

Efektivitas *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) untuk Menurunkan Stres Kerja Karyawan PT “X” Kota Bandung

Desitha Saumi Natalia¹, Gianti Gunawan,² C.M. Indah Soca R. Kuntari³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia

e-mail: desitha.natalia25@gmail.com

Abstract

Work stress is a negative response experienced by individuals due to demands, constraints, and obligations that exceed their capabilities and is commonly experienced by employees in the technology industry, including employees of PT “X” Kota Bandung. Prolonged work stress may reduce productivity and contribute to mental health problems. This study aimed to examine the effectiveness of *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) in reducing work stress among employees of PT “X” Kota Bandung. A quasi-experimental nonequivalent control-group design was used, with each group consisting of seven employees. Work stress was measured using the Job Stress questionnaire constructed by the researcher based on symptoms proposed by Robbins & Coulter (2018) administered pretest and posttest. Data were analyzed using nonparametric tests, Wilcoxon Signed-Rank Test and Mann-Whitney U Test. The Wilcoxon Signed-Rank Test and Mann-Whitney U Test were used to compare pretest-posttest scores within groups and posttest scores between groups, respectively. The result showed a significant difference between pretest and posttest scores in the experimental group, with work stress scores descriptively increasing ($Z=1.980$, $p=.048$). In addition, the experimental group had significantly higher posttest work stress scores than the control group ($U=7.00$, $Z=-2.243$, $p=.026$). However, the comparison of gain scores showed no significant difference in changes in work stress scores between the experimental and control groups ($U=29.00$, $Z=.585$, $p=.620$). These findings indicate that MBSR intervention was not proven effective in reducing work stress among employees in this study. Participants’ limited adherence to the intervention and home practice should be considered as one of the factors in interpreting these findings.

Keywords: work stress, mindfulness, mindfulness-based stress reduction, employees

Abstrak

Stres kerja merupakan respon negatif yang dialami individu akibat dari tuntutan, kendala, dan kewajiban yang melebihi kemampuannya. Hal tersebut kerap kali dialami oleh karyawan di industri teknologi, termasuk karyawan PT “X” Kota Bandung. Stres kerja yang berlangsung jangka panjang berpotensi menurunkan produktivitas serta memicu berbagai permasalahan kesehatan mental lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk melihat efektivitas *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) dalam menurunkan derajat stres kerja karyawan PT “X” Kota Bandung. Metode yang digunakan adalah *quasi-experimental nonequivalent control-group design* dengan masing-masing kelompok berjumlah tujuh karyawan. Derajat stres kerja diukur menggunakan kuesioner *The Job Stress* yang dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan simptom yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018) yang akan diukur sebelum (*pretest*) dan sesudah intervensi (*posttest*). Analisis data menggunakan *nonparametric tests*, yaitu *Wilcoxon Signed-Rank Test* dan *Mann-Whitney U Test* yang digunakan untuk membandingkan skor *pretest-posttest* dalam masing-masing kelompok serta skor *posttest* antar kelompok. Hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen, dengan skor stres kerja meningkat secara deskriptif ($Z=1.980$, $p=.048$). Selain itu, skor *posttest* stres kerja kelompok eksperimen secara signifikan lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol ($U=7.00$, $Z=-2.243$, $p=.026$). Namun, hasil perbandingan *gain score* menunjukkan bahwa perubahan skor stres kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol tidak berbeda secara signifikan ($U=29.00$, $Z=.585$, $p=.620$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa intervensi MBSR dalam penelitian ini tidak terbukti efektif dalam menurunkan derajat stres kerja. Keterbatasan kepatuhan partisipan dalam mengikuti intervensi dan melakukan latihan mandiri menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memahami hasil penelitian ini.

Kata Kunci: karyawan, mindfulness, mindfulness-based stress reduction, stres kerja

I. Pendahuluan

Dalam konteks dunia kerja, individu yang terlibat dalam suatu organisasi tidak terlepas



dari pengalaman menghadapi tekanan psikologis. Tekanan tersebut muncul sebagai konsekuensi dari tuntutan pekerjaan, dinamika organisasi, serta target kerja yang dicapai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kondisi stres merupakan fenomena yang umum dialami oleh karyawan dan dapat terjadi pada beragam jenis organisasi, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar (Sasongko, 2014; Anderson, 2003). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan diketahui memiliki keterkaitan dengan penurunan efektivitas dan kinerja kerja secara keseluruhan (Pahuja, 2018).

Stres kerja dapat dipahami sebagai respon negatif yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan, kendala, dan kewajiban pekerjaan yang melampaui kapasitas dirinya (Robbins & Coulter, 2018). Kondisi tersebut dapat memunculkan berbagai reaksi, baik secara fisik, psikologis, maupun perilaku. Gejala fisik tersebut dapat berupa kelelahan dan gangguan kesehatan, gejala psikologis mencakup tekanan emosional serta kecemasan, sedangkan gejala perilaku terlihat melalui perubahan kebiasaan dan pola aktivitas individu. Ketiga bentuk reaksi tersebut dapat saling berinteraksi dan memengaruhi keberfungsian karyawan dalam menjalankan perannya di lingkungan kerja (Robbins & Coulter, 2018).

Munculnya stres kerja tidak terlepas dari keberadaan *stressor* yang bersumber dari lingkungan organisasi. Robbins dan Coulter (2018) mengelompokkan *stressor* kerja ke dalam beberapa kategori, yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta gaya kepemimpinan. Apabila tekanan yang berasal dari faktor-faktor tersebut berlangsung secara berkelanjutan tanpa adanya penanganan yang memadai, maka berpotensi meningkatkan stres kerja dan menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan mental dan produktivitas karyawan.

Salah satu sektor pekerjaan yang rentan terhadap tingkat stres kerja tinggi adalah industri teknologi. Lingkungan kerja pada sektor ini menuntut kecepatan, adaptasi yang tinggi terhadap perubahan, serta penyelesaian pekerjaan dengan tenggat waktu yang ketat (Liputan6, 2013; Burton, 2024). Kondisi tersebut dialami oleh karyawan yang bekerja di PT “X” yang berlokasi di Kota Bandung, di mana perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa teknologi dan komunikasi. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara singkat dengan pihak perusahaan, karyawan menunjukkan berbagai keluhan yang mengindikasikan adanya stres kerja, baik dalam bentuk kelelahan fisik, tekanan psikologis, maupun perubahan perilaku kerja. Tekanan kerja tersebut terutama berkaitan dengan tingginya tuntutan tugas, ketentuan struktural organisasi, serta dinamika hubungan antar rekan kerja, di mana karakteristik pekerjaan di perusahaan lebih banyak melibatkan pengerjaan *project client* serta *daily task* yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Ketika memperoleh *project client*, karyawan perlu menyelesaikan permintaan *client* yang memiliki tingkat kesulitan dan tenggat waktu yang ketat. Selain pekerjaan yang telah terjadwal, karyawan juga dapat menerima tugas secara mendadak

sehingga perlu menyelesaikannya di tengah pekerjaan yang sedang berjalan. Kondisi tersebut menyebabkan beban pekerjaan karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu, terutama ketika beberapa tugas harus diselesaikan secara bersamaan dengan tenggat waktu berdekatan. Situasi tersebut menjadi sumber tekanan bagi karyawan karena mereka perlu mempertimbangkan kemampuan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Stres kerja yang dialami karyawan dapat berdampak pada penurunan kemampuan individu dalam mempertahankan fokus, mengelola waktu, serta menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Dalam jangka panjang, kondisi ini berpotensi memicu permasalahan kesehatan mental lainnya, seperti *burnout*, kecemasan, dan depresi, di mana hal tersebut dapat memengaruhi produktivitas kerja (van Eys, 2021). Oleh karena itu, untuk menghindari hal tersebut, diperlukan suatu upaya intervensi yang dapat membantu karyawan mengelola stres kerja secara lebih adaptif.

Salah satu pendekatan yang digunakan dalam upaya pengelolaan stres kerja adalah *mindfulness-based intervention* (MBI), yaitu suatu pendekatan yang ditujukan bagi individu dewasa bekerja yang berada dalam kondisi berisiko tinggi mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan maupun situasi kerja tertentu (Virgili, 2015). Salah satu bentuk MBI yang banyak diterapkan adalah *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR), yaitu program latihan berbasis *mindfulness* yang pada awalnya dikembangkan untuk membantu individu dalam menghadapi stres dan kondisi nyeri kronis. Program ini menekankan pada pengembangan kesadaran terhadap pengalaman saat ini secara penuh dan tanpa penilaian, sehingga individu diharapkan mampu merespon situasi yang menimbulkan stres dengan cara yang lebih adaptif (Kabat-Zinn, 2013). Selain itu, MBSR dipahami pula sebagai suatu pendekatan yang bertujuan membantu individu mengembangkan praktik *mindfulness* yang dilakukan secara berkelanjutan untuk mengurangi tekanan emosional yang berkaitan dengan pengalaman nyeri fisik maupun kondisi stres lainnya. Melalui latihan yang terstruktur, individu diarahkan untuk meningkatkan kesadaran diri serta kemampuan dalam mengelola respon emosional terhadap pengalaman yang tidak menyenangkan (Retnoningtias & Hardika, 2021). MBSR pun merupakan salah satu jenis terapi berbasis *mindfulness* yang berfokus pada melatih kesadaran individu melalui teknik meditasi yang dapat membantu individu untuk dapat mencapai kondisi *mindful* pada saat melakukan aktivitas dalam kehidupan sehari-hari (Maharani, 2016). Dengan demikian, MBSR tidak hanya berfokus pada pengurangan gejala stres, tetapi pada pembentukan keterampilan jangka panjang dalam menghadapi tekanan psikologis melalui peningkatan kesadaran, regulasi emosi, dan perubahan cara individu memaknai pengalaman stres.

Seiring perkembangannya, MBSR telah diaplikasikan dalam berbagai bidang, termasuk layanan kesehatan, pendidikan, dan lingkungan kerja (Woods & Rockman, 2021). Program ini



berfokus pada meningkatkan kesadaran individu terhadap pengalaman saat ini serta membantu individu merespon stres secara lebih adaptif melalui peningkatan regulasi emosi dan kesadaran diri (Woods & Rockman, 2021). Selain itu, praktik *mindfulness* di tempat kerja diketahui memberikan dampak positif tidak hanya bagi karyawan, tetapi juga bagi organisasi dan aspek ekonomi secara luas (Marianetti & Passmore, 2009).

Secara umum, program MBSR mencakup latihan *mindfulness* formal dan informal yang dilakukan secara terstruktur. Dalam penelitian ini, durasi dan jumlah sesi program MBSR disesuaikan dengan karakteristik dan kondisi kerja karyawan PT “X” Kota Bandung. Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi dengan beban tugas yang dapat berubah sesuai dengan kebutuhan *project client* dan *daily task*, sehingga ketersediaan waktu karyawan untuk mengikuti rangkaian intervensi secara penuh menjadi salah satu pertimbangan dalam pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, program MBSR diadaptasi menjadi program jangka pendek yang melalui empat sesi tatap muka latihan formal dengan durasi 150 menit setiap sesi serta latihan mandiri informal selama 20 menit. Latihan formal terdiri dari latihan *body scan*, *sitting meditation*, *mindful hatha yoga*, dan *mindful walking*, sedangkan latihan informal merupakan latihan *mindfulness* dalam kegiatan sehari-hari (Virgili, 2015). Adaptasi tersebut dilakukan untuk mempertimbangkan keterlaksanaan intervensi di tengah tuntutan pekerjaan karyawan, sekaligus tetap mempertahankan komponen utama latihan MBSR. Jamieson dan Tuckey (2016) menjelaskan bahwa penerapan MBSR di lingkungan kerja sering kali melibatkan adaptasi, termasuk pemendekan durasi atau penggunaan program *low-dose*, karena program MBSR standar bersifat intensif dan membutuhkan waktu relatif panjang dapat sulit diintegrasikan dengan kehidupan kerja karyawan. Meskipun demikian, penggunaan format MBSR jangka pendek pun didukung oleh Kriakous et al. (2021), yang menjelaskan bahwa intervensi berbasis MBSR dengan durasi yang lebih singkat memiliki potensi dalam membantu mengelola stres kerja.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa MBSR berpotensi menurunkan stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Janssen et al. (2018) menunjukkan bahwa MBSR berkontribusi pada penurunan stres dan kelelahan emosional pada karyawan. Zolnierczyk-Zreda et al. (2016) serta Molek-Winiarska dan Zolnierczyk-Zreda (2018) menemukan bahwa MBSR memberikan dampak positif terhadap persepsi stres kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan organisasi. Kemudian, Klatt et al. (2008) menunjukkan bahwa intervensi MBSR pada pekerja dewasa mampu menurunkan stres kerja yang dirasakan dan meningkatkan *mindfulness*. Meskipun penelitian terdahulu secara umum menunjukkan manfaat MBSR terhadap stres kerja dan kesejahteraan psikologis, efektivitas intervensi *mindfulness* di lingkungan kerja menunjukkan hasil yang bervariasi. Meta-analisis Vonderlin et al. (2020) menunjukkan bahwa program berbasis *mindfulness* di lingkungan kerja secara umum efektif

dalam menurunkan stres, *burnout*, dan *psychological distress*. Namun, karakteristik intervensi yang digunakan dalam berbagai penelitian berbeda dalam hal durasi, bentuk pelaksanaan, lokasi pemberian intervensi, serta rekomendasi latihan mandiri, termasuk penggunaan program MBSR yang telah dimodifikasi menjadi lebih singkat (Vonderlin, Biermann, Bohus, & Lyssenko, 2020). Selain itu, karakteristik program, kondisi kerja, budaya organisasi, norma sosial, dan pola kerja pada industri atau profesi tertentu dapat memengaruhi penerimaan dan potensi manfaat program berbasis *mindfulness* (Vonderlin, Biermann, Bohus, & Lyssenko, 2020).

Jamieson dan Tuckey (2016) menekankan bahwa penerapan intervensi *mindfulness* di tempat kerja perlu mempertimbangkan keterlibatan dan kepatuhan partisipan terhadap intervensi, termasuk kehadiran dalam sesi pelatihan dan pelaksanaan latihan mandiri. Wolever et al. (2012) pun menjelaskan bahwa program berbasis *mindfulness* di lingkungan kerja perlu mempertimbangkan aksesibilitas dan kemudahan pelaksanaan, termasuk kesesuaian jadwal, kebutuhan waktu, lokasi pelaksanaan, serta dukungan dari pihak manajemen. Dengan demikian, perbedaan karakteristik program, konteks organisasi, serta keterlibatan partisipan menunjukkan bahwa efektivitas MBSR dalam menurunkan stres kerja perlu dikaji dalam konteks organisasi yang spesifik. Hal tersebut menjadi relevan pada karyawan PT “X” Kota Bandung yang memiliki karakteristik tuntutan kerja dan kondisi organisasi tertentu.

Berdasarkan paparan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji efektivitas *mindfulness-based stress reduction* (MBSR) dalam menurunkan derajat stres kerja pada karyawan PT “X” di Kota Bandung. Selain itu, penelitian ini pun diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai efektivitas MBSR sebagai intervensi untuk menurunkan stres kerja pada karyawan.

1.1. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan derajat stres kerja pada pengukuran akhir antara kelompok eksperimen yang memperoleh intervensi *mindfulness-based stress reduction* (MBSR) dan kelompok kontrol yang tidak memperoleh intervensi MBSR, dengan derajat stres kerja yang lebih rendah pada kelompok eksperimen.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan *design quasi-experimental nonequivalent control-group* dengan tujuan untuk membandingkan tingkat stres kerja pada karyawan PT “X” Kota Bandung sebelum dan sesudah diberikan pelatihan *Mindfulness-Based*



Stress Reduction (MBSR) untuk meningkatkan *mindfulness* pada kelompok eksperimen. Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT “X” Kota Bandung yang termasuk ke dalam kelompok eksperimen dan kontrol serta memberikan intervensi MBSR kepada karyawan yang termasuk ke dalam kelompok eksperimen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT “X” Kota Bandung yang berjumlah 63 orang. Pada tahap awal penelitian, kuesioner penjangkaran diberikan kepada seluruh karyawan untuk mengidentifikasi calon partisipan penelitian. Dari kuesioner yang disebar, sebanyak 34 karyawan mengembalikan kuesioner. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability purposive sampling*, yaitu teknik menentukan sampel penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan sampel penelitian yang sesuai dengan karakteristik sampel yang telah ditentukan (Sugiyono, 2013). Adapun karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki maupun perempuan dari seluruh divisi yang bekerja di PT “X” Kota Bandung, baik karyawan tetap maupun karyawan kontrak. Pembagian partisipan ke dalam kelompok eksperimen dan kelompok kontrol dilakukan dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu karyawan untuk mengikuti rangkaian intervensi MBSR. Pihak *Human Resources* (HR) membantu mengidentifikasi karyawan yang memiliki ketersediaan waktu untuk mengikuti seluruh rangkaian intervensi, yang kemudian menjadi partisipan kelompok eksperimen, sedangkan karyawan yang tidak memiliki ketersediaan waktu untuk mengikuti intervensi ditempatkan dalam kelompok kontrol. Berdasarkan proses tersebut, diperoleh 14 partisipan yang terdiri atas 7 partisipan dalam kelompok eksperimen dan 7 partisipan dalam kelompok kontrol.

Selanjutnya, penelitian ini telah memperoleh izin dari pihak PT “X” Kota Bandung untuk melaksanakan penelitian. Sebelum pengumpulan data, seluruh partisipan diberikan *informed consent* yang memuat informasi mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta hak partisipan untuk berpartisipasi secara sukarela. *Informed consent* diberikan sebelum pengisian kuesioner dan sebelum pelaksanaan intervensi MBSR. Partisipan yang bersedia mengikuti penelitian memberikan persetujuan secara sukarela sebelum terlibat dalam setiap tahapan penelitian.

Kuesioner stres kerja yang digunakan adalah *The Job Stress Scale* yang dikonstruksi oleh peneliti berdasarkan tiga simptom atau gejala stres yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018), yaitu *physical*, *psychological*, dan *behavior* dengan jumlah awal sebanyak 33 item. Semakin tinggi skor yang diperoleh, semakin tinggi derajat stres kerja yang dialami oleh partisipan. Uji validitas item dilakukan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Interpretasi koefisien korelasi mengacu pada kriteria Gregorio et al. (2020), yaitu koefisien sebesar 0.40-1.00 dikategorikan sangat baik, 0.30-0.39 dikategorikan baik, 0.20-0.29 dikategorikan cukup, sedangkan nilai -1.00-0.19 dikategorikan lemah sehingga item perlu ditolak atau direvisi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap 33 item *The Job Stress Scale*, terdapat lima item yang tidak memenuhi kriteria. Setelah dilakukan eliminasi terhadap kelima item tersebut, diperoleh 28 item dengan nilai *corrected item-total correlation* berkisar antara 0.221-0.742. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Menurut Dancey & Reidy (2017), koefisien reliabilitas >0.70 menunjukkan reliabilitas yang kuat. Hasil analisis terhadap 28 item menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.913, sehingga *The Job Stress Scale* yang terdiri dari 28 item dinilai reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur stres kerja dalam penelitian ini. Item dengan nilai *corrected item-total correlation* sebesar 0.221 tetap dipertahankan karena nilai tersebut masih berada dalam kategori cukup berdasarkan kriteria yang dijelaskan oleh Gregorio et al. (2020). Selain mempertimbangkan nilai *corrected item-total correlation*, keputusan eliminasi item pun mempertimbangkan keterwakilan aspek dalam konstruk stres kerja. Pertimbangan tersebut sejalan dengan Clark dan Watson (2019) yang menjelaskan pentingnya keterwakilan area konten konstruk dalam pengembangan alat ukur serta perlunya mempertimbangkan aspek teoretis dalam proses seleksi item.

Kuesioner *mindfulness* yang digunakan adalah *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ) yang dikembangkan oleh Baer (2003) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Fourianalistyawati et al. (2023). FFMQ versi *short form* terdiri atas 10 item yang mencakup lima dimensi, yaitu *observing*, *describing*, *acting with awareness*, *non-judging of inner experience*, dan *non-reactivity to inner experience*. Bukti validitas konstruk dan reliabilitas FFMQ versi Indonesia mengacu pada hasil penelitian Fourianalistyawati et al. (2023). Validitas konstruk diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) yang menunjukkan kesesuaian model yang baik, dengan nilai RMSEA = 0.049, CFI = 0.964, dan TLI = 0.935. Reliabilitas FFMQ versi *short form* diuji menggunakan korelasi *Pearson* antar item dalam masing-masing dimensi karena setiap dimensi terdiri atas dua item. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r=0.331$ pada dimensi *observing*, $r=0.549$ pada *describing*, $r=0.281$ pada *acting with awareness*, $r=0.259$ pada *non-judging of inner experience*, dan $r=0.515$ pada *non-reactivity to inner experience*, dengan seluruh korelasi signifikan pada $p<0.001$ (Fourianalistyawati, Listiyandini, Sahidah, Kumalasari, & Grasiawaty, 2023).

Penelitian ini pun memberikan intervensi kepada kelompok eksperimen dengan memberikan rangkaian kegiatan berupa pelatihan yang berbasis *mindfulness*, yaitu *mindfulness-based stress reduction* (MBSR). Rangkaian kegiatan pelatihan dilakukan secara tatap muka, di mana pertemuan dilakukan sebanyak satu minggu sekali selama satu bulan (total 4 kali pertemuan). Setiap pertemuan atau sesi yang dilakukan memiliki estimasi waktu sekitar 2.5 jam latihan formal (*body scan*, *sitting meditation*, *mindful hatha yoga*, dan *mindful walking*) dan *home*



practice selama 20 menit.

Analisis data dalam penelitian menggunakan *nonparametric test*, yaitu *Wilcoxon Signed-Rank Test* dan *Mann-Whitney U Test*. *Wilcoxon Signed-Rank Test* merupakan uji statistik nonparametrik yang digunakan untuk membandingkan dua sampel yang berpasangan atau saling berkaitan (Corder & Foreman, 2014). Dalam penelitian ini, *Wilcoxon Signed-Rank Test* digunakan untuk membandingkan hasil *pretest* dan *posttest* pada masing-masing kelompok, yaitu kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Selanjutnya, *Mann-Whitney U Test* adalah uji statistik nonparametrik yang digunakan untuk membandingkan dua sampel yang independen atau tidak saling berkaitan (Corder & Foreman, 2014). *Mann-Whitney U Test* digunakan untuk membandingkan hasil *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol serta membandingkan *gain score* antara kedua kelompok.

III. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Gambaran Partisipan

Berdasarkan pengolahan data dari 14 partisipan, partisipan penelitian didominasi oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 71,4% (10 orang), sedangkan partisipan perempuan sebesar 28,6% (4 orang). Hal tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini lebih banyak menggambarkan kondisi stres kerja pada karyawan laki-laki, meskipun tetap melibatkan partisipan perempuan sebagai bagian dari gambaran partisipan penelitian. Kemudian, mayoritas partisipan dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir SMK sebanyak 42,9% (6 orang). Sementara itu, partisipan dengan tingkat pendidikan terakhir D3 dan S1 masing-masing berjumlah 28,5% (4 orang). Hal ini menunjukkan bahwa partisipan memiliki latar belakang pendidikan yang beragam di PT “X” Kota Bandung. Selanjutnya, sebagian besar partisipan dalam penelitian ini berstatus sebagai karyawan kontrak yaitu sebanyak 85,7% (12 orang), sedangkan partisipan yang berstatus sebagai pegawai tetap sebanyak 14,3% (2 orang). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan merupakan karyawan kontrak di PT “X” Kota Bandung dan memberikan gambaran mengenai karakteristik partisipan penelitian, khususnya dalam konteks tuntutan kerja dan ketidakpastian status pekerjaan yang berpotensi memengaruhi tingkat stres kerja pada karyawan yang bekerja di PT “X” Kota Bandung. Kemudian, mayoritas partisipan memiliki masa kerja selama 2 tahun yaitu sebanyak 28,6% (4 orang). Selanjutnya, partisipan dengan lama bekerja 1 tahun dan 3 tahun masing-masing sebanyak 21,4% (3 orang) dan diikuti oleh partisipan dengan lama bekerja 4 tahun sebanyak 14,3% (2 orang). Sementara itu, partisipan dengan masa kerja 5 tahun dan 11 tahun masing-masing sebanyak 7,1% (1 orang). Komposisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki masa kerja yang relatif pendek hingga menengah sehingga memberikan gambaran karakteristik karyawan dengan

pengalaman yang bervariasi di PT “X” Kota Bandung.

3.2. Hasil Penelitian

3.2.1 *Baseline Check*

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, peneliti terlebih dahulu melakukan *baseline check* untuk mengetahui apakah skor stres kerja kedua kelompok sudah berbeda sebelum diberikan intervensi. Hasil pengujian menunjukkan hasil statistik sebagai berikut:

Tabel I. Hasil Uji *Baseline Check*

	U	Z	p
<i>Pretest</i> Stres Kerja	13.00	-1.469	.165

Berdasarkan hasil uji statistik *Mann-Whitney U* dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada skor stres kerja *pretest* antar kelompok eksperimen dan kelompok kontrol ($U=13.00$, $Z=-1.469$, $p=.165$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua kelompok memiliki kondisi awal derajat stres kerja yang relatif setara sebelum intervensi diberikan. Oleh karena itu, analisis selanjutnya dilakukan untuk menguji perubahan skor stres kerja dari *pretest* ke *posttest* pada masing-masing kelompok menggunakan uji *Wilcoxon Signed-Rank* serta membandingkan skor *posttest* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol menggunakan uji *Mann-Whitney U*.

3.2.2 Hasil Uji Statistik

Tabel II. Perubahan Skor Stres Kerja dari *Pretest* ke *Posttest*

	N	<i>Pretest</i>		<i>Posttest</i>		Z	p
		(M)	(SD)	(M)	(SD)		
Eksperimen	7	62.00	6.56	66.57	6.73	1.980	.048
Kontrol	7	54.43	9.25	57.86	6.31	1.272	.203

Secara deskriptif, skor stres kerja kelompok eksperimen meningkat dari $M=62.00$ ($SD=6.56$) pada saat *pretest* menjadi $M=66.57$ ($SD=6.73$) pada saat *posttest*. Hasil uji *Wilcoxon Signed-Rank* menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* pada kelompok eksperimen ($Z=1.980$, $p=.048$). Selanjutnya, skor stres kerja kelompok kontrol pun meningkat dari $M=54.43$ ($SD=9.25$) pada *pretest* menjadi $M=57.86$ ($SD=6.31$) pada *posttest*. Meskipun terdapat peningkatan rata-rata skor stres kerja pada kelompok kontrol, perubahan tersebut tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik ($Z=1.272$, $p=.203$).

Tabel III. *Mean Rank* dan Perbedaan Skor *Posttest* Stres Kerja antara Kelompok Eksperimen dan Kontrol

<i>Mean Rank</i>			
	Kelompok	N	<i>Mean Rank</i>
<i>Posttest</i> Stres Kerja	Eksperimen	7	10.00
	Kontrol	7	5.00
Perbedaan Skor <i>Posttest</i> Stres Kerja			
	U	Z	p
<i>Posttest</i> Stres Kerja	7.00	-2.243	.026

Berdasarkan Tabel III, kelompok eksperimen memiliki *Mean Rank* (MR) skor *posttest* stres kerja sebesar 10.00, sedangkan kelompok kontrol memiliki *mean rank* sebesar 5.00. Hal ini menunjukkan bahwa skor *posttest* stres kerja pada kelompok eksperimen cenderung lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol. Selanjutnya, hasil uji *Mann-Whitney U* pada Tabel III menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan pada skor *posttest* stres kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol ($U=7.00$, $Z=-2.243$, $p = .026$). Kelompok eksperimen memiliki *mean rank* yang lebih tinggi (MR=10.00) dibandingkan kelompok kontrol (MR=5.00) yang menunjukkan bahwa skor *posttest* stres kerja kelompok eksperimen cenderung lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol.

Tabel IV. Perhitungan *Gain Score*

Kelompok	Partisipan	<i>Pretest</i> Stres Kerja	<i>Posttest</i> Stres Kerja	<i>Gain Score</i>
Eksperimen	1	70.00	68.00	-2.00
	2	68.00	70.00	2.00
	3	62.00	64.00	2.00
	4	56.00	58.00	2.00
	5	53.00	59.00	6.00
	6	67.00	70.00	3.00
	7	58.00	77.00	19.00
Kontrol	8	60.00	63.00	3.00
	9	44.00	47.00	3.00
	10	46.00	57.00	11.00
	11	66.00	55.00	-11.00
	12	45.00	55.00	10.00
	13	63.00	65.00	2.00
	14	57.00	63.00	6.00
Uji Beda <i>Gain Score</i>				
<i>GainScore</i> _Stres Kerja		U	Z	p
		29.00	.585	.620

Berdasarkan hasil perhitungan *gain score* yang telah dilakukan, terdapat variasi perubahan skor stres kerja pada masing-masing partisipan. Nilai positif pada *gain score* menunjukkan adanya peningkatan skor stres kerja dari *pretest* ke *posttest*. Selanjutnya, hasil uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada *gain score* antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol ($U=29.00$; $Z = .585$; $p = .620$). Dengan demikian, perubahan skor stres kerja dari *pretest* ke *posttest* kelompok eksperimen tidak berbeda secara signifikan

dibandingkan dengan kelompok kontrol.

3.3. Pembahasan

Berdasarkan Tabel I pada bagian *pretest* stres kerja, tidak ditemukannya perbedaan derajat stres kerja pada pengukuran awal (*pretest*) antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, di mana hal tersebut menunjukkan bahwa kedua kelompok berada pada kondisi awal yang relatif setara. Kesetaraan kondisi awal merupakan aspek yang krusial dalam penelitian intervensi. Hal ini dikarenakan apabila terdapat perbedaan kondisi awal antar kelompok dapat menjadi ancaman terhadap validitas internal penelitian. Perbedaan tersebut berpotensi mempengaruhi hasil pengukuran pascaintervensi (*posttest*), sehingga perubahan yang terjadi tidak sepenuhnya mencerminkan efek intervensi yang diberikan, melainkan dipengaruhi oleh perbedaan awal antar kelompok (Handley, Lyles, McCulloch, & Cattamanchi, 2018). Dengan demikian, tidak ditemukannya perbedaan signifikan pada skor *pretest* menunjukkan bahwa kedua kelompok memiliki kondisi awal yang relatif setara, sehingga perbandingan skor *posttest* antarkelompok dapat dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi awal tersebut.

Tabel II pada bagian perubahan skor stres kerja dari *pretest* ke *posttest*, kelompok eksperimen menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest*. Secara deskriptif, skor stres kerja kelompok eksperimen mengalami peningkatan dari pengukuran *pretest* ke *posttest*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terjadi perubahan skor stres kerja pada kelompok eksperimen dari pengukuran *pretest* ke *posttest*. Akan tetapi, perubahan tersebut belum menunjukkan bahwa intervensi MBSR efektif dalam menurunkan derajat stres kerja karena efektivitas intervensi MBSR perlu dilihat berdasarkan perbandingan perubahan skor antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Temuan penelitian ini berbeda dengan sejumlah penelitian terdahulu yang menunjukkan manfaat intervensi *mindfulness* terhadap stres. Sebagai contoh, Durand-Moreau et al. (2023) melaporkan bahwa intervensi *mindfulness* dapat memberikan efek positif terhadap indikator kesehatan mental karyawan, seperti stres, depresi, dan kecemasan. Meskipun hasil *systematic review* tersebut juga menunjukkan bahwa efek intervensi terhadap stres dan kecemasan tidak selalu signifikan pada seluruh kondisi serta perubahan tingkat stres kerja pada pengukuran *pretest* dan *posttest* tidak selalu mencerminkan efektivitas intervensi secara langsung, terutama ketika tekanan kerja dan tuntutan peran tetap tinggi (Durand-Moreau, et al., 2023; Malarkey, Jarjoura, & Klatt, 2012). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas intervensi *mindfulness* dapat dipengaruhi oleh karakteristik pelaksanaan dan konteks penelitian. Salah satu faktor yang mungkin berkontribusi terhadap tidak ditemukannya efek penurunan derajat stres adalah ketidakkonsistenan karyawan dalam melaksanakan pelatihan



MBSR dan latihan mandiri yang diberikan oleh peneliti. Dari tujuh partisipan kelompok eksperimen, hanya tiga partisipan yang mengikuti pelatihan MBSR dari pertemuan awal hingga pertemuan akhir. Selain itu, penerapan latihan mandiri *mindfulness* pun tidak semua partisipan menerapkannya secara konsisten. Rata-rata karyawan hanya melakukan latihan *mindfulness* sebanyak 1-2 kali dalam waktu seminggu. Kondisi tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan dalam memahami hasil penelitian mengenai efektivitas MBSR dalam menurunkan derajat stres kerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Creswell (2016), di mana penelitian tersebut menekankan bahwa efek intervensi *mindfulness* sangat dipengaruhi oleh konsistensi latihan dan keterlibatan aktif partisipan. Selain kepatuhan terhadap intervensi, konteks pekerjaan pun perlu dipertimbangkan dalam memahami temuan penelitian. Selama periode pelatihan, partisipan tetap menghadapi tuntutan tugas dan peran pekerjaan yang menjadi bagian dari kondisi kerja sehari-hari. Dengan demikian, intervensi MBSR diberikan dalam konteks stresor pekerjaan yang tetap berlangsung.

Selanjutnya, skor stres kerja pada kelompok kontrol menunjukkan peningkatan secara deskriptif dari pengukuran *pretest* ke *posttest*, tetapi perubahan tersebut tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Dalam desain penelitian intervensi, kelompok kontrol tidak memperoleh manipulasi langsung, sehingga perubahan pada kelompok kontrol tidak dapat dikaitkan dengan intervensi yang diberikan kepada kelompok eksperimen (Alessandri, Zuffiano, & Perinelli, 2017). Kelompok kontrol tidak memperoleh intervensi MBSR selama periode penelitian, sehingga perubahan skor stres kerja yang terjadi dapat mencerminkan fluktuasi kondisi stres kerja selama periode penelitian. Dalam konteks penelitian ini, peningkatan skor yang tidak signifikan menunjukkan bahwa selama periode penelitian tidak terdapat perubahan yang bermakna pada derajat stres kerja kelompok kontrol.

Tabel III pada bagian perbedaan skor *posttest* stres kerja antara kelompok eksperimen dan kontrol, menunjukkan adanya perbedaan derajat stres kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dengan derajat stres kelompok eksperimen lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol. Hal tersebut menunjukkan bahwa intervensi MBSR dalam penelitian ini tidak terbukti efektif dalam menurunkan derajat stres kerja. Salah satu keterbatasan penelitian yang berpotensi mempengaruhi efektivitas intervensi, yaitu ketidakpatuhan partisipan terhadap pelaksanaan intervensi MBSR dan latihan mandiri. Dari tujuh partisipan kelompok eksperimen, hanya tiga partisipan yang mengikuti seluruh rangkaian pelatihan MBSR dari awal hingga akhir. Kemudian, terdapat satu partisipan yang hanya mengikuti kegiatan intervensi MBSR sebanyak satu kali pertemuan. Ketika ditanyakan kepada pihak HRD, partisipan tersebut izin untuk tidak mengikuti kegiatan di pertemuan kedua karena melakukan pemeriksaan ke dokter. Pada pertemuan ketiga, partisipan tersebut tidak memberikan kabar terkait ketidakhadirannya dan pada pertemuan

keempat partisipan tersebut dilibatkan dalam acara lomba persahabatan perusahaan untuk memandu acara. Selanjutnya, terdapat tiga partisipan yang hanya mengikuti kegiatan intervensi MBSR sebanyak dua kali pertemuan. Pihak HRD menjelaskan bahwa pada saat pertemuan kedua, partisipan tersebut memiliki tugas yang harus diselesaikan dan tidak dapat ditunda serta pada pertemuan keempat partisipan tersebut menjadi perwakilan divisi untuk mengikuti acara lomba persahabatan perusahaan.

Pelaksanaan latihan mandiri oleh partisipan pun belum dilakukan secara konsisten, sehingga frekuensi latihan mandiri partisipan relatif rendah. Peneliti secara berkala mengingatkan partisipan melalui grup percakapan yang telah disediakan untuk melakukan latihan *mindfulness* secara mandiri. Partisipan pun diarahkan untuk mencatat perkembangan setiap latihan pada buku modul yang telah diberikan sebagai salah satu bentuk pemantauan terhadap pelaksanaan latihan mandiri. Berdasarkan hasil pemantauan setiap minggu, sebagian partisipan melakukan latihan mandiri sebanyak 1-2 kali dalam seminggu. Partisipan menyampaikan bahwa ketidakkonsistenan tersebut disebabkan oleh lupa untuk melakukan latihan maupun adanya aktivitas lain yang perlu dilakukan, sehingga partisipan tidak menyempatkan waktu untuk berlatih. Namun demikian, terdapat pula partisipan yang melakukan latihan *mindfulness* secara mandiri setiap hari karena menyukai sensasi dan efek relaksasi yang dirasakan setelah melakukan latihan. Pada sesi *follow-up* yang dilaksanakan 14 hari setelah intervensi MBSR terakhir, frekuensi latihan mandiri partisipan masih cenderung rendah, yaitu sekitar 1-2 kali dalam seminggu. Meskipun partisipan mengakui memperoleh manfaat langsung dari latihan *mindfulness*, mereka masih mengalami kesulitan dalam mempertahankan konsistensi latihan secara mandiri. Creswell (2016) menjelaskan bahwa keterlibatan partisipan dalam menerapkan keterampilan latihan mandiri *mindfulness* formal dalam kehidupan sehari-hari merupakan bagian penting dalam proses intervensi. Rendahnya kepatuhan dan konsistensi partisipan terhadap latihan mandiri berpotensi membatasi tercapainya efek intervensi yang diharapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa paparan partisipan terhadap intervensi MBSR tidak sepenuhnya seragam, sehingga respon partisipan terhadap intervensi berbeda-beda.

Hasil analisis Tabel IV terhadap perubahan skor secara individual menunjukkan adanya variasi perubahan derajat stres kerja pada masing-masing partisipan, baik pada kelompok eksperimen maupun kelompok kontrol. Perubahan tersebut tidak menunjukkan pola yang seragam pada kedua kelompok. Meskipun kelompok eksperimen menunjukkan perubahan skor stres kerja dari pengukuran *pretest* ke *posttest*, perubahan tersebut tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan dibandingkan dengan kelompok kontrol. Hasil tersebut memberikan gambaran bahwa intervensi MBSR dalam penelitian ini tidak terbukti efektif dalam menurunkan derajat stres kerja.



Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Bartlett et al. (2022) yang menjelaskan bahwa program *mindfulness* berbasis di tempat kerja belum menunjukkan perubahan yang signifikan pada *perceived stress* setelah intervensi. Meskipun kelompok yang memperoleh kelas tatap muka menunjukkan keterlibatan yang lebih tinggi dibandingkan kelompok yang mengikuti program secara mandiri, tingkat keterlibatan partisipan dalam kedua kelompok tetap belum mencapai dosis latihan yang direkomendasikan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pemberian intervensi *mindfulness* tidak selalu secara langsung menghasilkan penurunan stres, terutama ketika paparan dan keterlibatan partisipan terhadap latihan belum optimal. Salah satu faktor yang dapat berkontribusi terhadap belum optimalnya perubahan derajat stres kerja dalam penelitian ini adalah keterbatasan keterlibatan partisipan selama proses intervensi, khususnya dalam mengikuti seluruh rangkaian sesi dan melakukan latihan *mindfulness* secara mandiri. Meskipun pada tahap awal partisipan telah menyatakan kesediaannya untuk mengikuti seluruh rangkaian intervensi sesuai prosedur penelitian, dalam pelaksanaannya terdapat partisipan yang tidak dapat mengikuti seluruh sesi dan sebagian partisipan belum konsisten melakukan latihan mandiri. Pada tahap rekrutmen partisipan, partisipan kelompok eksperimen dipilih dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu untuk mengikuti seluruh rangkaian intervensi MBSR dan kesediaan tersebut kemudian dinyatakan melalui *informed consent*. Dengan demikian, ketidakhadiran dan rendahnya konsistensi latihan mandiri yang terjadi selama pelaksanaan intervensi merupakan kondisi yang muncul setelah partisipan menyatakan kesediaannya untuk mengikuti prosedur penelitian. Kondisi tersebut relevan dengan temuan Bartlett et al. (2022) yang menunjukkan adanya kecenderungan *dose-response*, yaitu bahwa tingkat paparan dan keterlibatan yang lebih besar terhadap latihan *mindfulness* berkaitan dengan efek intervensi yang lebih besar.

Keterbatasan lain yang perlu dipertimbangkan dalam penelitian ini adalah ukuran sampel yang relatif kecil, yaitu sebanyak 14 partisipan dengan masing-masing 7 partisipan pada kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Ukuran sampel yang terbatas tersebut dapat membatasi kekuatan statistik (*statistical power*) dalam menunjukkan efektivitas intervensi, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Selain itu, ukuran sampel yang terbatas pun menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas pada populasi karyawan yang lebih besar. Oleh karena itu, hasil penelitian ini perlu dipahami dalam konteks karakteristik partisipan dan kondisi penelitian yang spesifik.

Secara teoretis, MBSR bertujuan untuk mengembangkan *mindfulness* dan mengarahkan individu pada penerimaan terhadap berbagai pengalaman, baik pengalaman menyenangkan maupun tidak menyenangkan, melalui sikap tidak menghakimi (*non-judgemental*) dan tidak reaktif (*non-reactivity*), yang pada akhirnya berkontribusi pada dampak psikologis yang lebih positif (Gu, Strauss, Bond, & Cavanagh, 2015). Dalam proses tersebut, peningkatan kesadaran

(*awareness*) terhadap pengalaman internal, termasuk pengalaman yang tidak menyenangkan, dapat muncul sebelum terbentuknya dampak psikologis yang lebih positif, seperti penurunan stres. Hal ini sejalan dengan *Monitor and Acceptance Theory* yang menjelaskan bahwa kemampuan *monitoring* terhadap pengalaman internal perlu disertai dengan *acceptance* agar *mindfulness* dapat memberikan dampak psikologis yang lebih adaptif (Lindsay & Creswell, 2017). Pada tahap awal latihan, peningkatan kemampuan *attention monitoring* dapat meningkatkan kesadaran individu terhadap pengalaman internal, sementara perkembangan *acceptance*, *non-judging*, dan *non-reactivity* dapat berlangsung secara bertahap (Lindsay & Creswell, 2017). Dengan demikian, peningkatan kesadaran terhadap *distress* atau pengalaman tidak menyenangkan dapat terjadi pada tahap awal latihan *mindfulness*, sementara penurunan tingkat stres kerja merupakan hasil lanjutan dari proses latihan yang berkelanjutan (Gu, Strauss, Bond, & Cavanagh, 2015). Namun, penjelasan tersebut masih bersifat teoretis dan belum dapat digunakan untuk menjelaskan secara langsung peningkatan derajat stres kerja pada kelompok eksperimen dalam penelitian ini karena perubahan *awareness*, *monitoring*, maupun *acceptance* tidak dianalisis secara khusus.

Dosis atau intensitas latihan *mindfulness* merupakan aspek lain yang perlu dipertimbangkan dalam memahami ketidakefektifan intervensi. Chin et al. (2018) menunjukkan bahwa efek pelatihan *mindfulness* terhadap stres di lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh dosis intervensi. Dalam penelitian tersebut, kelompok yang memperoleh pelatihan *mindfulness* dengan dosis lebih tinggi selama enam minggu menunjukkan penurunan stres, sedangkan kelompok yang hanya memperoleh pelatihan dalam satu hari tidak menunjukkan perubahan stres yang serupa. Temuan tersebut menunjukkan bahwa paparan terhadap latihan *mindfulness* yang lebih intensif dapat berperan dalam memperoleh manfaat intervensi terhadap stres kerja. Selain faktor dosis intervensi, kondisi lingkungan kerja pada saat pengukuran pun perlu dipertimbangkan. Chin et al. (2018) menjelaskan bahwa penelitian mereka berlangsung ketika perusahaan mengalami perubahan organisasi dan restrukturisasi yang signifikan, yang diperkirakan meningkatkan tingkat stres karyawan. Peneliti tersebut selanjutnya menjelaskan bahwa dosis *mindfulness* yang rendah mungkin tidak memadai untuk mengurangi peningkatan stres yang berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja yang mengalami perubahan dan restrukturisasi.

Selanjutnya, kondisi lingkungan kerja pada saat pengukuran *posttest* perlu dipertimbangkan dalam memahami hasil penelitian ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, pada saat pelaksanaan *posttest* perusahaan sedang memasuki periode awal tahun yang ditandai dengan meningkatnya beban pekerjaan dan masuknya berbagai proyek baru. Selain itu, perusahaan pun sedang mengalami transisi kepemimpinan pada tingkat direksi yang menyebabkan adanya perubahan dalam kondisi organisasi. Peningkatan beban pekerjaan dan masuknya berbagai

proyek baru dapat meningkatkan tuntutan yang dihadapi karyawan pada periode tersebut, sementara perubahan dalam kepemimpinan organisasi dapat turut memengaruhi kondisi kerja karyawan. Robbins dan Coulter (2018) menjelaskan bahwa perubahan yang berkaitan dengan pekerjaan berpotensi menimbulkan stres karena dapat melibatkan tuntutan, kendala, dan kewajiban yang perlu dihadapi oleh individu. Selain itu, *task demands* merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan pekerjaan dan dapat menjadi sumber stres, termasuk ketika karyawan menghadapi tuntutan pekerjaan yang lebih besar. Dengan demikian, peningkatan beban kerja dan perubahan kondisi organisasi yang terjadi pada periode pengukuran *posttest* dapat menjadi konteks yang perlu dipertimbangkan dalam memahami peningkatan derajat stres kerja pada penelitian ini.

IV. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pemberian intervensi *mindfulness-based stress reduction* (MBSR) kepada karyawan PT “X” Kota Bandung tidak menunjukkan efektivitas dalam menurunkan derajat stres kerja sebagaimana yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa derajat stres kerja pada kelompok eksperimen justru mengalami peningkatan dari pengukuran *pretest* ke *posttest*, sedangkan kelompok kontrol juga mengalami peningkatan secara deskriptif, tetapi tidak menunjukkan perubahan yang signifikan. Selain itu, pada pengukuran akhir terdapat perbedaan derajat stres kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, dengan derajat stres kerja kelompok eksperimen lebih tinggi dibandingkan kelompok kontrol. Kemudian, hasil perbandingan *gain score* menunjukkan bahwa perubahan derajat stres kerja antara kelompok eksperimen dan kelompok kontrol tidak berbeda secara signifikan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa MBSR dapat menurunkan derajat stres kerja tidak didukung oleh hasil penelitian ini.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini adalah memberikan gambaran kepada perusahaan mengenai kondisi stres kerja yang dialami oleh karyawan serta dapat menjadi bahan evaluasi dalam pengelolaan stres kerja di perusahaan. Perusahaan dapat mempertimbangkan penerapan program pengelolaan stres yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan karyawan, termasuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan *mindfulness* secara berkelanjutan. Apabila MBSR digunakan sebagai salah satu alternatif dalam pengelolaan stres kerja, pelaksanaan program perlu memperhatikan konsistensi kehadiran partisipan dan latihan mandiri agar keterlibatan partisipan dalam intervensi dapat lebih optimal. Selanjutnya, bagi karyawan, informasi dan latihan *mindfulness* yang telah diperoleh melalui pelatihan dapat terus diterapkan secara konsisten dalam kehidupan sehari-hari sebagai salah satu upaya dalam mengelola respon terhadap tekanan pekerjaan. Selain itu, karyawan yang telah mengikuti

pelatihan dapat berbagi informasi mengenai *mindfulness* kepada rekan kerja sebagai bentuk penyebaran pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh selama pelatihan.

Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah mempertimbangkan faktor konteks organisasi, kepatuhan partisipan terhadap pelaksanaan intervensi, durasi dan intensitas program MBSR, serta melibatkan ukuran sampel yang lebih besar untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas MBSR dalam menurunkan derajat stres kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan metode pemantauan latihan mandiri atau *home practice* yang lebih efektif agar partisipan dapat melakukan dan menerapkan latihan *mindfulness* secara lebih konsisten dalam kehidupan sehari-hari.

Daftar Pustaka

- Alessandri, G., Zuffiano, A., & Perinelli, E. (2017). Evaluating intervention programs with pretest-posttest design: a structural equation modelling approach. *Front Psychol*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00223>
- Anderson, R. (2003). Stress at work: the current perspective. *The Journal of The Royal Society for the Promotion of Health*, 123(2), 81-87.
- Baer, R. A. (2003). Mindfulness training as a clinical intervention: a conceptual and empirical review. *American Psychological Association*, 125-143. doi:10.1093/clipsy/bpg015
- Bartlett, L., Martin, A. J., Kilpatrick, M., Otahal, P., Sanderson, K., & Neil, A. L. (2022). Effects of a mindfulness app on employee stress in an australian public sector workforce: randomized controlled trial. *JMIR Mhealth Uhealth*, 1-18. doi:10.2196/30272
- Burton, J. (2024, 4 2). *Mental Health Research*. Retrieved from <https://www.mqmentalhealth.org/stress-in-the-workplace-most-stressful-industries>
- Chin, B., Slutsky, J., Raye, J., & Creswell, J. D. (2018). Mindfulness training reduces stress at work: a randomized controlled trial. *Mindfulness*, 1-12. doi:<https://doi.org/10.1007/s12671-018-1022-0>
- Clark, L. A., & Watson, D. (2019). Constructing validity: new developments in creating objective measuring instrument. *Psychological Assessment*, 1-16. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/pas0000626>
- Corder, G. W., & Foreman, D. I. (2014). *Nonparametric Statistics: A Step-by-Step Approach Second Edition*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Creswell, J. D. (2016). Mindfulness intervention. *The Annual Review of Psychology*, 456-463. doi:10.1146/annurev-psych-042716-051139
- Dancey, C. P., & Reidy, J. (2017). *Statistics Without Maths for Psychology*. Harlow: Pearson Education Limited.



- Durand-Moreau, Q., Jackson, T., Deibert, D., Els, C., Kung, J. Y., & Straube, S. (2023). Mindfulness-based practice in workers to address mental health conditions: a systematic review. *Occupational Safety and Health Research Institute*, 14, 250-258. doi:<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2023.07.006>
- Fourianalistyawati, E., Listiyandini, R. A., Sahidah, T., Kumalasari, D., & Grasiawaty, N. (2023). Measuring mindfulness in one minute or less: a 10-item short version of the five facet mindfulness questionnaire (ffmq) for Indonesian population. *Jurnal Psikogenesis*, 11(1), 54-66.
- Gregorio, M., Teixeira, A., Pascoa, R., Baptista, S., Carvalho, R., & Martins, C. (2020). The problem-solving decision-making scale-translation and validation for the Portuguese language: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 1-8. doi:<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-033625>
- Gu, J., Strauss, C., Bond, R., & Cavanagh, K. (2015). How do mindfulness-based cognitive therapy and mindfulness-based stress reduction improve mental health and well being? a systematic review and meta-analysis of mediation studies. *Clinical Psychology Review*. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.006>
- Handley, M. A., Lyles, C. R., McCulloch, C., & Cattamanchi, A. (2018). Selecting and improving quasi-experimental design in effectiveness and implementation research. *Annual Review of Public Health*, 39, 26.1-26.21. doi:<https://doi.org/10.1146/annurev-publhealth-040617-014128>
- Jamieson, S. D., & Tuckey, M. R. (2016). Mindfulness interventions in the workplace: a critique of the current state of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000048>
- Janssen, M., Heerkens, Y., Kuijer, W., van der Haijden, B., & Engels, J. (2018). Effects of mindfulness-based stress reduction on employees' mental health: a systematic review. *PLoS One*, 13(1), 1-37. doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0191332>
- Kabat-Zinn, J. (2013). *Full Catastrophe Living*. New York: Bantam Books.
- Klatt, M. D., Buckworth, J., & Malarkey, W. B. (2008). Effects of low-dose mindfulness based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health Education Behavior*. doi:10.1177/1090198108317627
- Kriakous, S. A., Elliott, K. A., & Owen, R. (2021). The effectiveness of mindfulness-based stress reduction on the psychological functioning of healthcare professionals: a systematic review. *Mindfulness*, 12(1), 1-28. doi:<https://doi.org/10.1007/s12671-020-01500-9>
- Lindsay, E. K., & Creswell, J. D. (2017). Mechanisms of mindfulness training: monitor and acceptance theory (MAT). *Clinical Psychology Review*, 51, 48-59. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.cpr.2016.10.011>
- Liputan6. (2013, 2 6). *Liputan6*. Retrieved from <https://www.liputan6.com/tekno/read/505474/ini-daftar-tempat-kerja-it-paling-stres>

- Maharani, E. A. (2016). Pengaruh pelatihan berbasis mindfulness terhadap tingkat stres pada guru paud. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 100-110.
- Malarkey, W. B., Jarjoura, D., & Klatt, M. (2012). Workplace based mindfulness practice and inflammation: a randomized trial. *Brain, Behavior, and Immunity*, 27, 145-154. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.bbi.2012.10.009>
- Marianetti, O., & Passmore, J. (2009). Mindfulness at work: paying attention to enhance well-being and performance. In P. A. Linley, S. Harrington, & N. Garcea, *Oxford Handbook of Positive Psychology and Work* (pp. 189-200). Oxford University Press, Inc.
- Molek-Winiarska, D., & Zolnierczyk-Zreda, D. (2018). The application of MBSR in a stress management intervention in a study of a mining section company. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*.
- Pahuja, R. (2018). A study on workplace stress and its consequences. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 6(1), 1322-1326.
- Retnoningias, D. W., & Hardika, I. R. (2021). Menurunkan infertility-related stress dengan program mindfulness-based stress reduction (MBSR). *Jurnal Intervensi Psikologi*, 13(1), 63-82. doi:<https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol13.iss1.art6>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. London: Pearson Education Limited.
- Sasongko. (2014, 10 22). *Republik*. Retrieved from <https://www.republika.co.id/berita/ndu7fp/stres-tak-dapat-dihindari-tapi#:~:text=dr.%20Djoko%20Riyadi%20menjelaskan%20stres,dipercaya%20untuk%20diajak%20bertukar%20pikiran>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- van Eys, P. (2021). *HR's Guide to the Effect of Job Stress on Employee Performance*. Retrieved from <https://www.pathways.com/pathways-at-work/blog/job-stress-and-employee-performance>
- Virgili, M. (2015). Mindfulness-based intervention reduce psychological distress in working adult: a meta-analysis of intervention studies. *Mindfulness*, 6(2), 326-337. doi:<https://doi.org/10.1007/s12671-013-0264-0>
- Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based program in the workplace: a meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598. doi:<https://doi.org/10.1007/s12671-020-01328-3>
- Wolever, R. Q., Bobinet, K. J., McCabe, K., Mackenzie, E. R., Fekete, E., Kusnick, C. A., & Baime, M. (2012). Effective and viable mind-body stress reduction in the workplace: a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 246-258.



doi:<https://doi.org/10.1037/a0027278>

Woods, S. L., & Rockman, P. (2021). *Mindfulness-Based Stress Reduction: Protocol, Practice, and Teaching Skills*. Oakland: New Harbinger Publications, Inc.

Zołnierczyk-Zreda, D. Z., Sanderson, M., & Bedynska, S. (2016). Mindfulness-based stress reduction for managers: a randomized controlled study. *Occupational Medicine*, 1-6.