



## Efektivitas Pelatihan Mindfulness untuk Mengurangi Stres Kerja pada Pegawai

Widyastuti, Kartika Cahyaningrum\*, Besse Widah Faridah, Andika Alif Pratama,  
Rahmat Syah, Husain Ubaidillah Solihin

*Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar. Indonesia*

*\*E-mail: kartika.cahyaningrum@unm.ac.id*

### Abstract

*Mindfulness is a state which the awareness and attention of the individual increases. The increaseness comes from focusing on the present experience in a non-judgmental and accepting manner. This study aims to examine the effect of mindfulness in reducing employees's work stress at UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. The participants were 3 men and 10 women (N=13). The One Group Pre-Post Design Method were used in this study with Perceived Stress Scale as the instrument. Data were analyzed using Paired t-Test. The research of this study showed that mindfulness has significantly contributed to decreases the employees's work stress with Sig. (2-tailed) of  $0.000 < 0.05$ .*

Keyword: *Mindfulness, Work Stress, Employees*

### Abstrak

*Mindfulness adalah kondisi kesadaran dan perhatian individu meningkat. Peningkatan tersebut berasal dari fokus pada pengalaman saat ini, sikap tidak menghakimi, dan penerimaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mindfulness untuk mengurangi stres kerja pada pegawai UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Partisipan pada penelitian ini berjumlah 3 laki-laki dan 10 perempuan (N=13). Penelitian ini menggunakan desain One Group Pre-Post Design Method dengan instrument penelitian menggunakan skala Perceived Stress Scale. Teknik analisis data menggunakan uji Paired t-Test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mindfulness secara signifikan dapat mengurangi stres kerja pada pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ .*

Kata kunci: *Mindfulness, Stres Kerja, Pegawai*

## PENDAHULUAN

UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi Sulawesi Selatan merupakan bagian dari struktural Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang melaksanakan sebagian tugas pembinaan dan penyelenggaraan penilaian kompetensi Aparatur Sipil Negara

yang dibentuk berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 73 Tahun 2017 dan melakukan tugas, fungsi, dan uraian kerja berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 53 Tahun 2018.

Keberadaan pemerintahan daerah pada dasarnya adalah upaya penyelenggaraan pelayanan publik (*Provision of Public Services*) bagi kesejahteraan masyarakat (Fernanda, 2006). Pemerintahan daerah menjadi kelengkapan yang berperan menjalankan pelayanan publik guna menjamin kesejahteraan masyarakat sebagaimana tujuan pemerintah nasional. Dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi aparatur pemerintah daerah, faktor individu menjadi variabel mutlak dalam usaha menjalankan roda pemerintahan baik kegiatan manajerial maupun operasionalnya, sehingga faktor manusia telah menjadi bagian dari modal pemerintahan. Namun tidak dapat dipungkiri, dalam menjalankan tugas sebagai aparatur pemerintah daerah, kondisi ketegangan psikologis kerap kali berdampak pada menurunnya produktivitas kerja (Finney, 2013; Gofur, 2018).

Berdasarkan hasil pengambilan data awal melalui metode wawancara dan observasi yang dilakukan pada tanggal 10 Februari hingga 1 Maret 2023, diketahui bahwa pihak mitra membutuhkan wadah yang dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai dalam bekerja. Pewadahan yang dimaksud berupa rancangan kegiatan yang dikonseptkan berdasarkan data yang telah didapatkan. Marlina, Anisa & Fauziah (2021) menyebutkan bahwa terdapat beberapa tahapan rancangan dalam melakukan kegiatan, yaitu rancangan kegiatan dan rancangan evaluasi. Setelah mendapatkan dan menganalisis masalah, kemudian dilakukan perumusan kegiatan dan pelaksanaan intervensi. Wekke (2019) mengatakan bahwa perumusan masalah bertujuan untuk menentukan jalannya kegiatan dan untuk memahami fenomena yang terjadi. Dengan hal tersebut, maka bentuk kegiatan yang dilakukan berupa pelatihan untuk mengurangi stres kerja pada pegawai dan staf UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan dengan tema "*Mindfulness: Energize Ourlife*".

Stres kerja adalah respon individu baik secara fisik maupun psikologis terhadap lingkungan kerjanya yang disebabkan tidak seimbangnya beban kerja dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut (Aamodt, 2004; Riggio, 2003; Stranks, 2005). Stres kerja tidak datang dengan sendirinya, Robbins (2008) mengatakan bahwa timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti faktor organisasi, faktor lingkungan, dan faktor individu. Faktor organisasi penyebab stres kerja mencakup tuntutan tugas, peran, antarpribadi, dan struktur organisasi (Robbins, 2008).

*Mindfulness* adalah keadaan dimana kesadaran dan perhatian individu meningkat. Peningkatan tersebut berasal dari fokus pada pengalaman saat ini dalam sikap tidak menghakimi dan cara menerima (Kabat-Zinn, 1994). Glomb, Duffy, et. al (2011) mendefinisikan *mindfulness* sebagai “*state of consciousness characterized by receptive attention to and awareness of present events and experiences, without evaluation, judgment, and cognitive filters*”. Berdasarkan definisi tersebut, *mindfulness* didefinisikan sebagai keadaan sadar yang ditandai dengan perhatian yang reseptif dan kesadaran akan peristiwa dan pengalaman saat ini, tanpa adanya evaluasi, penilaian, dan filter kognitif. *Mindfulness* dapat menurunkan stres kerja (Aikens et al., 2014; Goodman & Schorling, 2012; Grossman et al., 2004).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Weick & Putnam (2006) bahwa *mindfulness* dapat menurunkan stres kerja. *Mindfulness* menurunkan stres dengan mengadakan sikap yang tidak menghakimi keadaan saat ini memungkinkan seseorang untuk mengenali peristiwa di lingkungan namun tanpa bereaksi terhadap rangsangan yang sama (Grover, et. al., 2017). Grover (2017) menyebutkan bahwa *mindfulness* dapat membantu meningkatkan suasana hati dan kesejahteraan pegawai dengan cara membekali mereka dalam mengatasi stresor secara efektif. Selain itu, *mindfulness* dapat meningkatkan kinerja, hubungan, dan kesejahteraan mereka (Good et al., 2016).

Berdasarkan identifikasi masalah dan konsep teori diatas, maka peneliti merumuskan H0 pada penelitian ini yaitu tidak terdapat pengaruh dari pemberian pelatihan *mindfulness* terhadap stres kerja pegawai dan staf UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan, sementara H1 pada penelitian ini yaitu terdapat pengaruh pemberian pelatihan *mindfulness* terhadap stres kerja pegawai dan staf UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi BKD Provinsi Sulawesi Selatan.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan eksperimen dengan *One Group Pre-Post Design Method*. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai dan staf UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan. Pengambilan data menggunakan skala PSS (*perceived stress scale*) dengan koefisien realibilitas alpha cronbach sebesar 0.78 (Cohen & Williamson, 1988). Skala PSS adalah 10-item kuesioner laporan diri yang mengukur evaluasi seseorang dari situasi stres dalam satu bulan terakhir. Stres kerja merupakan kondisi individu yang mengalami ketidaknyamanan, kesulitan, dan kelelahan emosional diakibatkan oleh tuntutan dalam pekerjaan. Sehingga diperlukan adanya intervensi yang meminimalisir keadaan tersebut. *Mindfulness* adalah salah

satu metode meditasi yang menitikberatkan pada kesadaran akan keadaan saat ini serta mampu menerima emosi secara terbuka.



**Gambar 1.** Desain Penelitian *One Group Pre-Post Design Method*

Pelaksanaan intervensi pelatihan *mindfulness* dengan tema “*Mindfulness Energize Our Life*” dilakukan pada tanggal 23 Mei 2023 di UPT PPK BKD yang bertempat di lantai 4 Gedung H Dinas Pengelolaan Lingkungan Hidup (DPLH) Kantor Gubernur Provinsi Sulawesi Selatan Jl. Urip Sumoharjo No. 269 Kota Makassar. Pemberian intervensi pelatihan meditasi sebanyak empat sesi yaitu, *mindfulness breathing*, *mindfulness eating*, *mindfulness walking*, dan kereta kehidupan melalui ceramah, praktik, dan umpan balik secara langsung. Pemberian intervensi pada penelitian ini melibatkan dua orang psikolog yang menjadi fasilitator dan co-fasilitator. Subjek pada penelitian ini berjumlah 3 laki-laki dan 10 perempuan (N=13). Teknik pengumpulan data menggunakan *pre* dan *post test*.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan uji hipotesis dengan teknik parametrik menggunakan *paired t-Test* dengan bantuan SPSS 20. Untuk itu perlu adanya uji normalitas untuk memastikan data terdistribusi normal. Shapiro, Wilk dan Chen (1968) mengungkapkan shapiro wilk digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel. Sehingga disarankan untuk menggunakan uji shapiro wilk untuk sampel data kurang dari 50 sampel (sig. >0.05) Suardi (2019). Dalam penelitian ini pengujian normalitas menggunakan metode Shapiro Wilk dengan nilai signifikansi *pre-test* sebesar 0,344 dan *post-test* 0,743 sehingga diketahui jika nilai Sig. > 0,05 maka data penilaian terdistribusi normal.

**Tabel 1.** Uji Normalitas

	<i>Shapiro- Wilk</i>		
	Statistic	df	Sig.
Pre-Test	0.930	12	0.344
Post- Test	0.959	12	0.743

## HASIL

Penelitian ini menggunakan *One Group Pre-Post Design Method*. *One Group Pre-Post Design Method* adalah pemberian *pre-test* sebelum perlakuan dan *post-test* setelahnya.

**Tabel 2.** Rancangan Eksperimen

Kelompok	<i>Pre test</i>	Perlakuan	<i>Post test</i>
----------	-----------------	-----------	------------------

Eksperimen (E)	O1	X1	O3
-------------------	----	----	----

Setelah pengujian deskriptif, dan didapatkan hasil data penelitian terdistribusi normal maka dilakukan analisis data menggunakan analisis parametrik yaitu *paired sample t-test*. *Paired t-test* digunakan karena terdapat dua kali pengukuran (*pre* dan *post-test*) terhadap satu kelompok. Hasil uji hipotesis menyatakan terdapat perbedaan yang signifikan antara hasil *pre-test* sebelum pelatihan dan *post-test* setelah pelatihan.

**Tabel 3.** Hasil Uji *Paired T-Test*

	Mean	Std. Deviation	t	Sig. (2-tailed)
<b>Stres Kerja</b>	2.38462	1.55662	5.523	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas, diketahui bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan sebelum dan setelah pemberian pelatihan *mindfulness* terhadap penurunan stres kerja melalui data *pre-test* dan *post-test*. Dengan demikian penelitian ini menguatkan hasil dari penelitian Weick & Putnam (2006) bahwa *mindfulness* dapat menurunkan stres kerja.

## DISKUSI

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan nilai Sig. (2-tailed) sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga pelatihan *mindfulness* efektif dalam menurunkan stress kerja pada pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan yang menunjukkan H1 pada penelitian ini diterima. Grover (2017) juga menyebutkan bahwa *mindfulness* dapat membantu meningkatkan suasana hati dan kesejahteraan pegawai dengan cara membekalkan mereka dalam mengatasi stressor secara efektif. Selain itu dapat meningkatkan aspek-aspek lain dari pegawai yakni kinerja, hubungan, dan kesejahteraan mereka (Good et al., 2016).

Sebagai penunjang hasil penelitian, peneliti melakukan wawancara dengan peserta yang telah mengikuti pelatihan *Mindfulness* mengatakan merasakan keringanan secara psikologis setelah mengikuti pelatihan ini dengan menerima permasalahannya yang lalu.

*“Kegiatan ini saat bermanfaat bagi seluruh pegawai di UPT Penilaian Potensi dan Kompetensi karena melalui kegiatan ini kita dapat lebih berdamai dengan diri kita sendiri dan mungkin diri kita di masa yang lalu ada masalah-masalah ataupun peristiwa-peristiwa yang belum dapat kita selesaikan untuk dapat kita maafkan pada hari ini dan kegiatan ini dapat menjadi titik terang bagi seluruh pegawai”.*  
(AAA)

*“Membantu mengetahui kesadaran diri kita sendiri dan kami pelajari teknik mindfulness-nya yang kami dapat aplikasikan ketika sedang bekerja”. (AT)*

Hasil penelitian juga menguatkan pendapat Glomb, Duffy, et. al (2011) yang mendefinisikan *mindfulness* sebagai “*state of consciousness characterized by receptive attention to and awareness of present events and experiences, without evaluation, judgment, and cognitive filters*”. Berdasarkan definisi tersebut bahwa *mindfulness* adalah keadaan sadar ditandai dengan perhatian yang reseptif dan kesadaran akan peristiwa dan pengalaman saat ini, tanpa adanya evaluasi, penilaian, dan filter kognitif. *Mindfulness* dapat menurunkan stres kerja (Aikens et al., 2014; Goodman & Schorling, 2012; Grossman et al., 2004). Waktu dari pelaksanaan *mindfulness* ini cenderung elastis sehingga membuat perlakuan yang diberikan dapat diberikan secara menyeluruh tanpa tergesa-gesa dan memaksakan. Sehingga peserta benar-benar merasakan dan memahami perlakuan yang diberikan dan mampu mempraktikannya secara langsung.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil uji data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan meditasi *mindfulness* yang dilakukan efektif dalam mengurangi stres kerja. Pelatihan *mindfulness* yang dilakukan selama empat sesi tersebut (*mindfulness breathing, mindfulness eating, mindfulness walking*, dan Kereta Kehidupan) dengan metode ceramah, latihan meditasi *mindfulness* (latihan pendeteksian tubuh meditasi *mindfulness*) dan tanya jawab efektif menurunkan stres subjek penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, pelatihan *mindfulness* dapat menjadi alternatif untuk dilaksanakan lebih intensif dalam menjaga dan menurunkan stres kerja pegawai dalam lingkup pemerintahan. Selain itu saran untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dengan topik sama dapat meningkatkan dan memvariasikan subjek penelitian.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, dosen pendamping, serta pegawai UPT PPK BKD Provinsi Sulawesi Selatan yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada pihak-pihak yang membantu pelaksanaan penelitian yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

## **REFERENSI**

Aamodt, M.G. (2010). *Industrial/Organizational psychology: An applied approach 6th edition*. Belmont: Wadsworth.

- Aikens, K. A., Astin, J., Pelletier, K. R., Levanovich, K., Baase, C. M., Park, Y. Y., & Bodnar, C. M. (2014). *Mindfulness goes to work: Impact of an online workplace intervention*. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56, 721–731.
- Badan Kepegawaian Daerah. (2023). *Sejarah Terbentuknya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan*. Dikutip dari: <https://bkd.sulselprov.go.id/detail/sejarah-terbentuknya-badan-kepegawaian-daerah-provinsi-sulawesi-selatan>. Diambil pada 27 Juni 2023.
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress scale (PSS): Measuring the core aspects of perceived stress. *Psychology & Health*, 3(1), 313-329.
- Fernanda, D. (2006). *Peningkatan Kapasitas Aparatur Daerah dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik*. *Jurnal Borneo Administrator*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.24258/jba.v2i1.13>
- Finney, C., Stergiopoulos, E., Hensel, J., Bonato, S., & Dewa, C.S. (2013). *Organizational stressors associated with job stress and burnout in correctional officers: a systematic review*. *BMC Public Health* 2013, 13:82 Diunduh dari: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/82>, tanggal 28 Juni 2023.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). *Mindfulness at work*. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 30, 115–157.
- Gofur, A. (2018). *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai*. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 295-304.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). *Testing the robustness of the job demands-resources model*. *International Journal of Stress Management*, 13, 378–391. K., ... Lazar, S. W. (2016). *Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review*. *Journal of Management*, 42, 114–142.
- Goodman, M. J., & Schorling, J. B. (2012). *A mindfulness course decreases burnout and improves well-being among healthcare providers*. *The International Journal of Psychiatry in Medicine*, 43, 119–128.
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). *Mindfulness-based stress reduction and health benefits: A meta-analysis*. *Journal of Psychosomatic Research*, 57,35–43.
- Grover, S. L., Teo, S. T., Pick, D., & Roche, M. (2017). *Mindfulness as a personal resource to reduce work stress in the job demands-resources model*. *Stress and Health*, 33(4), 426-436. <https://doi.org/10.1002/smi.2726>
- Kabat-Zinn, J. (1994). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation for everyday life*. New York: Hyperion.
- Marlina, E., Anisa, A., & Fauziah, R. N. (2021). *Optimalisasi Pendidikan Karakter melalui Workshop Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Yayasan Miftahul Falah Ashidiqiyah Panumbangan*. *PROCEEDINGS UIN SUNAN GUNUNG DJATI BANDUNG*, 1(21), 1-15.
- Riggio, R.E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational psychology*. New Jersey Inc Robbins & Judge (2008). *Perilaku Organisasi* (12th ed).(Diana Angelica, Penerjemah).
- Samosir, Z. Z., & Syahfitri, I. (2008). *Faktor penyebab stres kerja pustakawan pada perpustakaan Universitas Sumatera Utara*. *Pustaka*, 4(2), 60-69.
- Stranks, J. (2005). *Stress at work, management and prevention*. Elsevier: Burlington
- Suardi, S. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak*. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-19.
- Weick, K. E., & Putnam, T. (2006). *Organizing for mindfulness: Eastern Wisdom and Western knowledge*. *Journal of Management Inquiry*, 15, 275–287.
- Wekke, I.S. (2019). *Metode Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Penerbit Gawe Buku