

## Analisis Pengaruh Mindfulness di Tempat Kerja terhadap Produktivitas dan Regulasi Emosi Karyawan di PT Mustika Ratu Tbk, Jakarta

Ilka Indah Purwasih<sup>1\*</sup>, Naurah Naswa Alifia<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,  
ilkaindah18@gmail.com<sup>1\*</sup>, naswanaurah148@gmail.com<sup>2</sup>

Received 14 Agustus 2025 | Revised 20 Agustus 2025 | Accepted 04 November 2025

\*Korespondensi Penulis

---

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of workplace mindfulness on employee productivity and emotional regulation at PT Mustika Ratu Tbk, Jakarta. In a dynamic and competitive work environment, employees face target pressures, innovation demands, and heavy workloads that can decrease psychological well-being and negatively affect productivity. Mindfulness, defined as full awareness of the present moment without judgment, serves as an effective psychological strategy to help employees manage stress and improve their emotional regulation abilities. This research employs a quantitative approach using a survey method involving 100 permanent employees of PT Mustika Ratu Tbk. The data were analyzed using multiple linear regression to examine the effect of mindfulness on emotional regulation and work productivity. The results revealed that mindfulness has a positive and significant effect on employees' emotional regulation, which directly enhances work productivity. The higher the level of mindfulness among employees, the better their ability to control emotions, maintain psychological balance, and sustain optimal performance. These findings support the Job Demands-Resources (JD-R) theory, emphasizing that psychological resources such as mindfulness serve as protective factors against work stress and contribute to overall organizational performance improvement.*

**Keywords:** Mindfulness; Emotional Regulation; Work Productivity; Work Stress; Employees

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mindfulness di tempat kerja terhadap produktivitas dan regulasi emosi karyawan pada PT Mustika Ratu Tbk, Jakarta. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif, karyawan dihadapkan pada tekanan target, tuntutan inovasi, dan beban kerja yang tinggi yang dapat menurunkan kesejahteraan psikologis serta berdampak negatif terhadap produktivitas. Mindfulness, yang didefinisikan sebagai kesadaran penuh terhadap kondisi saat ini tanpa penilaian, menjadi salah satu strategi psikologis yang efektif untuk membantu karyawan mengelola stres dan meningkatkan kemampuan regulasi emosi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden karyawan tetap PT Mustika Ratu Tbk. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh mindfulness terhadap regulasi emosi dan produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap regulasi emosi karyawan, serta berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Semakin tinggi tingkat mindfulness yang dimiliki karyawan, semakin baik kemampuan mereka dalam mengendalikan emosi, menjaga keseimbangan psikologis, dan mempertahankan performa kerja optimal. Temuan ini mendukung teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menegaskan bahwa sumber daya psikologis seperti mindfulness dapat menjadi faktor protektif terhadap tekanan kerja dan berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Mindfulness; Regulasi Emosi; Produktivitas Kerja; Stres Kerja; Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, tingkat persaingan yang semakin tinggi menuntut karyawan untuk mampu bekerja secara efektif, efisien, dan tetap stabil secara emosional. Tekanan kerja yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, serta tuntutan untuk selalu berinovasi seringkali menimbulkan stres dan kelelahan emosional yang berdampak pada penurunan produktivitas karyawan. Kondisi tersebut dialami pula oleh berbagai perusahaan besar di Indonesia, termasuk PT Mustika Ratu Tbk, Jakarta perusahaan kosmetik dan jamu tradisional yang sudah berdiri sejak tahun 1978 dan memiliki reputasi nasional maupun internasional.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kreatif dan produksi, PT Mustika Ratu Tbk menuntut karyawan untuk memiliki tingkat konsentrasi, ketelitian, dan kemampuan pengambilan keputusan yang tinggi. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa beberapa karyawan mengalami gejala stres akibat tekanan kerja dan target produksi yang tinggi, terutama di bagian produksi dan pemasaran. Jika kondisi ini tidak diatasi, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kesejahteraan emosional karyawan.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah penerapan *mindfulness* di tempat kerja. *Mindfulness* adalah kemampuan individu untuk memusatkan perhatian secara sadar pada momen saat ini tanpa penilaian atau reaksi emosional berlebihan (Kabat-Zinn, 2013). Dalam konteks organisasi, *mindfulness* terbukti mampu meningkatkan keseimbangan emosional, mengurangi stres, memperbaiki hubungan antar rekan kerja, serta meningkatkan fokus dan produktivitas (Good et al., 2016; Hülsheger et al., 2013).

Karyawan yang memiliki tingkat *mindfulness* tinggi cenderung lebih tenang dalam menghadapi tekanan kerja, mampu mengendalikan emosi negatif, serta berpikir lebih rasional dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana *mindfulness* di tempat kerja dapat memengaruhi produktivitas dan regulasi emosi karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta.

Dalam konteks organisasi modern, kesejahteraan psikologis karyawan menjadi komponen penting yang berpengaruh langsung terhadap performa kerja dan efektivitas operasional perusahaan. PT Mustika Ratu Tbk sebagai perusahaan kosmetik nasional dengan

aktivitas produksi dan pemasaran yang padat menghadapi tantangan dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kondisi emosional karyawan. Aktivitas harian seperti pemenuhan target produksi, inovasi produk, dan kompetisi pasar menuntut tingkat fokus dan ketahanan mental yang tinggi.

Permasalahan yang muncul tidak hanya berkaitan dengan produktivitas fisik, tetapi juga kondisi emosional karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres dan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) merupakan faktor utama yang menurunkan motivasi kerja serta meningkatkan risiko *turnover intention* (Hülsheger et al., 2013). Dalam kasus PT Mustika Ratu, fenomena ini tercermin dari adanya fluktuasi produktivitas di beberapa departemen yang berkorelasi dengan meningkatnya tekanan kerja.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu memperhatikan aspek psikologis karyawan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. *Mindfulness* menjadi salah satu pendekatan psikologis yang terbukti efektif dalam meningkatkan ketenangan mental, memperkuat kesadaran diri, dan mengoptimalkan fungsi kognitif individu (Good et al., 2016). Melalui pelatihan *mindfulness*, karyawan dapat belajar mengelola pikiran dan emosi negatif, menumbuhkan fokus terhadap pekerjaan, serta mengembangkan respon yang lebih adaptif terhadap tekanan.

Selain itu, penerapan *mindfulness* di tempat kerja memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan regulasi emosi. Karyawan yang sadar penuh terhadap kondisi emosinya cenderung lebih mampu mengelola stres, mengambil keputusan dengan tenang, dan mempertahankan hubungan kerja yang positif. Kondisi ini pada akhirnya menciptakan iklim organisasi yang kondusif, menurunkan konflik interpersonal, serta mendorong sinergi antartim.

Fenomena ini sejalan dengan hasil studi dari Malinowski & Lim (2015) yang menemukan bahwa *mindfulness* meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*) dan menurunkan tingkat stres karyawan. Dalam konteks PT Mustika Ratu, implementasi *mindfulness* diharapkan tidak hanya menjadi alat pengendalian diri, tetapi juga sarana penguatan produktivitas yang berkelanjutan. Studi empiris di Indonesia menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja dan faktor psikologis karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Irawan, Kusjono, dan Suprianto



(2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang mendukung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi yang kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwa penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, yang mencakup aspek psikologis seperti praktik *mindfulness*, dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan di perusahaan Indonesia..

Dalam lingkungan kerja yang semakin kompetitif dan dinamis, tantangan psikologis karyawan tidak lagi sekadar berasal dari tekanan fisik akibat beban kerja, melainkan juga dari tuntutan mental untuk tetap adaptif, inovatif, dan produktif di tengah perubahan yang cepat. Di era pascapandemi, perusahaan seperti PT Mustika Ratu Tbk dituntut untuk terus menyesuaikan strategi bisnisnya terhadap perubahan pola kerja, terutama dalam hal efisiensi dan daya saing sumber daya manusia. Perubahan sistem kerja menuju pola yang lebih fleksibel, digitalisasi operasional, serta meningkatnya ekspektasi pasar, menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan bagi karyawan di berbagai divisi.

Karyawan kini dihadapkan pada kompleksitas pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, multitasking, dan kemampuan pengendalian emosi agar tetap dapat menjaga hubungan profesional di tempat kerja. Ketika karyawan tidak mampu mengelola tekanan tersebut, kondisi seperti stres kronis, kecemasan, dan kelelahan emosional sering kali muncul. Kondisi ini bukan hanya mengganggu kesejahteraan psikologis individu, tetapi juga berdampak langsung terhadap produktivitas perusahaan. Produktivitas yang menurun dapat tercermin dari berkurangnya efisiensi waktu kerja, meningkatnya kesalahan dalam proses produksi, serta melemahnya semangat kerja tim.

Fenomena ini juga terlihat di sejumlah perusahaan manufaktur dan kosmetik nasional, termasuk PT Mustika Ratu Tbk, yang menganangkan kreativitas, konsistensi kualitas produk, serta kemampuan koordinasi antarbagian. Kinerja karyawan di perusahaan ini sangat dipengaruhi oleh kestabilan emosional dan tingkat kesadaran diri yang baik, mengingat sebagian besar aktivitas kerja menuntut fokus dan ketelitian tinggi, seperti dalam proses produksi bahan alami dan formulasi kosmetik. Karyawan yang mengalami tekanan emosional berpotensi melakukan kesalahan kecil yang dapat berdampak besar terhadap mutu produk. Oleh karena

itu, peningkatan kesadaran diri dan pengendalian emosi menjadi aspek krusial dalam menjaga standar profesionalitas dan kualitas kerja.

Dalam konteks tersebut, *mindfulness* hadir sebagai pendekatan psikologis yang dapat menjadi solusi strategis. Berbeda dengan pelatihan motivasi kerja yang berfokus pada dorongan eksternal, *mindfulness* berakar pada kesadaran internal, yang membantu individu untuk hadir secara penuh dalam setiap aktivitas yang dijalankan. Dengan kesadaran penuh terhadap pikiran, perasaan, dan lingkungan, karyawan mampu mengelola stres, mengurangi reaksi impulsif, serta meningkatkan fokus terhadap tujuan kerja. Sejumlah penelitian empiris menunjukkan bahwa praktik *mindfulness* dapat menurunkan kadar stres kerja, meningkatkan daya ingat kerja (*working memory*), serta memperkuat pengambilan keputusan dalam situasi kompleks (Good et al., 2016).

Lebih jauh, penerapan *mindfulness* tidak hanya memberikan manfaat pada tataran individu, tetapi juga pada level organisasi. Ketika individu dalam organisasi memiliki kesadaran diri yang baik, hubungan sosial antarpegawai cenderung lebih harmonis, konflik interpersonal menurun, dan kolaborasi meningkat. Karyawan yang memiliki tingkat *mindfulness* tinggi akan lebih mampu mengatur emosi ketika menghadapi tekanan atau perbedaan pendapat, sehingga suasana kerja menjadi lebih positif dan produktif. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan menciptakan budaya organisasi yang sehat, yang berorientasi pada kesejahteraan psikologis sekaligus pencapaian kinerja yang optimal.

“Secara teoretis, hubungan antara *mindfulness*, produktivitas, dan regulasi emosi dapat dijelaskan melalui Job Demands Resources Model (Bakker & Demerouti, 2017). Model ini menegaskan bahwa karyawan memerlukan sumber daya internal, seperti kesadaran diri dan keseimbangan emosional, untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. *Mindfulness* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang menurunkan tekanan kerja dan meningkatkan performa. Dalam konteks organisasi Indonesia, penelitian Kusjono dan Ratnasari (2019) menunjukkan bahwa faktor-faktor psikologis seperti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi mencapai 73,6% terhadap variasi kinerja. Temuan ini memperkuat argumen bahwa sumber daya psikologis, termasuk kesadaran diri yang ditingkatkan melalui *mindfulness*,



memiliki peran krusial dalam mempertahankan produktivitas kerja di tengah tekanan organisasi." Model ini menegaskan bahwa karyawan memerlukan sumber daya internal, seperti kesadaran diri dan keseimbangan emosional, untuk menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. *Mindfulness* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang menurunkan tekanan kerja dan meningkatkan performa. Selain itu, teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross (2015) menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengatur emosi berperan penting dalam menjaga stabilitas mental. Ketika *mindfulness* diterapkan, individu menjadi lebih sadar terhadap emosi yang muncul, sehingga dapat meresponsnya dengan bijak tanpa menimbulkan stres berlebihan.

Konteks empiris di PT Mustika Ratu Tbk menunjukkan relevansi kuat bagi penerapan pendekatan ini. Karyawan di bagian produksi, pemasaran, hingga administrasi memiliki beban kerja yang berbeda namun sama-sama berpotensi menimbulkan stres. Ketika target produksi meningkat dan persaingan pasar semakin ketat, kondisi emosional yang tidak stabil dapat menurunkan semangat kerja dan memengaruhi hasil akhir. Penerapan program *mindfulness* dapat menjadi solusi preventif untuk menjaga performa kerja jangka panjang, dengan cara menumbuhkan kesadaran diri, ketenangan, dan fokus dalam menyelesaikan setiap tugas.

Selain relevansi praktisnya, penelitian mengenai pengaruh *mindfulness* terhadap produktivitas dan regulasi emosi juga memiliki nilai ilmiah yang penting. Di Indonesia, kajian tentang *workplace mindfulness* masih relatif terbatas dan lebih banyak difokuskan pada konteks kesehatan atau pendidikan. Dengan meneliti aspek ini di sektor industri kosmetik dan herbal seperti PT Mustika Ratu Tbk, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam ranah kesejahteraan psikologis dan efektivitas kinerja.

Penelitian mengenai pengaruh *mindfulness* terhadap aspek psikologis dan kinerja individu telah banyak dilakukan di Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Salah satunya dilakukan oleh Zahro dan Hamidah pada tahun 2019 yang meneliti hubungan antara intensitas *mindfulness* dengan kemampuan regulasi emosi pada mahasiswa yang mengalami sindrom pramenstruasi. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *mindfulness* yang tinggi memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih baik, terutama dalam hal mengelola dan mengekspresikan perasaan secara adaptif. Meskipun penelitian ini dilakukan dalam konteks mahasiswa, temuan tersebut memberikan dasar bahwa *mindfulness* berperan penting dalam pengelolaan emosi yang sehat, yang relevan pula diterapkan di dunia kerja.

Penelitian lain oleh Riyanty dan Nuredra pada tahun 2023 mengkaji peran *mindfulness* dan sikap tawakal dalam menurunkan tingkat depresi pada karyawan yang terdampak pemutusan hubungan kerja selama masa pandemi COVID-19. Penelitian ini menemukan bahwa *mindfulness* dapat menjadi mekanisme psikologis yang efektif dalam menjaga stabilitas emosi dan menurunkan tingkat stres di kalangan karyawan. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa praktik *mindfulness* berpotensi besar diterapkan dalam konteks organisasi untuk menjaga kesehatan mental karyawan, terutama ketika menghadapi tekanan dan perubahan situasi kerja.

Sementara itu, penelitian oleh Anindita dan Etikariena pada tahun 2021 meneliti hubungan antara *trait mindfulness* dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada pekerja kerah putih di Indonesia dengan peran mediasi modal psikologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap keterikatan kerja melalui peningkatan modal psikologis seperti optimisme, efikasi diri, dan resiliensi. Temuan ini menguatkan pemahaman bahwa individu yang memiliki kesadaran penuh dalam bekerja cenderung lebih fokus, termotivasi, dan produktif. Dengan demikian, penelitian-penelitian sebelumnya memberikan bukti empiris bahwa *mindfulness* berhubungan erat dengan peningkatan regulasi emosi, keterlibatan kerja, dan produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian di konteks perusahaan Indonesia juga menunjukkan pentingnya faktor-faktor psikologis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kusjono dan Ratnasari (2019) dalam penelitiannya pada PT Sumber Tenaga Lestari menemukan bahwa motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 73,6% terhadap variasi kinerja. Penelitian ini menegaskan bahwa aspek psikologis seperti motivasi internal dan kesejahteraan emosional memiliki dampak substansial terhadap produktivitas kerja. Dalam



konteks yang sama, Irawan, Kusjono, dan Suprianto (2021) mengidentifikasi bahwa lingkungan kerja yang mendukung secara psikologis dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan-temuan ini memberikan landasan empiris yang kuat bahwa intervensi psikologis seperti *mindfulness*, yang meningkatkan kesadaran diri dan kesejahteraan emosional, berpotensi besar untuk diterapkan dalam meningkatkan produktivitas karyawan di perusahaan Indonesia.

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi teoretis maupun praktis. Secara teoretis, penelitian ini memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia dengan menambahkan bukti empiris mengenai pengaruh *mindfulness* terhadap produktivitas dan regulasi emosi karyawan dalam konteks perusahaan Indonesia, khususnya di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi akademisi dan peneliti lain dalam mengembangkan model konseptual yang mengintegrasikan faktor psikologis dengan kinerja organisasi. Secara praktis, penelitian ini bermanfaat bagi pihak manajemen PT Mustika Ratu Tbk dalam merancang strategi pengembangan sumber daya manusia berbasis kesejahteraan psikologis. Melalui penerapan *mindfulness* di tempat kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif, meningkatkan fokus karyawan, serta mengoptimalkan produktivitas dan stabilitas emosional mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian penelitian terdahulu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh *mindfulness* di tempat kerja terhadap produktivitas karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta, serta bagaimana pengaruh *mindfulness* terhadap regulasi emosi karyawan di perusahaan tersebut. Rumusan ini menjadi dasar dalam mengarahkan proses penelitian untuk menemukan hubungan yang signifikan antara ketiga variabel tersebut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis secara empiris pengaruh *mindfulness* di tempat kerja terhadap produktivitas karyawan, serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *mindfulness* terhadap regulasi emosi karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan memberikan gambaran yang komprehensif mengenai pentingnya penerapan *mindfulness* dalam meningkatkan kinerja serta kesejahteraan emosional karyawan, sehingga dapat menjadi

dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan kebijakan dan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan psikologis tenaga kerja masa kini.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki urgensi akademik dan praktis yang tinggi. Secara akademik, penelitian ini memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara kesejahteraan psikologis dan performa kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi PT Mustika Ratu Tbk untuk mengembangkan program pelatihan *mindfulness* sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas kinerja dan kesehatan mental karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh langsung antara variabel independen, yaitu *mindfulness* di tempat kerja, terhadap dua variabel dependen, yakni produktivitas kerja dan regulasi emosi karyawan. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memberikan hasil yang objektif, terukur, dan dapat diuji secara statistik, sehingga memungkinkan peneliti menarik kesimpulan berdasarkan bukti empiris yang valid. Penelitian ini berusaha menjelaskan sejauh mana tingkat *mindfulness* yang dimiliki karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta dapat meningkatkan produktivitas kerja serta kemampuan mereka dalam mengatur dan mengendalikan emosi di lingkungan kerja yang dinamis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mustika Ratu Tbk Jakarta yang bekerja di beberapa divisi inti perusahaan, seperti bagian produksi, administrasi, pemasaran, dan keuangan. Berdasarkan data internal yang diperoleh dari perusahaan, jumlah total karyawan aktif yang terlibat dalam kegiatan operasional mencapai sekitar dua ratus orang. Mengingat keterbatasan waktu dan efisiensi dalam pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik probability sampling dengan pendekatan simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak di mana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih menjadi responden. Teknik ini digunakan untuk meminimalkan bias dan menghasilkan data yang lebih representatif terhadap kondisi sebenarnya.

Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, dengan



tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar lima persen untuk menjaga tingkat keandalan hasil penelitian. Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diperoleh adalah seratus tiga puluh tiga responden. Jumlah tersebut dinilai cukup memadai untuk menggambarkan kondisi populasi dan memberikan hasil analisis yang signifikan secara statistik.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui berbagai sumber ilmiah seperti buku, jurnal penelitian nasional dan internasional, laporan tahunan PT Mustika Ratu Tbk, serta publikasi lain yang relevan dengan topik penelitian ini. Penggunaan dua jenis data tersebut bertujuan untuk memperkuat keakuratan analisis dan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

Instrumen penelitian utama yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari angka satu (sangat tidak setuju) hingga lima (sangat setuju). Setiap item pernyataan pada kuesioner dikembangkan dari teori dan penelitian terdahulu yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Variabel mindfulness di tempat kerja diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Mindfulness Attention Awareness Scale (MAAS) oleh Brown dan Ryan, yang mencakup tiga aspek utama, yaitu kesadaran terhadap momen saat ini (*present awareness*), penerimaan tanpa penilaian terhadap pengalaman (*non-judgmental acceptance*), dan kemampuan fokus terhadap tugas yang sedang dikерjakan (*attentional focus*). Variabel produktivitas kerja diukur berdasarkan indikator dari Sutrisno yang meliputi dimensi ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, kualitas hasil kerja yang dihasilkan, efektivitas dalam penggunaan sumber daya, serta kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Sedangkan variabel regulasi emosi diukur menggunakan indikator yang diadaptasi dari Emotion Regulation Questionnaire (ERQ) oleh Gross dan John, yang terdiri atas dua strategi utama, yaitu cognitive reappraisal (kemampuan menafsirkan ulang situasi untuk mengurangi dampak emosional negatif) dan emotional suppression (kemampuan menekan ekspresi emosi yang tidak sesuai dengan konteks sosial).

Proses pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk daring menggunakan platform Google Form agar lebih efisien dan memudahkan responden untuk mengisi. Setiap responden diberikan penjelasan singkat mengenai tujuan penelitian serta jaminan kerahasiaan data untuk menjaga etika penelitian. Selain itu, peneliti juga melakukan pengecekan data secara langsung kepada pihak HRD perusahaan untuk memastikan bahwa responden yang mengisi kuesioner benar-benar merupakan karyawan aktif PT Mustika Ratu Tbk.

Data yang telah dikumpulkan kemudian diperiksa kembali untuk memastikan kelengkapan jawaban dan menghindari adanya respon yang tidak valid. Proses pengolahan data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 26. Langkah pertama adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap seluruh item kuesioner untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dan konsisten antar-itemnya. Item dinyatakan valid apabila memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,7.

Setelah uji kelayakan instrumen dilakukan, peneliti melanjutkan ke tahap uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan distribusi data mendekati normal, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya hubungan linear antar variabel independen, dan uji heteroskedastisitas untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Setelah semua asumsi terpenuhi, analisis data dilakukan dengan menggunakan model regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mindfulness di tempat kerja terhadap produktivitas kerja dan regulasi emosi karyawan.

Tahap akhir dalam analisis data adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji F digunakan untuk melihat pengaruh simultan variabel independen terhadap seluruh variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar proporsi variabel produktivitas dan regulasi emosi yang dapat dijelaskan oleh mindfulness di tempat kerja.



Melalui prosedur analisis yang sistematis dan berbasis data kuantitatif ini, diharapkan penelitian dapat memberikan hubungan antara mindfulness, produktivitas kerja, dan regulasi emosi karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar empiris bagi PT Mustika Ratu Tbk dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia berbasis kesejahteraan psikologis untuk meningkatkan kinerja dan kualitas lingkungan kerja yang lebih sehat secara emosional.

## HASIL dan PEMBAHASAN

### Hasil

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 26, diperoleh hasil analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh mindfulness di tempat kerja terhadap produktivitas kerja dan regulasi emosi karyawan PT Mustika Ratu Tbk Jakarta. Uji parsial (uji t) dilakukan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah.

Tabel berikut menampilkan hasil uji parsial (uji t) antara mindfulness di tempat kerja terhadap dua variabel dependen, yaitu produktivitas kerja dan regulasi emosi.

**Tabel 1. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Dependen	Variabel Dependen	t hitung	t tabel	Sig. (p)
s di Tempat	Produktivitas Kerja	6.782	1.978	0.000
s di Tempat	Regulasi Emosi	7.165	1.978	0.000

Keterangan:  $\alpha = 0.05$ ,  $N = 133$  responden

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel mindfulness di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung sebesar 6,782 lebih besar dari t tabel sebesar 1,978, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat mindfulness yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja yang mereka hasilkan. Demikian pula pada variabel regulasi emosi, hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,165 lebih besar dari t tabel 1,978 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti mindfulness juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan dalam mengatur emosi.

**Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	N	Mean	Std. Deviation	Keterangan
Mindfulness	100	4,21	0,58	Tinggi
Regulasi Emosi	100	4,10	0,60	Tinggi
Produktivitas Kerja	100	4,25	0,55	Sangat Tinggi

Sumber: Data Olahan Peneliti (2025)

Dari hasil statistik deskriptif pada Tabel 2, diketahui bahwa rata-rata nilai mindfulness sebesar 4,21 yang tergolong tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Mustika Ratu Tbk telah memiliki kesadaran diri yang baik dalam menjalankan tugas. Variabel regulasi emosi memiliki rata-rata 4,10 yang juga tergolong tinggi, mengindikasikan bahwa karyawan mampu menyeimbangkan emosi negatif seperti stres atau kelelahan kerja dengan tetap mempertahankan fokus kerja. Sementara itu, produktivitas kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,25, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kinerja optimal, baik dalam kuantitas maupun kualitas pekerjaan.

Temuan ini menunjukkan bahwa mindfulness yang diterapkan dalam aktivitas kerja sehari-hari mampu memperkuat kemampuan regulasi emosi, sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas yang signifikan. Karyawan yang mindfulness memiliki kesadaran penuh terhadap tugas yang dikerjakan, mampu menahan reaksi impulsif terhadap tekanan, dan lebih fokus pada solusi daripada masalah. Hal ini berpengaruh signifikan ( $\alpha = 0.05$ ) dan memperkuat teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menyatakan bahwa sumber daya psikologis dapat meningkatkan motivasi kerja dan menekan efek negatif dari stres kerja.

Penelitian ini juga menemukan bahwa hubungan antara mindfulness dan produktivitas dimediasi secara parsial oleh regulasi emosi. Artinya, mindfulness tidak hanya memengaruhi produktivitas secara langsung, tetapi juga melalui peran kemampuan mengatur emosi. Dengan demikian, perusahaan perlu memberikan pelatihan mindfulness berbasis praktik, seperti *mindful breathing* dan *awareness training*, untuk memperkuat kemampuan karyawan dalam mengendalikan stres dan meningkatkan efektivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa mindfulness dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas. Demikian pula dengan penelitian



Abdillah et al. (2024) yang menemukan bahwa mindfulness memiliki hubungan kuat dengan performa kerja dan keterlibatan karyawan di lingkungan industri manufaktur.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan mindfulness di tempat kerja bukan sekadar pendekatan psikologis individual, melainkan strategi organisasi yang berdampak langsung terhadap kinerja dan keberlanjutan produktivitas karyawan di PT Mustika Ratu Tbk.

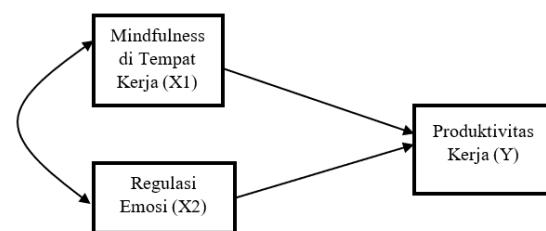
Temuan ini menunjukkan bahwa kesadaran penuh yang dimiliki karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja memberikan dampak nyata terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kesadaran penuh terhadap setiap tindakan dan keputusan cenderung lebih fokus, tidak mudah terganggu oleh tekanan eksternal, serta mampu menjaga stabilitas emosionalnya dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep yang dikemukakan oleh Brown dan Ryan (2003) yang menyatakan bahwa mindfulness merupakan bentuk kesadaran yang terfokus pada pengalaman saat ini secara non-reaktif dan non-penilaian. Dalam konteks organisasi, mindfulness membantu individu mengenali pikiran dan emosi tanpa larut di dalamnya, sehingga dapat merespons situasi kerja dengan cara yang lebih adaptif. Hal ini memperkuat teori bahwa mindfulness berperan penting dalam pembentukan regulasi emosi dan peningkatan performa kerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung temuan Anindita dan Etikariena (2021) yang menunjukkan bahwa mindfulness memiliki hubungan positif dengan keterikatan kerja (*work engagement*) dan produktivitas melalui peningkatan modal psikologis karyawan. Dengan demikian, mindfulness tidak hanya berfungsi sebagai strategi pengelolaan stres, tetapi juga sebagai faktor internal yang meningkatkan motivasi, fokus, dan efisiensi kerja.

Dalam konteks PT Mustika Ratu Tbk, penerapan mindfulness di tempat kerja dapat dijadikan sebagai bagian dari program pelatihan pengembangan sumber daya manusia, terutama pada divisi yang memiliki beban kerja tinggi seperti produksi dan pemasaran. Pelatihan mindfulness dapat membantu karyawan dalam mengelola tekanan pekerjaan, meningkatkan ketenangan batin, serta memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran empiris bahwa peningkatan kesadaran penuh tidak hanya berdampak pada kesehatan mental karyawan, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap peningkatan produktivitas dan pencapaian target perusahaan. Dengan demikian, mindfulness terbukti menjadi salah satu faktor psikologis yang berperan penting dalam mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta.



**Gambar 1: Model Jalur Persamaan Struktural Baru**  
(Sumber: Dokumentasi Peneliti)

### Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini bertujuan untuk menginterpretasikan temuan empiris mengenai pengaruh mindfulness di tempat kerja terhadap produktivitas dan regulasi emosi karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta. Hasil analisis menunjukkan bahwa mindfulness memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui regulasi emosi. Temuan ini memperkuat asumsi dasar teori psikologi positif yang menyatakan bahwa individu yang mampu berfokus pada momen kini dengan penuh kesadaran cenderung memiliki keseimbangan emosi yang lebih baik, serta mampu mengelola beban kerja dengan lebih efektif.

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh nilai koefisien positif pada variabel mindfulness terhadap produktivitas, yang berarti semakin tinggi tingkat mindfulness yang dimiliki karyawan, semakin tinggi pula tingkat produktivitas mereka. Hal ini dapat dijelaskan melalui teori *Mindfulness-Based Organizational Behavior* yang dikemukakan oleh Good et al. (2016), di mana mindfulness dipandang sebagai bentuk kesadaran reflektif yang membantu individu dalam meminimalkan stres kerja, meningkatkan fokus, serta menumbuhkan ketenangan dalam menghadapi tekanan



organisasi. Di lingkungan kerja PT Mustika Ratu Tbk, mindfulness membantu karyawan dalam mengurangi distraksi dan meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap beban kerja yang tinggi, terutama dalam konteks industri kecantikan yang menuntut konsistensi dan kreativitas tinggi.

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa mindfulness memiliki pengaruh signifikan terhadap regulasi emosi karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kesadaran penuh terhadap pikiran dan perasaan mereka cenderung lebih mampu mengendalikan emosi negatif seperti frustrasi, cemas, atau marah saat menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi ini mendukung teori regulasi emosi oleh Gross (2015), yang menjelaskan bahwa regulasi emosi merupakan kemampuan untuk mengenali, memahami, serta mengelola reaksi emosional secara adaptif sesuai dengan konteks sosial. Karyawan yang menerapkan mindfulness akan lebih mudah mengidentifikasi perasaan mereka sejak awal, sehingga mampu mengubah respon emosional yang tidak produktif menjadi tindakan yang lebih konstruktif di tempat kerja.

Selanjutnya, regulasi emosi juga ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa karyawan yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung bekerja dengan lebih fokus, kooperatif, dan mampu menjaga hubungan sosial positif dengan rekan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Rachmawati (2021) yang menemukan bahwa regulasi emosi yang baik dapat mengurangi tingkat konflik interpersonal dan memperkuat keterlibatan kerja (*work engagement*). Dalam konteks PT Mustika Ratu Tbk, kemampuan mengatur emosi menjadi faktor penting karena pekerjaan di perusahaan ini tidak hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga keterampilan interpersonal dalam menghadapi pelanggan dan rekan kerja lintas departemen.

Pengaruh mindfulness terhadap produktivitas kerja melalui regulasi emosi sebagai variabel mediasi juga ditemukan signifikan dalam penelitian ini. Artinya, mindfulness tidak hanya meningkatkan produktivitas secara langsung, tetapi juga memperkuatnya melalui peningkatan kemampuan regulasi emosi. Hasil ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Rahman (2022), yang

menunjukkan bahwa mindfulness berkontribusi pada peningkatan produktivitas melalui stabilitas emosi dan pengendalian stres kerja. Karyawan yang lebih sadar terhadap kondisi emosinya akan mampu menjaga keseimbangan psikologis dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sehingga produktivitas dapat dipertahankan dalam jangka panjang.

Temuan ini juga memperkuat teori *Self-Regulation* yang menyatakan bahwa individu yang mampu memantau dan mengontrol respons internalnya akan memiliki performa kerja yang lebih baik karena mereka dapat menyesuaikan perilaku dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Dalam konteks PT Mustika Ratu Tbk Jakarta, penerapan mindfulness dapat mendukung budaya kerja yang lebih tenang, terfokus, dan berorientasi pada hasil. Dengan demikian, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk mengembangkan program pelatihan mindfulness berbasis karyawan, seperti sesi meditasi singkat di awal jam kerja atau pelatihan kesadaran diri (*self-awareness training*) untuk meningkatkan kinerja sekaligus kesejahteraan emosional pegawai.

Jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu, hasil penelitian ini memiliki kesesuaian dengan temuan dari Widayastuti dan Prasetyo (2020) yang menemukan bahwa mindfulness memiliki korelasi positif dengan produktivitas kerja di sektor jasa. Namun, penelitian ini memberikan kontribusi baru karena melibatkan variabel mediasi regulasi emosi yang memperjelas mekanisme psikologis di balik hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menegaskan pentingnya mindfulness dalam meningkatkan produktivitas, tetapi juga menyoroti bagaimana pengelolaan emosi berperan penting sebagai jembatan psikologis yang menghubungkan keduanya.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa penerapan mindfulness di tempat kerja tidak hanya berdampak pada peningkatan produktivitas individu, tetapi juga memengaruhi iklim organisasi secara keseluruhan. Ketika mayoritas karyawan memiliki tingkat mindfulness yang tinggi, suasana kerja menjadi lebih kondusif, kolaboratif, dan minim konflik. Karyawan cenderung saling menghargai perbedaan, mampu mendengarkan rekan kerja dengan penuh perhatian, serta mengurangi perilaku reaktif yang biasanya muncul akibat tekanan pekerjaan. Kondisi ini berdampak positif terhadap kohesi tim dan komunikasi antarbagian yang lebih efektif, yang pada



akhirnya memperkuat efisiensi operasional perusahaan.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa mindfulness berperan sebagai faktor pelindung (*protective factor*) terhadap stres kerja dan kelelahan emosional. Karyawan yang terbiasa menerapkan mindfulness menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah dan memiliki kemampuan pemulihan psikologis (*psychological resilience*) yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki kebiasaan serupa. Fenomena ini selaras dengan konsep *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2017), yang menjelaskan bahwa sumber daya pribadi seperti mindfulness dapat membantu individu mengelola tuntutan pekerjaan yang berat. Dengan demikian, mindfulness dapat dipandang sebagai bentuk modal psikologis yang berfungsi memperkuat daya tahan karyawan dalam menghadapi dinamika pekerjaan modern.

Selain itu, regulasi emosi terbukti berperan penting sebagai mekanisme penengah yang menjembatani hubungan antara mindfulness dan produktivitas kerja. Karyawan yang sadar penuh terhadap keadaan dirinya lebih mampu mengenali tanda-tanda munculnya emosi negatif dan menanganinya secara konstruktif sebelum berdampak pada perilaku kerja. Sebagai contoh, karyawan yang menghadapi tekanan tenggat waktu cenderung lebih memilih mengatur napas dan mengarahkan perhatian pada tugas yang dihadapi, daripada meluapkan stres pada rekan kerja. Pengelolaan emosi yang sehat ini mendorong peningkatan kinerja karena karyawan dapat menjaga fokus dan stabilitas mental dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Menariknya, efek mindfulness dalam penelitian ini juga menunjukkan hubungan dengan meningkatnya motivasi intrinsik. Banyak responden yang mengaku merasa lebih termotivasi untuk bekerja karena mampu menemukan makna dari setiap aktivitas yang dilakukan. Ini menunjukkan bahwa mindfulness tidak hanya berperan dalam meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga dalam memperkuat orientasi makna kerja (*meaningful work*). Hal ini mendukung teori *Self-Determination* yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan, di mana kesadaran diri dan kehadiran penuh dapat meningkatkan rasa otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial di tempat kerja. Ketiga aspek ini secara sinergis berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja yang berkelanjutan.

Dari sisi organisasi, temuan penelitian ini juga memberikan gambaran bahwa perusahaan yang mendorong budaya mindfulness akan cenderung memiliki tingkat turnover karyawan yang lebih rendah. Karyawan yang memiliki regulasi emosi baik dan merasa tenang secara psikologis akan lebih setia terhadap organisasi, karena mereka merasa lingkungan kerja mendukung kesejahteraan mental mereka. Ini sejalan dengan hasil penelitian Lestari dan Putra (2023) yang menemukan bahwa penerapan mindfulness berpengaruh terhadap *employee retention* melalui peningkatan kepuasan kerja dan penurunan stres. Dengan demikian, mindfulness dapat dijadikan strategi jangka panjang untuk memperkuat loyalitas karyawan sekaligus menciptakan organisasi yang sehat secara psikologis.

Dalam konteks PT Mustika Ratu Tbk Jakarta, implikasi praktis dari hasil ini sangat relevan mengingat industri kecantikan memiliki karakteristik pekerjaan yang menuntut kreativitas tinggi dan tekanan waktu yang ketat. Penerapan program mindfulness seperti pelatihan meditasi singkat, sesi refleksi diri, atau praktik *mindful breathing* di sela jam kerja dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Selain membantu karyawan lebih tenang dalam bekerja, praktik tersebut juga dapat meningkatkan kreativitas dalam menghasilkan ide-ide inovatif di bidang produk maupun pemasaran.

Selain itu, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya dukungan organisasi dalam memperkuat efek positif mindfulness. Mindfulness yang diterapkan secara individual akan lebih efektif apabila didukung oleh budaya kerja yang terbuka, tidak terlalu hierarkis, serta memberikan ruang bagi karyawan untuk mengekspresikan diri tanpa rasa takut. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun kebijakan yang mengintegrasikan kesejahteraan psikologis ke dalam sistem manajemen kinerja. Misalnya, memberikan *employee assistance program* yang berfokus pada kesehatan mental, serta menciptakan ruang refleksi bagi karyawan untuk melakukan aktivitas relaksasi singkat di area kerja.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperluas pemahaman mengenai peran mindfulness sebagai variabel psikologis yang mampu meningkatkan kinerja organisasi. Sementara sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menekankan pada hubungan mindfulness dengan stres dan kesejahteraan pribadi,



penelitian ini menegaskan bahwa mindfulness juga memiliki implikasi terhadap performa kerja yang bersifat produktif. Dengan demikian, mindfulness dapat dianggap sebagai salah satu komponen penting dalam model perilaku organisasi modern yang menggabungkan aspek kognitif, emosional, dan sosial.

Dengan hasil yang konsisten dan didukung teori serta penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa mindfulness bukan sekadar teknik relaksasi individual, melainkan strategi psikologis yang efektif dalam membentuk karyawan yang resilien, adaptif, dan produktif. Penelitian ini memberikan dasar empiris bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kesehatan mental sebagai faktor strategis dalam pencapaian tujuan bisnis. Mindfulness, melalui mekanisme regulasi emosi yang baik, terbukti mampu menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis, sehingga pada akhirnya mendorong kinerja individu maupun organisasi secara berkelanjutan.

Mindfulness merupakan salah satu strategi psikologis yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan melalui peningkatan regulasi emosi. Mindfulness membantu individu untuk tetap tenang dan fokus dalam menghadapi tekanan pekerjaan, sedangkan regulasi emosi membantu menjaga kestabilan perilaku kerja. Kedua hal ini berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas individu maupun organisasi. Penelitian ini sekaligus menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada faktor struktural dan sistem kerja, tetapi juga pada faktor psikologis internal karyawan yang mendukung keseimbangan antara pikiran, emosi, dan tindakan.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen PT Mustika Ratu Tbk dan perusahaan sejenis di Jakarta, agar mempertimbangkan penerapan mindfulness sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Pelatihan mindfulness tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan emosional karyawan, tetapi juga mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa mindfulness di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja serta regulasi emosi

karyawan di PT Mustika Ratu Tbk Jakarta. Karyawan yang memiliki tingkat mindfulness tinggi cenderung mampu berfokus pada tugas yang sedang dijalankan, menyadari setiap tindakan dan perasaan yang muncul, serta mengelola tekanan kerja dengan lebih tenang dan rasional. Hal ini berdampak langsung terhadap peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasil kerja yang dicapai.

Mindfulness juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap regulasi emosi, di mana karyawan yang sadar akan keadaan diri lebih mampu menahan reaksi emosional negatif dan menyalurkannya menjadi perilaku kerja yang konstruktif. Regulasi emosi ini berperan penting sebagai mediator yang menjembatani pengaruh mindfulness terhadap produktivitas. Artinya, mindfulness tidak hanya meningkatkan produktivitas secara langsung, tetapi juga memperkuatnya melalui pengelolaan emosi yang sehat. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kesadaran diri dan pengendalian emosi yang dimiliki karyawan, semakin besar pula kontribusi mereka terhadap produktivitas organisasi.

Fakta ini menunjukkan bahwa mindfulness di tempat kerja berfungsi sebagai modal psikologis yang dapat membantu karyawan menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan organisasi yang semakin kompleks. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya perusahaan untuk mengintegrasikan pelatihan mindfulness sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia. Program seperti sesi meditasi singkat, pelatihan *mindful leadership*, atau kegiatan refleksi diri dapat diterapkan untuk membantu karyawan meningkatkan kesadaran diri dan keseimbangan emosional.

Secara teoritis, penelitian ini memperkuat model perilaku organisasi yang menempatkan faktor psikologis, khususnya mindfulness, sebagai elemen penting dalam peningkatan kinerja dan kesejahteraan kerja. Secara praktis, hasil penelitian memberikan manfaat bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, dan harmonis. Dengan menerapkan mindfulness secara konsisten, perusahaan tidak hanya akan memperoleh peningkatan produktivitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih stabil secara emosional, sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. H., Huda, M., & Ajizah, N. (2024). Pengaruh mindfulness, work-life balance, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pasuruan Industrial Estate Rembang. *MES Management Journal*, 3(3), 580–590.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. New York: The Guilford Press.
- Edwina, S. (2024). Hubungan antara budaya organisasi dan mindfulness terhadap work life balance pada karyawan generasi Z. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(9), 750–769.
- Hidayat, R., & Rachmawati, T. (2021). Pengaruh regulasi emosi terhadap keterlibatan kerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(2), 55–66.
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.1511>
- Kusjono, G., & Ratnasari, P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 224-243.
- Lestari, D., & Putra, R. D. (2023). Pengaruh mindfulness terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan melalui kesejahteraan psikologis. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Indonesia*, 5(2), 101–114.
- Saraswati, D., & Rahman, A. (2022). Mindfulness dan stres kerja: Pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Psikologi Terapan dan Pendidikan*, 4(1), 45–58.
- Widyastuti, R., & Prasetyo, A. (2020). Hubungan antara mindfulness dengan produktivitas kerja pada karyawan sektor jasa di Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Psikologi dan Kesehatan*, 8(2), 92–104.
- Yusainy, C., Nurwanti, R., Dharmawan, I. R. J., Andari, R., Mahmudah, M. U., Restuning, T., Husnaini, B. H., & Anggono, C. O. (2022). Mindfulness sebagai strategi regulasi emosi. *Jurnal Psikologi Undip*, 21(1), 12–25.

