik, yaitu dengan memperhatikan perbedaan jenis atau karakteristik pekerjaan.

Daftar Pustaka

- [1] R. M. Brown, K. W., & Ryan, “The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being,” *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 84, no. 4, pp. 822–848, 2003.
- [2] P. J. G. Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, “A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations,” *Int. J. Stress Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 16–38, 2003, doi: <https://doi.org/10.1037/1072-5245.10.1.16>.
- [3] et al Kristiana, “Analisis RASCH dalam Utrecht Work Engagement Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia,” *J. Psikol.*, vol. 17, no. 2, pp. 204–217, 2018, doi: <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>.
- [4] M. Grover, S. L., Teo, S. T. T., Pick, D., & Roche, “Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model,” *Stress Heal.*, pp. 1–11, 2016, doi: [10.1002/smi.2726](https://doi.org/10.1002/smi.2726).
- [5] U. N. A. Putri, Makmuroh Sri Rahayu, and Andhita Nurul, “Pengaruh Mindful Parenting terhadap Stres Pengasuhan pada Guru Wanita yang Memiliki Anak Sekolah Dasar,” *J. Ris. Psikol.*, vol. 1, no. 1, pp. 69–75, Oct. 2021, doi: [10.29313/jrp.v1i1.227](https://doi.org/10.29313/jrp.v1i1.227).
- [6] N. Aldrin and M. Netty, “Effect of job crafting on work engagement with mindfulness as a mediator,” *Cogent Psychol.*, vol. 6, pp. 1–14, 2019.

- [7] E. P. Wiroko and Evanytha, “Mindfulness and work engagement among generation y,” *Psycho Idea*, pp. 154–163, 2019.
- [8] et al Leroy, Hannes, “Mindfulness, authentic functioning, and work engagement: A growth modeling approach,” *J. Vocat. Behav.*, vol. 82, pp. 238–247, 2013, doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.01.012>.
- [9] T. Glomb, T.M., Duffy, M.K., Bono, J.E., & Yang, “Mindfulness at work,” *Res. Pers. Hum. Resour. Manag.*, vol. 30, pp. 115–157, 2011, doi: [https://doi.org/10.1108/S0742-7301\(2011\)0000030005](https://doi.org/10.1108/S0742-7301(2011)0000030005).