Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)
ipssj.com ippsj2024@gmail.com E-ISSN: 3064-4011

PENGALAMAN KARYAWAN DALAM MENGELOLA STRES KERJA DAN MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MENTAL MELALUI MINDFULNESS: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW

Shendy Amalia[1], Widowati Pusporini[2]
Universitas Negeri Yogyakarta
Corresponding Email :
shendyamalia.2025@student.uny.ac.id

Abstrak: Stres kerja merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi karyawan di era modern dan digital, yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, serta produktivitas organisasi. Mindfulness dipandang sebagai salah satu strategi efektif untuk mengelola stres kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Penelitian ini menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan panduan PRISMA 2020 untuk meninjau artikel yang diterbitkan pada periode 2015–2025 dengan data yang diperoleh dari Scopus. Artikel yang dianalisis diperoleh dari berbagai database internasional dan nasional dengan kriteria inklusi: fokus pada karyawan, membahas stres kerja, mindfulness, serta kesejahteraan mental. Hasil tinjauan menunjukkan bahwa mindfulness berkontribusi dalam menurunkan stres kerja, memperkuat regulasi emosi, serta berhubungan positif dengan psychological well-being dan kepuasan kerja. Penelitian ini menegaskan bahwa mindfulness dapat berfungsi sebagai strategi coping sekaligus sebagai fondasi penguatan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Implikasi praktisnya, organisasi perlu mengintegrasikan pelatihan mindfulness dalam kebijakan HR untuk meningkatkan produktivitas sekaligus menjaga kesehatan mental karyawan.

Kata kunci: stres kerja, mindfulness, kesejahteraan mental, karyawan

Abstract: *Work stress remains a major challenge for employees in the modern digital era, often leading to negative consequences for mental health, job satisfaction, and organizational productivity. Mindfulness has emerged as an effective approach to manage work stress and enhance overall well-being. This study applies a Systematic Literature Review (SLR) guided by PRISMA 2020, reviewing articles published between 2015 and 2025 from Scopus and other international and national databases. The inclusion criteria were studies focusing on employees, work stress, mindfulness, and mental well-being. The review findings highlight that mindfulness contributes to reducing stress levels, improving emotional regulation, and fostering positive outcomes such as psychological well-being and job satisfaction. Moreover, mindfulness is shown to function both as a coping strategy and as a foundation for promoting an organizational culture supportive of employee well-being. Practically, organizations are encouraged to integrate mindfulness training into human resource policies to improve productivity while safeguarding employees' mental health.*

Keywords: *work stress, mindfulness, mental well-being, employees*

PENDAHULUAN

Di era modern, stres kerja merupakan salah satu isu utama yang dihadapi karyawan di berbagai sektor industri. Tekanan kerja yang semakin meningkat, target kinerja yang tinggi, dan tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi digital menjadi faktor penyebab stres yang signifikan. Kondisi ini berdampak langsung pada kesehatan mental karyawan, baik dalam bentuk kecemasan, burnout, maupun penurunan motivasi kerja. (Kusdiyanto & Ishbah, 2024) Penelitian global menunjukkan bahwa lebih dari 40% karyawan melaporkan mengalami stres kerja kronis yang memengaruhi produktivitas mereka. Di Indonesia, fenomena ini semakin nyata seiring dengan perubahan pola kerja menuju sistem hybrid dan remote yang membutuhkan fleksibilitas lebih tinggi. Jika tidak ditangani, stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja, memperbesar turnover intention, dan menurunkan loyalitas terhadap organisasi.(Kusdiyanto & Ishbah, 2024)

Kesejahteraan mental karyawan menjadi dimensi penting yang perlu diperhatikan organisasi di era modern. Ryff (2014) mendefinisikan kesejahteraan mental atau psychological well-being sebagai kondisi di mana individu mampu menerima dirinya, memiliki tujuan hidup,

mampu menjalin relasi positif, mandiri, dan terus berkembang. Dalam konteks kerja, kesejahteraan mental tidak hanya mencerminkan ketiadaan gangguan psikologis, tetapi juga keterlibatan positif, resiliensi, dan perasaan bermakna dalam pekerjaan (Lomas et al., 2017) (Diener et al., 2020). Karyawan dengan kesejahteraan mental yang tinggi menunjukkan produktivitas lebih besar, hubungan kerja lebih harmonis, dan keterlibatan yang lebih konsisten dibandingkan karyawan dengan kesejahteraan mental rendah. Oleh karena itu, kesejahteraan mental menjadi indikator penting bagi keberlanjutan organisasi.

Mindfulness hadir sebagai salah satu strategi yang diakui efektif dalam membantu karyawan mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental. Kabat-Zinn (1994) mendefinisikan mindfulness sebagai kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini, dengan sikap terbuka dan tanpa menghakimi. Dalam konteks pekerjaan, mindfulness berarti karyawan mampu hadir penuh dalam aktivitas kerja, menyadari emosi maupun pikirannya, dan merespons tekanan kerja secara adaptif (Lomas et al., 2017)(Glomb et al., 2011).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara interpretatif pengalaman karyawan dalam mengelola stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mental melalui mindfulness dengan pendekatan SLR. Hasil penelitian diharapkan dapat menjawab pertanyaan mengenai sejauh mana mindfulness efektif sebagai strategi coping terhadap stres kerja. Dalam penelitian ini, diteliti bagaimana mindfulness membantu karyawan mengelola stres kerja dengan cara yang lebih adaptif. Selain itu, menguji sejauh mana praktik mindfulness berdampak pada kesejahteraan mental karyawan, baik dari aspek psikologis maupun emosional.

Penelitian ini bermanfaat secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, memperkaya literatur tentang stres kerja, mindfulness, dan kesejahteraan mental dengan fokus khusus pada karyawan. Secara praktis, memberikan wawasan kepada karyawan bahwa mindfulness dapat mereka gunakan sebagai strategi coping dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Selain itu, memberikan rekomendasi praktis kepada praktisi HR dan psikologi organisasi untuk mengembangkan intervensi berbasis mindfulness.

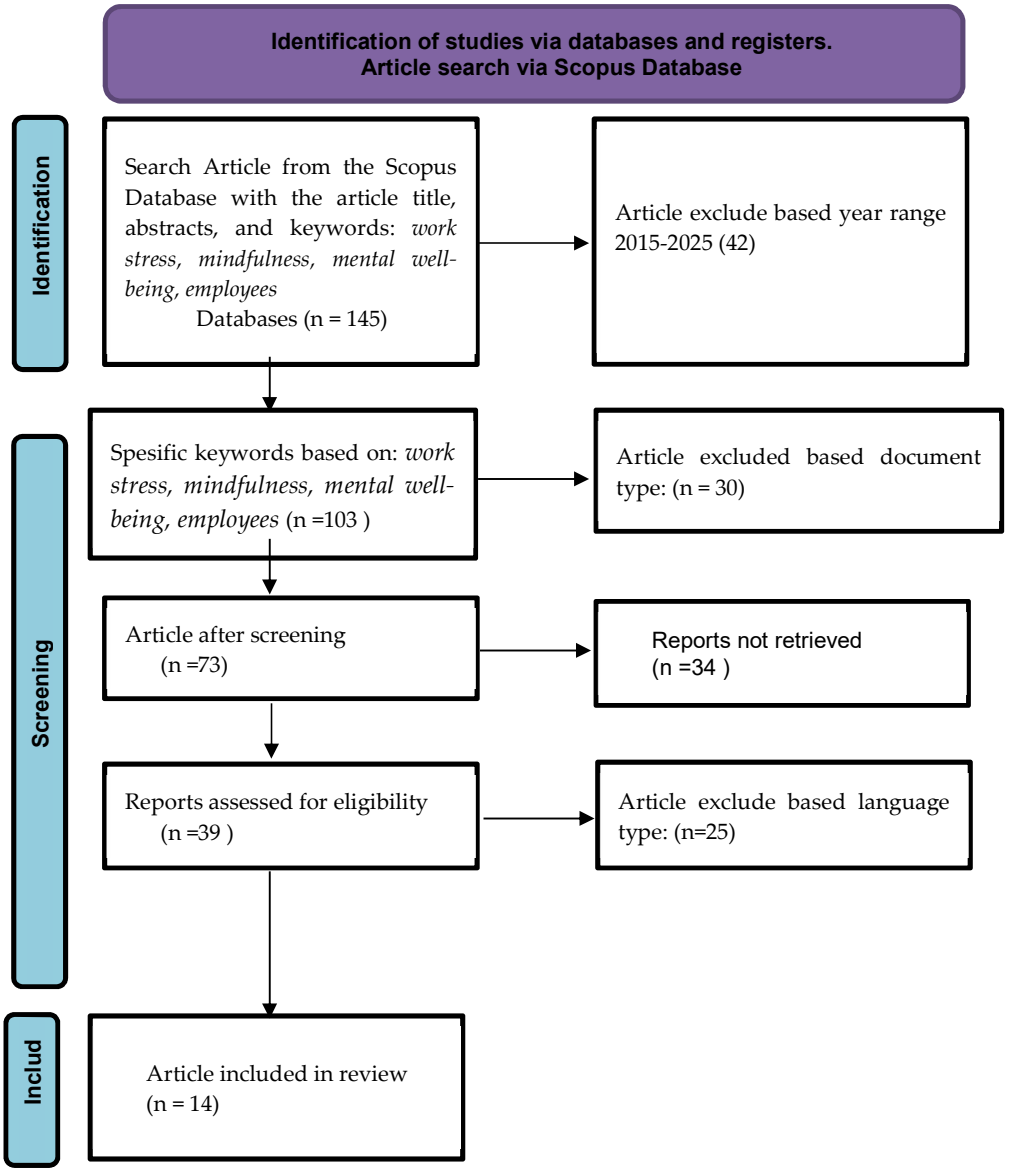
METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR) sebagai metode utama untuk menelaah secara menyeluruh literatur terkait stres kerja, mindfulness, dan kesejahteraan mental karyawan. SLR dipilih karena mampu memberikan sintesis pengetahuan yang sistematis, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Penelitian ini menggunakan metode kerangka PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses) (Asar et al., 2016). Dilakukan pencarian artikel ilmiah pada basis data Scopus dengan menggunakan kata kunci “work stress,” “mindfulness,” “mental well-being,” dan “employees.” Proses pencarian awal menghasilkan 145 artikel dalam kurun waktu publikasi 2015–2025. Tahap penyaringan pertama dilakukan dengan mengecualikan artikel yang tidak sesuai berdasarkan tahun publikasi di luar rentang yang ditentukan, sehingga artikel yang tersisa menjadi 103 publikasi. Tahap berikutnya adalah penyaringan berdasarkan jenis dokumen, Dari langkah ini, sebanyak 30 artikel dieliminasi sehingga menyisakan 73 artikel yang relevan.

Tahap ketiga melibatkan proses pemeriksaan ketersediaan laporan secara penuh (full-text retrieval). Pada tahap ini, terdapat 34 artikel yang tidak dapat diakses atau tidak tersedia secara lengkap, sehingga jumlah artikel berkurang menjadi 39 artikel. Selanjutnya, dilakukan pengecualian berdasarkan bahasa publikasi. Dari langkah ini, 25 artikel dieliminasi, sehingga tersisa 14 artikel yang memenuhi kriteria inklusi secara penuh dan siap dianalisis lebih lanjut.

Setelah seleksi akhir, dilakukan tahap ekstraksi data dari 14 artikel yang terpilih. Proses ekstraksi ini mencakup identifikasi identitas studi, karakteristik sampel, desain penelitian, jenis intervensi mindfulness yang digunakan, hasil utama, serta mediator dan moderator yang dilaporkan.


Identification of studies via databases and registers.
Article search via Scopus Database
Identification
Search Article from the Scopus Database with the article title, abstracts, and keywords: *work stress, mindfulness, mental well-being, employees*
Databases (n = 145)
Article exclude based year range 2015-2025 (42)
Screening
Spesific keywords based on: *work stress, mindfulness, mental well-being, employees* (n =103)
Article excluded based document type: (n = 30)
Article after screening (n =73)
Reports not retrieved (n =34)
Reports assessed for eligibility (n =39)
Article exclude based language type: (n=25)
Includ
Article included in review (n = 14)

PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil dari PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analysis

NO	Authors	Title	Year	Source title
1	G.N.R., Perera, Gonaduwage Nilantha Roshan; F., Feranita, Feranita; J.A., Xavier, Jesrina Ann; T.B., Kumar, Thivashini B.Jaya	Beyond breathing exercises: rethinking mindfulness through a Buddhist lens to combat unethical decision-making in organizations	2025	Journal of Entrepreneurship in Emerging Economies
2	J., Zheng, Junjian; H., Hong, Hao; N., Wang, Nan; J.J., Sun, Jiu Jian; X., Xu, Xiaowei	Impact of Mindfulness, Emotional Intelligence, and Employee Well-being on Mental Healthcare of Workers' Affectiveness: The Mediating Role of Employee Satisfaction and the Moderating Effect of Digital Leadership	2025	Health Care Analysis
3	A., Shinde, Amit; P., Garg, Pooja	Countering workplace ostracism: its impact on the psychological well-being of employees with mediation of mindfulness in the IT sector	2025	Cogent Business and Management
4	R., Sode, Raghavendra; K., Chenji, Kalaa; R., Vijayaraghavan, R.	Exploring workplace spirituality, mindfulness, digital technology, and psychological well-being: A complex interplay in organizational contexts	2024	Acta Psychologica
5	X., Wang, Xiaoyun; Y., Gao, Yang	Analyzing the Effectiveness of Workplace Stress Management Programs on Employee Well-being and Productivity in Chinese Corporations	2024	American Journal of Health Behavior
6	M.F., Suárez-Barraza, Manuel Francisco; M.I., Huerta-Carvajal, María Isabel	Kaizen-mindfulness a twin continuous improvement approach at workplace: A qualitative exploratory study	2024	TQM Journal
7	E.H., Bonde, Emilie Hasager; E.G., Mikkelsen, Eva Gemzøe; L.O., Fjorback, Lone Overby; L., Juul, Lise	Exploring an Organizational-Level Mindfulness-Based Intervention in Private Workplace Settings	2024	Mindfulness
8	M.N., Gore, Manisha Nitin	Loss of work-life balance, experience of stress and anxiety among professionals working from home - An exploratory study in a western Indian city	2024	International Journal of Occupational Safety and Health
9	(Dinesh et al., 2022)T.K., Dinesh, Tantri Keerthi; A., Shetty, Ankitha	Effectiveness of Dispositional Mindfulness on Mental Health Markers and Well-Being in Employees of the Service Industry : A Systematic Evidence Synthesis	2023	Prabandhan: Indian Journal of Management
10	D., Kumar Parhi, Deepak; P., Varma, Pooja; A., Singh, Archana; S.A., Surale-Patil, Smita A.	Analyzing Behavioural Health Interventions and Their Impact on Occupational Safety; Análisis de las intervenciones de salud	2023	Health Leadership and Quality of Life

NO	Authors	Title	Year	Source title
		conductual y su repercusión en la seguridad laboral		
11	P., Lenka, Purnima; A.K., Behura, Ajit Kumar	Yoga Philosophy and Martial Arts for Leaders to Resolve Workplace Stress	2023	Ido Movement for Culture
12	E., Tsarouha, Elena; F., Stuber, Felicitas; T., Seifried-Dübon, Tanja; N., Radionova, Natalia; S., Schnalzer, Susanne; C., Nikendei, Christoph; M., Genrich-Hasken, Melanie; B., Worringer, Britta; M., Stiawa, Maja; N., Mulfinger, Nadine	Reflection on leadership behavior: potentials and limits in the implementation of stress-preventive leadership of middle management in hospitals – a qualitative evaluation of a participatory developed intervention	2021	Journal of Occupational Medicine and Toxicology
13	D., Molek-Winiarska, Dorota; D., Żołnierczyk-Zreda, Dorota	Application of mindfulness-based stress reduction to a stress management intervention in a study of a mining sector company	2018	International Journal of Occupational Safety and Ergonomics
14	R., Hodgson, Russell; E.M., Graham, Elinor Morgan; A., McGough, Amanda	Improving the well-being of staff through mindfulness at the Tees, Esk, and Wear Valleys NHS Foundation Trust	2018	Global Business and Organizational Excellence

Urutan pertama (Perera et al., 2025). Jurnal ini menunjukkan bagaimana mindfulness, yang berakar pada filsafat Buddhis kuno dan selaras dengan neurosains modern, dapat secara signifikan meningkatkan pengambilan keputusan manajerial dengan menumbuhkan keseimbangan antara faktor kognitif dan emosional. Analisis ini menggali potensi transformatif mindfulness dalam memperhalus proses berpikir, mempromosikan pengambilan keputusan etis, dan mengurangi bias kognitif. Dengan menjembatani kebijaksanaan tradisional dan wawasan ilmiah kontemporer, analisis ini menekankan mindfulness sebagai sebuah proses aktif dan dinamis yang krusial bagi pertumbuhan pribadi serta kepemimpinan efektif dalam lingkungan yang kompleks.

Urutan kedua (Zheng et al., 2025). Kesehatan mental karyawan memiliki peran penting dalam produktivitas optimal sumber daya manusia dalam organisasi. Dapat diamati bahwa pengelolaan kesehatan mental karyawan merupakan tantangan di tempat kerja modern. Perilaku di lingkungan kerja seperti ostracism (pengucilan) dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan serta pertumbuhan organisasi. Temuan ini didukung oleh social exchange theory dan perspektif positive organisational behaviour, yang menegaskan pentingnya intervensi dan kebijakan berbasis mindfulness untuk mengatasi workplace ostracism di tempat kerja.

Urutan ketiga (Shinde & Garg, 2025). Kesehatan mental karyawan memainkan peran penting dalam produktivitas optimal sumber daya manusia di dalam organisasi. Namun, pengelolaan kesehatan mental karyawan menjadi tantangan di tempat kerja modern. Perilaku di tempat kerja seperti ostracism (pengucilan) dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan karyawan dan pertumbuhan organisasi. Jurnal ini mengkaji peran mindfulness (MFL) dalam hubungan antara workplace ostracism (WO) dan psychological well-being (PWB) pada karyawan Teknologi. Hasil kajian menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara WO dan PWB Informasi (TI) di India. Temuan ini didukung oleh social exchange theory dan perspektif positive organisational behaviour, yang menegaskan pentingnya intervensi dan kebijakan berbasis MFL untuk mengatasi WO di tempat kerja.

Urutan keempat (Sode et al., 2024). Work from Home (WFH) mendapatkan perhatian besar selama pandemi COVID-19 karena adanya penekanan pada sisi positif seperti fleksibilitas, produktivitas, efisiensi, serta penghematan waktu perjalanan. Namun, seiring berjalannya waktu, pengalaman stres, kecemasan, dan depresi mulai menghantui para karyawan yang bekerja dari rumah. Penelitian ini dilakukan untuk memahami dampak WFH terhadap kinerja kerja, kesehatan mental (stres dan kecemasan), serta gaya hidup pada karyawan di India. Studi ini diharapkan dapat membantu membangun bukti yang dapat menjadi acuan bagi industri/organisasi dalam merumuskan kebijakan WFH. Hasil dalam ini jurnal ini menyebutkan penyediaan pelatihan mindfulness bagi karyawan yang bekerja dari rumah (WFH) dapat membantu mereka dalam mengelola stres dan kecemasan yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh. Industri memiliki peluang unik untuk menciptakan pendekatan inovatif dan personal dalam mendukung pengaturan WFH, dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka.

Urutan kelima (Wang & Gao, 2024). Untuk mengevaluasi alasan di balik kondisi stres psikologis beserta faktor pendukung serta determinan yang memperburuk, jurnal ini menggunakan model empiris untuk menilai dampak lingkungan kerja, mindfulness, dan stres kerja terhadap produktivitas serta kesejahteraan karyawan. Jurnal ini juga menambahkan peran katalis dari dukungan yang dirasakan (perceived support). Hasilnya bahwa keberadaan lingkungan kerja yang suportif serta dukungan organisasi yang sehat merupakan hal esensial bagi setiap karyawan. Mereka membutuhkan sinyal konstruktif, baik langsung maupun tidak langsung, dari manajemen tingkat atas untuk menjaga sekaligus meningkatkan produktivitas mereka, yang secara tidak langsung juga menenangkan kondisi mental serta meningkatkan kesejahteraan mereka.

Urutan keenam (Suárez-Barraza & Huerta-Carvajal, 2024) Jurnal ini menggunakan pendekatan kualitatif karena fenomena yang dikaji masih baru. Jurnal ini mencari pencarian web intensif untuk mengidentifikasi program corporate mindfulness perusahaan, bersama dengan perusahaan yang menerapkan program mindfulness dan Kaizen. Teridentifikasi sekelompok perusahaan besar dengan kehadiran global dan internasional (terkenal karena produk dan layanan mereka) di berbagai sektor industri dan jasa, negara asal, serta lokasi bisnis; dengan tujuan memperoleh gambaran holistik dari seluruh organisasi yang telah mempraktikkan Kaizen dan mindfulness. Sebagai hasil triangulasi data dengan model konvergensi data sekunder dan penelitian kualitatif, diperoleh kerangka teoretis yang menunjukkan manfaat dari kombinasi dua teknik kembar Kaizen dan mindfulness. Pekerja mengalami jalur yang dimulai dari konsentrasi pada pelaksanaan proses mereka, mengikuti standar operasional (siklus Standardize, Do, Check, Act [SDCA]), berkembang menuju perbaikan berkelanjutan atau siklus Plan-Do-Check-Act (PDCA), hingga akhirnya bekerja dengan kesadaran penuh, mengurangi stres harian, menjaga kepekaan tinggi terhadap proses kerja dan lingkungannya, serta menemukan tujuan hidup yang esensial. Pada akhirnya, pekerja merasakan manfaat ketika kedua teknik diterapkan secara luas dengan siklus SDCA dan PDCA, seperti motivasi tinggi, pembelajaran konstan dari kesalahan, pembelajaran sehari-hari, dan konsep Munen Musso (tidak menggunakan pikiran). Jurnal ini dapat memberikan wawasan bagi manajer operasional dalam menggunakan teknik untuk perbaikan berkelanjutan sekaligus peningkatan kualitas. Penerapan Kaizen dan mindfulness secara bersamaan memberikan manfaat nyata bagi pekerja dalam organisasi. Sejauh pengetahuan penulis, menurut tinjauan literatur, ini adalah artikel pertama yang mengeksplorasi hubungan antara Kaizen dan mindfulness sebagai teknik kembar yang membantu meningkatkan kualitas hidup individu karyawan dalam organisasi. hidup karyawan, seperti mindfulness.

Urutan ketujuh (Bonde et al., 2024). Jurnal ini menekankan penyediaan pelatihan mindfulness bagi karyawan yang bekerja dari rumah (WFH) dapat membantu mereka mengelola stres dan kecemasan yang terkait dengan pekerjaan jarak jauh. Industri TI memiliki

peluang unik untuk menciptakan pendekatan yang inovatif dan personal dalam mendukung pengaturan WFH, dengan memprioritaskan kesejahteraan karyawan mereka.

Urutan kedelapan (Gore, 2024). Jurnal ini memandang fenomena meluasnya praktik work from home (WFH) selama pandemi COVID-19, yang walau menawarkan fleksibilitas dan efisiensi, juga menimbulkan tantangan baru terhadap keseimbangan kerja-kehidupan pribadi. Penulis menyoroti munculnya stres, kecemasan, dan potensi penurunan kesejahteraan psikologis sebagai masalah yang mengganggu produktivitas dan kualitas hidup profesional yang bekerja dari rumah. Penelitian ini bertujuan untuk memahami dampak WFH pada kinerja kerja, kesehatan mental (khususnya stres dan kecemasan keadaan/state anxiety), serta perubahan gaya hidup pada karyawan/profesional di sebuah kota di wilayah barat India. Hasil yang diperoleh diharapkan dapat menjadi bahan bukti bagi organisasi dan industri dalam merumuskan kebijakan WFH yang lebih responsif terhadap kesejahteraan karyawan. Jurnal ini menyimpulkan bahwa walaupun WFH memiliki manfaat operasional, WFH juga berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang nyata—ditandai oleh tingginya prevalensi stres dan kecemasan di antara profesional. Kajian dalam jurnal ini merekomendasikan penyediaan pelatihan mindfulness dan intervensi kesejahteraan mental lainnya untuk membantu karyawan mengelola stres dan kecemasan yang muncul akibat kerja jarak jauh. Selain itu, organisasi didorong mengembangkan kebijakan WFH yang lebih terpersonalisasi dan mendukung kesejahteraan karyawan.

Urutan kesembilan (Dinesh et al., 2022) Berbeda dengan penelitian sebelumnya tentang dispositional mindfulness, jurnal ini berupaya menelaah efektivitas dispositional mindfulness terhadap indikator kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan di industri jasa. Karyawan sektor jasa di tempat kerja sangat berkembang pesat dalam konteks kesehatan mental. Karyawan di sektor ini menghadapi berbagai tantangan akibat beban kerja, tekanan target, tenggat waktu yang ketat, serta norma yang kaku, yang dapat menghambat kemampuan untuk tetap mindful dalam bekerja. Systematic review di bidang ini dapat bermanfaat untuk mengidentifikasi ukuran, teori, dan terminologi yang digunakan oleh para peneliti dalam menilai dispositional mindfulness.

Urutan kesepuluh (Kumar Parhi et al., 2023) Jurnal ini menelaah berbagai intervensi kesehatan perilaku (behavioural health interventions) dan mengevaluasi dampaknya terhadap keselamatan kerja di berbagai sektor industri. Fokus utama adalah bagaimana program yang menargetkan aspek mental, emosional, dan perilaku pekerja —seperti manajemen stres, pelatihan ketahanan (resilience), mindfulness, dan terapi kognitif-perilaku (CBT) — dapat mengurangi kecelakaan yang diakibatkan oleh human error serta meningkatkan kesejahteraan dan performa kerja. Jurnal ini memberikan bukti kuat bahwa intervensi kesehatan perilaku memiliki peran signifikan dalam meningkatkan keselamatan kerja dan kesejahteraan pekerja, terutama dengan mengurangi kecelakaan terkait human error dan meningkatkan kapasitas coping. Namun, efektivitasnya bergantung pada desain intervensi, dukungan organisasi, dan keberlanjutan pelaksanaan. Bagi praktisi K3 dan HR, artikel ini menyajikan dasar yang solid untuk mengintegrasikan aspek psikologis ke dalam strategi keselamatan kerja.

Urutan kesebelas (Lenka & Behura, 2023). Jurnal ini mengkaji penggunaan filosofi yoga dan prinsip-prinsip seni bela diri sebagai pendekatan bagi para pemimpin untuk mengatasi dan mengelola stres di tempat kerja. Penulis berargumen bahwa praktik-praktik tradisional tersebut — yang menekankan kesadaran diri, pengendalian napas, disiplin mental, serta keterampilan pengaturan emosi — dapat memperkuat kapasitas pemimpin dalam menghadapi tekanan kerja, mengambil keputusan yang tenang, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Filosofi yoga dan seni bela diri menawarkan kerangka kerja yang komprehensif untuk membangun ketahanan mental, regulasi emosi, dan kemampuan fokus pada pemimpin. Teknik pernapasan dan meditasi meningkatkan kontrol stres akut, sementara praktik disiplin dan etika dari seni bela diri memperkuat konsistensi perilaku kepemimpinan. Integrasi pendekatan ini

dalam program pengembangan pemimpin berpotensi menurunkan reaktivitas emosional, meningkatkan pengambilan keputusan yang beretika, dan memperbaiki iklim kerja.

Urutan kedua belas (Tsarouha et al., 2021). Jurnal ini mengeksplorasi pengalaman dan persepsi pemimpin tingkat menengah di sebuah rumah sakit mengenai pengembangan gaya kepemimpinan yang bertujuan mencegah stres melalui sebuah intervensi partisipatif. Hasil menunjukkan bahwa para pemimpin melihat potensi nyata dalam mengadopsi gaya kepemimpinan pencegahan-stres—misalnya melalui refleksi terhadap peran kepemimpinan, perubahan perilaku kepemimpinan, peningkatan kesadaran/mindfulness, dan praktik penyampaian apresiasi kepada bawahan. Namun, implementasi menghadapi berbagai batasan: hambatan personal (mis. keterbatasan waktu atau kompetensi), hambatan terkait bawahan, dan terutama hambatan organisasi seperti kekurangan staf atau kurangnya dukungan dari manajemen puncak. Beberapa hambatan organisasi dapat diminimalkan dengan intervensi tingkat menengah (mis. fasilitasi pertukaran antar-rekan), sementara isu struktural (mis. kondisi kerja, kekurangan personel) memerlukan intervensi kebijakan tingkat atas.

Urutan ketiga belas (Molek-Winiarska & Żołnierczyk-Zreda, 2018). Penelitian ini mengevaluasi penerapan program Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) sebagai intervensi manajemen stres pada pekerja sebuah perusahaan pertambangan. Latar belakang studi adalah tingginya risiko stres kerja di lingkungan pertambangan—akibat kondisi kerja berbahaya, tekanan tugas, dan ketidakpastian—yang berdampak pada kesehatan mental dan kinerja pekerja. Hasil menegaskan bahwa MBSR efektif mengurangi stres kerja yang berhubungan dengan risiko eksternal (mis. takut kehilangan kesehatan atau nyawa) dan dapat direkomendasikan sebagai bagian dari program kesehatan dan keselamatan kerja di sektor dengan kondisi kerja sulit atau berbahaya—seperti pertambangan—untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Perusahaan di sektor berisiko tinggi disarankan mempertimbangkan program MBSR sebagai komponen intervensi kesehatan kerja; program ini tidak hanya menurunkan kecemasan/depresi tetapi juga dapat meningkatkan otonomi kerja dan dukungan sosial, yang pada gilirannya berkontribusi pada keselamatan dan kinerja.

Urutan keempat belas (Hodgson et al., 2018). Jurnal ini menunjukkan bahwa partisipasi dalam sesi mindfulness membantu karyawan mengembangkan kesadaran diri, mengelola stres lebih efektif, serta mengalami peningkatan kesejahteraan psikologis. Program ini menegaskan pentingnya integrasi mindfulness ke dalam strategi kesejahteraan organisasi sebagai metode yang berkelanjutan dan hemat biaya untuk mendukung tenaga kesehatan. Pelatihan mindfulness berkontribusi signifikan dalam mengurangi burnout, memperkuat mekanisme coping, serta membangun budaya kerja yang lebih suportif di organisasi layanan kesehatan.

Berdasarkan analisis di atas, temuan penelitian ini menegaskan bahwa stres kerja merupakan hal penting yang memengaruhi kesehatan mental dan produktivitas karyawan di berbagai sektor industri. Tekanan beban kerja, target tinggi, serta transisi ke pola kerja hybrid dan digital terbukti memperbesar risiko stres dan burnout (Kusdiyanto & Ishbah, 2024). Stres kerja bukan sekadar masalah individu, tetapi juga menjadi tantangan strategis bagi organisasi.

Kesejahteraan mental karyawan dipahami sebagai faktor fundamental dalam keberlangsungan organisasi. Ryff (2014) mendefinisikan psychological well-being sebagai kondisi di mana individu mampu menerima dirinya, memiliki relasi positif, dan menjalani hidup bermakna. Lomas et al. (2017) menambahkan bahwa dalam konteks kerja, kesejahteraan mental berkaitan dengan keterlibatan dan resiliensi karyawan. Mindfulness sebagai strategi coping yang efektif dalam menurunkan stres kerja. Kabat-Zinn (1994) menyatakan bahwa mindfulness adalah kesadaran penuh terhadap momen kini tanpa menghakimi. Dalam konteks kerja, hal ini memungkinkan karyawan lebih fokus, mampu mengendalikan emosi, serta merespons tekanan dengan cara adaptif.

Hasil systematic review menegaskan bahwa mindfulness memiliki kontribusi signifikan terhadap peningkatan psychological well-being dan kepuasan kerja karyawan. Lomas et al. (2017) menemukan bahwa intervensi berbasis mindfulness tidak hanya membantu individu dalam menurunkan tingkat stres, tetapi juga memperkuat regulasi emosi yang menjadi kunci dalam menghadapi tekanan kerja sehari-hari. Hal ini penting karena kemampuan mengatur emosi memungkinkan karyawan tetap fokus pada tugas meskipun berada dalam situasi penuh tekanan. Selain itu, mindfulness juga terbukti meningkatkan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, yang berdampak pada kerja sama tim, komunikasi yang lebih sehat, dan iklim kerja yang positif.

Mindfulness mampu memperbaiki regulasi emosi dan mengurangi reaktivitas terhadap stresor pekerjaan—khususnya di industri pelayanan. Selain itu, dampak positif tidak hanya pada individu tetapi juga pada iklim kerja (mis. komunikasi, kesadaran kolektif). Dinesh et al., (2022)

Meskipun mindfulness terbukti efektif, penerapannya dalam konteks kerja tidak lepas dari berbagai hambatan. Lomas et al. (2017) menyoroti beberapa kendala utama, antara lain keterbatasan waktu, kurangnya dukungan manajerial, dan rendahnya motivasi karyawan untuk berpartisipasi secara konsisten dalam program mindfulness. Hambatan ini sering kali muncul karena program mindfulness dipandang sebagai aktivitas tambahan yang mengurangi waktu kerja, bukan sebagai bagian integral dari manajemen stres yang mendukung produktivitas.

Mindfulness tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keberlanjutan organisasi. Diener et al. (2020) menyebutkan bahwa kesejahteraan subjektif karyawan berhubungan erat dengan produktivitas jangka panjang. WHO (2020) juga menekankan bahwa kesehatan mental pekerja adalah aspek fundamental dari pembangunan organisasi yang berkelanjutan. Dengan demikian, penerapan mindfulness dapat dipandang sebagai strategi keberlanjutan yang menyelaraskan kebutuhan individu dan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa sejahtera secara psikologis, organisasi akan memperoleh manfaat berupa penurunan absensi, peningkatan produktivitas, serta budaya kerja yang lebih sehat.

Mindfulness merupakan strategi efektif dalam mengatasi stres kerja sekaligus meningkatkan kesejahteraan mental karyawan. Namun, efektivitas ini sangat bergantung pada faktor-faktor pendukung seperti desain intervensi, motivasi individu, dan dukungan organisasi.

SIMPULAN

Stres kerja merupakan tantangan serius yang dihadapi karyawan di berbagai sektor organisasi, terutama di era digital yang menuntut fleksibilitas dan produktivitas tinggi. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik terbukti berdampak negatif terhadap kesehatan mental, kepuasan kerja, serta kinerja individu maupun organisasi. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen stres yang efektif untuk menjaga kesejahteraan karyawan.

Mindfulness muncul sebagai pendekatan yang terbukti efektif dalam membantu karyawan mengelola stres kerja. Praktik mindfulness meningkatkan kesadaran diri, mengurangi reaktivitas emosional, serta memperkuat regulasi emosi. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan mental, keterlibatan kerja, dan kepuasan dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Selain menurunkan stres kerja, mindfulness juga terbukti berhubungan positif dengan peningkatan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, serta penurunan burnout. Melalui latihan mindfulness, karyawan lebih mampu mengenali dan merespon emosi secara adaptif sehingga mendorong terciptanya keseimbangan mental yang lebih stabil. Dampak ini tidak hanya dirasakan pada level individu, tetapi juga memberi kontribusi pada peningkatan fokus kerja dan produktivitas organisasi.

Namun, penerapan mindfulness masih menghadapi tantangan, seperti keterbatasan waktu, kurangnya dukungan organisasi, dan minimnya kesadaran karyawan untuk

berpartisipasi. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi mindfulness memerlukan integrasi dalam kebijakan HR, dukungan pimpinan, serta budaya organisasi yang kondusif.

Secara keseluruhan, mindfulness dapat diposisikan bukan hanya sebagai strategi coping individu, tetapi juga sebagai fondasi pembentukan budaya organisasi yang mendukung kesejahteraan karyawan. Integrasi mindfulness dalam kebijakan sumber daya manusia dapat menjadi langkah strategis untuk menjaga kesehatan mental, meningkatkan produktivitas, serta memperkuat keberlanjutan organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut sangat disarankan untuk memperkaya bukti empiris dan memperluas implementasi mindfulness di berbagai sektor kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bonde, E. H., Mikkelsen, E. G., Fjorback, L. O., & Juul, L. (2024). Exploring an Organizational-Level Mindfulness-Based Intervention in Private Workplace Settings. Mindfulness, 15(6), 1453–1471. Scopus. https://doi.org/10.1007/s12671-024-02375-w

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The benefits of being present: Mindfulness and its role in psychological well-being. Journal of Personality and Social Psychology, 84(4), 822–848. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822

Diener, E., Oishi, S., & Tay, L. (2020). Advances in subjective well-being research. Nature Human Behaviour, 4(1), 15–21. https://doi.org/10.1038/s41562-019-0819-1

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. Psychological Bulletin, 125(2), 276–302. https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276

Dinesh, T. K., Shetty, A., Dhyani, V. S., Shwetha, S., & D'souza, K. J. (2022). Effectiveness of mindfulness-based interventions on well-being and work-related stress in the financial sector: A systematic review and meta-analysis protocol. Systematic Reviews, 11(1). Scopus. https://doi.org/10.1186/s13643-022-01956-x

Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. Hodgson, R., Graham, E. M., & McGough, A. (2018). Improving the well-being of staff through mindfulness at the Tees, Esk, and Wear Valleys NHS Foundation Trust. Global Business and Organizational Excellence, 37(5), 29–38. Scopus. https://doi.org/10.1002/joe.21874

Gore, M. N. (2024). Loss of work-life balance, experience of stress and anxiety among professionals working from home—An exploratory study in a western Indian city. International Journal of Occupational Safety and Health, 14(3), 374–383. Scopus. https://doi.org/10.3126/ijosh.v14i3.50751

Kabat-Zinn, J. (1994). Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life. Hyperion.

Keng, S. L., Smoski, M. J., & Robins, C. J. (2011). Effects of mindfulness on psychological health: A review of empirical studies. Clinical Psychology Review, 31(6), 1041–1056. https://doi.org/10.1016/j.cpr.2011.04.006

Khoury, B., Sharma, M., Rush, S. E., & Fournier, C. (2015). Mindfulness-based stress reduction for healthy individuals: A meta-analysis. Journal of Psychosomatic Research, 78(6), 519–528. https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2015.03.009

Kumar Parhi, D., Varma, P., Singh, A., & Surale-Patil, S. A. (2023). Analyzing Behavioural Health Interventions and Their Impact on Occupational Safety. Health Leadership and Quality of Life, 2. Scopus. https://doi.org/10.56294/hl2023229

Kusdiyanto, & Ishbah, F. (2024). Pengaruh Employer Branding, Reputasi Perusahaan, Informasi Sosial Media dan Corporate Social Responsibility terhadap Niat Melamar

Pekerjaan Generasi Milenial dan Generasi Z. El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 5(7). https://doi.org/10.47467/elmal.v5i7.4025

Lenka, P., & Behura, A. K. (2023). Yoga Philosophy and Martial Arts for Leaders to Resolve Workplace Stress. Ido Movement for Culture, 23(4), 46–55. Scopus. https://doi.org/10.14589/ido.23.4.6

Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupprecht, S., Hart, R., & Eiroa-Orosa, F. J. (2017). The impact of mindfulness on well-being and performance in the workplace: An inclusive systematic review of the empirical literature. European Journal of Work and Organizational Psychology, 26(4), 492–513. https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1308924

Molek-Winiarska, D., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2018). Application of mindfulness-based stress reduction to a stress management intervention in a study of a mining sector company. International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 24(4), 546–556. Scopus. https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1452843

OECD. (2023). PISA 2022 results: Learning during – and from – disruptions (Vol. I). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/1e9740f2-en

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: Advances in the science and practice of eudaimonia. Psychotherapy and Psychosomatics, 83(1), 10–28. https://doi.org/10.1159/000353263

Shinde, A., & Garg, P. (2025). Countering workplace ostracism: Its impact on the psychological well-being of employees with mediation of mindfulness in the IT sector. Cogent Business and Management, 12(1). Scopus. https://doi.org/10.1080/23311975.2025.2492831

Sode, R., Chenji, K., & Vijayaraghavan, R. (2024). Exploring workplace spirituality, mindfulness, digital technology, and psychological well-being: A complex interplay in organizational contexts. Acta Psychologica, 251. Scopus. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104601

Suárez-Barraza, M. F., & Huerta-Carvajal, M. I. (2024). Kaizen-mindfulness a twin continuous improvement approach at workplace: A qualitative exploratory study. TQM Journal, 36(6), 1591–1626. Scopus. https://doi.org/10.1108/TQM-07-2023-0226

Tsarouha, E., Stuber, F., Seifried-Dübon, T., Radionova, N., Schnalzer, S., Nikendei, C., Genrich-Hasken, M., Worringer, B., Stiawa, M., & Mulfinger, N. (2021). Reflection on leadership behavior: Potentials and limits in the implementation of stress-preventive leadership of middle management in hospitals – a qualitative evaluation of a participatory developed intervention. Journal of Occupational Medicine and Toxicology, 16(1). Scopus. https://doi.org/10.1186/s12995-021-00339-7

Wang, X., & Gao, Y. (2024). Analyzing the Effectiveness of Workplace Stress Management Programs on Employee Well-being and Productivity in Chinese Corporations. American Journal of Health Behavior, 48(5), 1354–1367. Scopus. https://doi.org/10.5993/AJHB.48.5.15

World Health Organization. (2020). Mental health and work: Impact, issues and good practices. WHO Press.

Zheng, J., Hong, H., Wang, N., Sun, J., & Xu, X. (2025). Impact of Mindfulness, Emotional Intelligence, and Employee Well-being on Mental Healthcare of Workers' Affectiveness: The Mediating Role of Employee Satisfaction and the Moderating Effect of Digital Leadership. Health Care Analysis. Scopus. https://doi.org/10.1007/s10728-025-00523-4