

MENINGKATKAN *SUBJECTIVE WELL BEING* : IMPLEMENTASI PROGRAM *MINDFULNESS* DI TEMPAT KERJA

Dwi Hurriyati¹, Seto Prasetyo²

Program Studi Psikologi Universitas Bina Darma Palembang^{1,2}
e-mail: dwi.hurriyati@binadarma.ac.id¹, setoprasistyo04@gmail.com²

ABSTRAK

Pada dinamika dunia kerja yang penuh dengan tekanan kerja yang tinggi dan stres psikologis dapat berpotensi dalam penurunan *subjective well being* pada pegawai. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi efektivitas program *mindfulness* dalam meningkatkan *subjective well being* pada pegawai di bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. *Mindfulness* adalah salah satu pendekatan yang dapat membantu pegawai dalam mengurangi reaksi *impulsif* yang sering kali memperburuk kondisi psikologis, tidak hanya mengatasi beban mental *mindfulness* juga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan produktivitas kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuasi-eksperimental dengan *desain one-group pretest-posttest*. Subject penelitian sebanyak 11 orang pegawai pada bidang Rehabilitasi Sosial Dinsos Muba. Data dikumpulkan dalam bentuk skala Likert melalui kuesioner *subjective well being* yang dibuat sendiri oleh peneliti yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya menggunakan SPSS 27.0.1 dengan jumlah 54 item sebelum diuji coba dan setelah uji coba menjadi 49 item valid dengan nilai reliabilitas sebesar 0.899, yang menandakan sudah layak untuk digunakan. Tingkat SWB pada pegawai diukur setelah dan sesudah diberikan program *mindfulness* untuk melihat seberapa efektif program ini dalam meningkatkan *subjective well being* pegawai. Analisis *Uji Paired Sample T-Test* menunjukkan hasil P (Sig) 0.002 ($P < 0.05$) yang dapat disimpulkan bahwa program *mindfulness* memiliki dampak signifikan dalam peningkatan SWB sebelum dan sesudah treatment pada pegawai bidang Rehabilitasi Sosial Dinsos Muba. Hasil dari penelitian ini memberikan solusi kepada pegawai bidang Rehabilitasi Sosial dalam meningkatkan kesejahteraan serta dapat mengelola stress kerja menjadi lebih baik sehingga dapat meningkatkan semangat kerja mereka.

Kata Kunci: *Mindfulness, Subjective Well Being, Stres Kerja*

ABSTRACT

In the dynamics of the modern workplace, high work pressure and psychological stress can potentially lead to a decline in employees' subjective well-being (SWB). This study aims to evaluate the effectiveness of a mindfulness program in improving the SWB of employees in the Social Rehabilitation Division of the Social Service Office of Musi Banyuasin Regency. Mindfulness is an approach that helps employees reduce impulsive reactions that often worsen psychological conditions. Beyond alleviating mental burdens, mindfulness also enhances employee well-being and work productivity. This research employed a quasi-experimental method with a one-group pretest-posttest design. The subjects consisted of 11 employees from the Social Rehabilitation Division. Data were collected using a Likert-scale questionnaire measuring subjective well-being, which was self-developed by the researcher and tested for validity and reliability using SPSS version 27.0.1. Initially, the SWB scale contained 54 items; after item analysis, 49 valid items were retained with a reliability coefficient (Cronbach's Alpha) of 0.899, indicating strong internal consistency. SWB scores were measured before and after the mindfulness program to evaluate its effectiveness. The Paired Sample T-Test analysis showed a significance value of $P = 0.002$ ($P < 0.05$), indicating a significant improvement in SWB following the intervention. These findings offer a practical solution for enhancing

employee well-being and managing occupational stress more effectively, thereby increasing motivation and productivity at work.

Keywords: *Mindfulness, Subjective Well Being, Occupational Stress*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan memegang peranan yang sangat krusial dalam arsitektur sebuah negara, berfungsi sebagai garda terdepan dalam menyediakan pelayanan publik yang berkualitas dan menjangkau seluruh lapisan masyarakat. Para pegawai yang bekerja di dalamnya dituntut untuk senantiasa bekerja secara profesional dalam menghadapi berbagai tantangan yang melekat pada sektor publik, seperti kompleksitas birokrasi, dinamika perubahan kebijakan yang cepat, serta ekspektasi publik yang terus meningkat. Tuntutan multidimensional ini secara akumulatif seringkali menimbulkan tekanan kerja yang signifikan, beban kerja yang tinggi, serta rasa ketidakpastian yang dapat berdampak serius pada kondisi psikologis pegawai. Kondisi kerja yang penuh tekanan ini secara langsung dapat memicu terjadinya kelelahan emosional, stres kronis, dan pada akhirnya menyebabkan penurunan kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* (*SWB*). Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan kesejahteraan para abdi negara bukan hanya menjadi isu personal, tetapi juga merupakan sebuah keharusan organisasional untuk menjamin keberlangsungan pelayanan publik yang prima (Sendika & Frinaldi, 2025; Taufiq, 2024).

Kesejahteraan subjektif atau *subjective well-being* (*SWB*) merupakan sebuah konsep kunci dalam psikologi positif yang merefleksikan evaluasi holistik seorang individu terhadap kehidupannya secara keseluruhan. Konsep ini mencakup dua komponen utama: komponen kognitif, yang diukur melalui tingkat kepuasan hidup secara umum, dan komponen afektif, yang berkaitan dengan frekuensi dan intensitas emosi positif dan negatif yang dialami (Ekhsan et al., 2019). Dalam konteks dunia kerja, pegawai dengan tingkat *SWB* yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang jauh lebih unggul; mereka lebih termotivasi, lebih produktif, memiliki loyalitas kerja yang lebih baik, dan mampu membangun hubungan interpersonal yang lebih sehat. Sebaliknya, pegawai dengan *SWB* yang rendah akan lebih rentan terhadap stres dan penurunan motivasi. Mengingat Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2021) telah mengidentifikasi stres kerja sebagai salah satu penyebab utama gangguan kesehatan mental secara global, maka menciptakan lingkungan kerja yang mendukung tercapainya *SWB* yang tinggi adalah sebuah strategi yang sangat ideal dan penting (Lisdiana et al., 2025; Nurhasanah et al., 2024; Safikri et al., 2025).

Namun, realitas di lapangan seringkali menunjukkan adanya kesenjangan yang lebar antara kondisi ideal tersebut dengan situasi yang sesungguhnya dihadapi oleh para pekerja, termasuk di lingkungan instansi pemerintahan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang dipicu oleh tuntutan tugas yang tinggi, potensi konflik interpersonal, kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, serta ketidakseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, dapat berkontribusi secara signifikan terhadap munculnya masalah kesehatan mental. Dalam situasi seperti ini, para pegawai sering merasa terjebak dalam sebuah lingkaran tekanan yang sulit untuk dihindari, merasa diabaikan, dan tidak dihargai, yang pada akhirnya merusak kesehatan mental mereka. Gangguan kesehatan mental ini tidak hanya berdampak buruk pada individu yang bersangkutan, tetapi juga secara langsung memengaruhi produktivitas, kualitas layanan, dan citra instansi secara keseluruhan. Kesenjangan antara harapan akan adanya aparatur yang sejahtera dengan realitas pegawai yang rentan stres ini menjadi sebuah permasalahan krusial yang menuntut adanya intervensi yang efektif.

Untuk menjembatani kesenjangan tersebut, salah satu strategi intervensi yang semakin diakui efektivitasnya adalah melalui pelatihan *mindfulness*. *Mindfulness* dapat didefinisikan

sebagai sebuah kesadaran yang muncul melalui tindakan memberikan perhatian secara sengaja pada pengalaman saat ini (*present moment*), dengan sikap yang terbuka dan tidak menghakimi (*non-judgmental*) (Kabat-Zinn, sebagaimana dikutip dalam More & Barus, 2025). Praktik ini secara umum mencakup berbagai teknik, seperti meditasi pernapasan yang terfokus, pemindaian tubuh (*body scan*) untuk mengenali sensasi fisik, serta observasi terhadap pikiran dan emosi yang muncul tanpa terbawa arus olehnya. Tujuan utama dari *mindfulness* adalah untuk melatih individu agar mampu mengelola stres dan merespons situasi sulit secara lebih adaptif dan bijaksana, bukan dengan reaksi impulsif. Dalam konteks dunia kerja, *mindfulness* mengacu pada kesadaran penuh pegawai terhadap aktivitas yang sedang dilakukannya, yang meliputi perhatian terhadap rangsangan yang ada serta penerimaan terhadap setiap pengalaman tanpa penolakan (Hyland et al., 2015).

Penerapan *mindfulness* di lingkungan kerja telah terbukti melalui berbagai penelitian mampu memberikan manfaat yang signifikan. Karyawan yang terlatih untuk menjadi lebih *mindful* cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi tekanan tanpa harus memberikan reaksi emosional yang berlebihan, sehingga mampu menjaga ketenangan dan kejernihan berpikir dalam situasi sulit (Hülsheger et al., 2013). Berbagai studi secara konsisten menunjukkan bahwa pelatihan meditasi *mindfulness* secara efektif dapat meningkatkan suasana hati, mengurangi tingkat stres kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kesejahteraan individu secara keseluruhan. Manfaatnya tidak hanya terbatas pada pengurangan stres, tetapi juga berpotensi untuk meningkatkan kinerja tugas, memperbaiki kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, serta menciptakan iklim kerja yang lebih positif. Temuan-temuan ini diperkuat oleh penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan efektivitas terapi *mindfulness* dalam menurunkan tingkat stres kerja pada berbagai profesi yang penuh tekanan, seperti pada perawat dan guru PAUD.

Nilai kebaruan dan inovasi utama dari penelitian ini terletak pada pendekatan yang spesifik dan kontekstual. Jika penelitian lain seringkali berfokus pada *mindfulness* secara umum, maka penelitian ini secara khusus akan mengadopsi pendekatan *Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT)*. Pendekatan ini secara inovatif mengintegrasikan latihan meditasi *mindfulness* dengan elemen-elemen dari terapi kognitif, yang berpusat pada tiga elemen utama: kesadaran (*awareness*), kehadiran pada momen saat ini (*be present*), dan pemahaman (*understanding*) terhadap pola-pola pikiran dan emosi (Rizal et al., 2023). Inovasi yang paling signifikan adalah penerapan model ini pada sebuah populasi yang sangat unik dan kurang terjamah oleh penelitian sebelumnya, yaitu para pegawai di bidang Rehabilitasi Sosial pada Dinas Sosial. Kelompok pegawai ini setiap harinya berinteraksi secara langsung dengan berbagai macam karakter manusia di lapangan yang berada dalam kondisi rentan, sebuah tugas yang menuntut ketahanan emosional yang luar biasa dan seringkali menjadi pemicu stres kerja yang intens.

Meskipun efektivitas *mindfulness* secara umum telah banyak diteliti, masih terdapat celah penelitian (*research gap*) yang signifikan. Seperti yang telah disebutkan, sangat sedikit penelitian yang secara spesifik meneliti efektivitas intervensi *mindfulness* pada populasi pekerja sosial di instansi pemerintahan, yang notabene merupakan salah satu kelompok profesi dengan tingkat risiko kelelahan emosional dan *burnout* yang tinggi. Selain itu, seperti yang disoroti oleh Hyland et al. (2015), tantangan yang lebih besar seringkali muncul dalam upaya mengintegrasikan praktik *mindfulness* ke dalam budaya organisasi yang sudah mapan serta dalam mengukur dampak jangka panjangnya secara objektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kedua celah tersebut dengan cara menyediakan sebuah studi kasus intervensi yang terstruktur pada populasi yang spesifik, serta melakukan evaluasi yang cermat terhadap dampaknya dalam konteks budaya kerja di Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin.

Berdasarkan serangkaian latar belakang masalah, kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan tingkat kesejahteraan pegawai, serta adanya celah penelitian yang spesifik, maka penelitian ini dirumuskan dengan tujuan yang jelas. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk merancang, mengimplementasikan, dan mengevaluasi pengaruh dari sebuah program pelatihan *mindfulness* berbasis *MBCT* terhadap peningkatan *subjective well-being* (*SWB*) pada para pegawai di bidang Rehabilitasi Sosial Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. Diharapkan, hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi ganda. Secara praktis, penelitian ini diharapkan mampu memberikan dampak positif secara langsung bagi peningkatan kesehatan mental dan kesejahteraan para peserta. Secara strategis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah bukti konsep (*proof-of-concept*) yang kuat dan dapat dijadikan acuan bagi pimpinan instansi untuk menjadikan program ini sebagai bagian dari budaya kerja yang berkelanjutan di Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif melalui desain kuasi-eksperimental dengan model *one-group pretest-posttest*. Desain ini dipilih untuk mengukur efektivitas intervensi program *mindfulness* terhadap peningkatan *subjective well-being* pada kelompok partisipan yang spesifik. Sesuai dengan karakteristik desainnya, penelitian ini tidak melibatkan kelompok kontrol dan hanya menggunakan satu kelompok sampel yang sama, yang diukur sebelum (*pretest*) dan sesudah (*posttest*) menerima perlakuan. Pelaksanaan penelitian berlangsung di lingkungan kerja Bidang Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin, selama periode tiga bulan, yang dimulai dari Februari hingga Mei 2025. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 11 orang pegawai dari bidang tersebut. Pemilihan sampel dilakukan secara non-acak (*non-randomized*) berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan, di mana kriteria utamanya adalah kesediaan dan komitmen pegawai untuk berpartisipasi secara penuh dalam seluruh rangkaian program *mindfulness* dari awal hingga akhir, sehingga memastikan kelengkapan data dan validitas internal penelitian dalam lingkup terbatas.

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilaksanakan secara sistematis dalam tiga tahapan utama. Tahap pertama adalah pemberian *pretest*, di mana seluruh partisipan yang berjumlah 11 orang diminta untuk mengisi instrumen pengukuran untuk mengetahui tingkat *subjective well-being* awal mereka sebelum intervensi dimulai. Tahap kedua adalah pelaksanaan intervensi, yaitu program *mindfulness* yang diberikan kepada seluruh partisipan selama periode penelitian. Tahap terakhir adalah pemberian *posttest*, di mana instrumen pengukuran yang sama kembali diberikan kepada partisipan setelah mereka menyelesaikan seluruh program *mindfulness*. Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebuah kuesioner yang mengadopsi format skala Likert. Alat ukur ini dirancang secara khusus untuk mengukur konstruk *subjective well-being*, yang mencakup berbagai dimensi seperti kepuasan hidup serta afek positif dan negatif yang dirasakan oleh para pegawai dalam konteks pekerjaan dan kehidupan mereka sehari-hari.

Seluruh data kuantitatif yang terkumpul dari hasil *pretest* dan *posttest* kemudian dianalisis menggunakan serangkaian uji statistik untuk menjawab hipotesis penelitian. Sebelum melakukan uji hipotesis utama, dilakukan uji prasyarat berupa uji normalitas. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa sebaran data skor *subjective well-being* dari kedua pengukuran (sebelum dan sesudah intervensi) memenuhi asumsi distribusi normal, yang menjadi syarat untuk penggunaan statistik parametrik. Setelah asumsi normalitas terpenuhi, analisis dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan *Paired Sample T-Test*. Uji statistik ini secara spesifik digunakan untuk membandingkan rata-rata skor *subjective well-being* antara hasil

pretest dan *posttest* dari kelompok yang sama. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah terdapat perbedaan atau peningkatan yang signifikan secara statistik pada tingkat *subjective well-being* pegawai setelah mengikuti program *mindfulness*, sehingga dapat disimpulkan efektivitas dari intervensi yang telah diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan uji validitas skala *subjective well being* didapatkan bahwa terdapat 49 item valid dan 5 aitem yang gugur dari 54 aitem. Karena diperoleh hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.361). Maka hasil tersebut menyatakan bahwa instrument penelitian variable x yang bisa digunakan adalah aitem valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel (x)	Cronbach's Alpha	Item	Keterangan
Subjective Well Being	0.899	54	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 uji reliabilitas menunjukkan hasil bahwa variable (x) yakni Subjective Well Being memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.899 sehingga dapat disimpulkan kuesioner yang digunakan pada penelitian bersifat reliabel. Selanjutnya, pada penelitian ini pengujian normalitas menggunakan uji Shapiro-Wilk dengan P (Sig) 0.189 ($P > 0.05$) pada hasil pretest dan P (Sig) 0.668 ($P > 0.05$) pada hasil posttest, dari hasil ini dapat diketahui jika data terdistribusi normal yang dapat dilihat hasilnya pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Shapiro Wilk		
Statistic	Df	Sig
Pretest 0.901	11	0.189
Posttest 0.952	11	0.668

Berdasarkan tabel 2 setelah didapatkan hasil data penelitian terdistribusi normal maka peneliti dapat melakukan analisis data menggunakan analisis parametrik yakni uji paired sample t-test karena penelitian ini melalui dua kali pengukuran pretest dan posttest. Setelah dilakukan uji T hasil uji hipotesis pada penelitian ini menyatakan terdapat perbedaan signifikan antara hasil pretest dan posttest pelatihan *mindfulness*.

Tabel 3. Hasil Uji Paired Sample T-Test

95% Confidence

Interval of The Difference

	Mean	Std.deviation	Std. Error Mean	Lower	Upper	t	Sig (2-tailed)
Pretest subjective well being	—	—	—	—	—	—	—
—	-9.364	7.632	2.301	-14.491	-4.236	-4.069	10 .002
Posttest subjective well being	—	—	—	—	—	—	—

Berdasarkan tabel 3 hasil uji *paired sample t-test* yang tercantum dalam Tabel 3, diperoleh nilai signifikansi (2-tailed) sebesar $p = 0,002 < p = 0,05$. Temuan, menunjukkan ada

perbedaan signifikan antara skor subjective well-being sebelum dan sesudah intervensi. Dengan demikian, dapat disimpulkan program meditasi *mindfulness* berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan subjective well-being pegawai pada bidang Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. Nilai signifikansi tersebut mendukung penolakan hipotesis nol (H_0) dan menguatkan bahwa intervensi yang diberikan efektif dalam meningkatkan subjective well-being.

Pembahasan

Penelitian ini secara konklusif menunjukkan bahwa program meditasi *mindfulness* yang diimplementasikan memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap peningkatan *subjective well-being* pada pegawai di bidang Rehabilitasi Sosial, Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. Hasil uji *paired sample t-test* dengan nilai signifikansi $p = 0,002$ ($p < 0,05$) secara statistik mengonfirmasi adanya perbedaan yang substansial antara skor *pretest* dan *posttest*, sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak ada perbedaan ditolak. Temuan ini tidak hanya membuktikan efektivitas intervensi yang diberikan, tetapi juga menggarisbawahi potensi *mindfulness* sebagai alat yang relevan dan praktis untuk meningkatkan kesehatan psikologis di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Profesi di bidang rehabilitasi sosial secara inheren menuntut ketahanan emosional yang tinggi karena paparan konstan terhadap trauma dan penderitaan klien. Oleh karena itu, peningkatan kesejahteraan subjektif yang terukur ini merepresentasikan sebuah capaian penting, menunjukkan bahwa intervensi yang terstruktur mampu memberikan dampak positif yang nyata bagi para pegawai (Furqani, 2021; Jatmiko et al., 2023).

Mekanisme di balik keberhasilan intervensi ini dapat dijelaskan melalui prinsip-prinsip inti dari praktik *mindfulness*. Pelatihan ini mendorong individu untuk mengembangkan kesadaran pada momen saat ini (*present-moment awareness*) tanpa melakukan penilaian (*non-judgmental attitude*) terhadap pikiran, perasaan, atau sensasi tubuh yang muncul. Bagi pegawai yang setiap hari berhadapan dengan *stressor* pekerjaan, kemampuan ini sangat krusial. Praktik seperti meditasi pernapasan (*breathing meditation*) membantu menenangkan sistem saraf dan menciptakan jeda antara stimulus (misalnya, klien yang sulit) dan respons emosional. Hal ini memungkinkan pengembangan kapasitas regulasi emosi yang lebih baik, sehingga pegawai tidak lagi reaktif terhadap situasi yang menekan. Dengan belajar mengamati pikiran negatif tanpa terhanyut di dalamnya, peserta dapat mengurangi pola ruminasi yang sering kali memperburuk stres dan menurunkan *subjective well-being*. Akibatnya, mereka mampu membina ketenangan batin yang lebih besar dan meningkatkan komponen afektif maupun kognitif dari kesejahteraan mereka (Gualda & Ramos-Cejudo, 2025; Mastory & Syukur, 2025).

Temuan ini selaras dengan literatur ilmiah yang lebih luas yang mendokumentasikan manfaat intervensi berbasis *mindfulness* di berbagai profesi dengan tingkat stres tinggi (Ayustama et al., 2025). Sebagai contoh, penelitian mengenai program *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) pada perawat secara konsisten menunjukkan penurunan tingkat *burnout* dan peningkatan kesejahteraan psikologis. Meskipun intervensi dalam penelitian ini mungkin tidak seintensif program MBSR delapan minggu yang terstandarisasi, esensi dari pelatihan yang menekankan pada pengembangan kesadaran dan penerimaan tetap sama. Keberhasilan program ini pada pegawai dinas sosial memperkuat argumen bahwa prinsip-prinsip dasar *mindfulness* bersifat universal dan dapat diadaptasi ke dalam format yang lebih singkat dan fleksibel agar sesuai dengan konteks lingkungan kerja yang sibuk. Konsistensi hasil ini di berbagai bidang profesi menunjukkan bahwa *mindfulness* bukanlah solusi sementara, melainkan sebuah perangkat keterampilan mental yang fundamental untuk membangun resiliensi terhadap tuntutan pekerjaan modern.

Analisis kuantitatif didukung oleh laporan kualitatif dari peserta yang memberikan

gambaran nyata tentang dampak intervensi dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu testimoni yang paling kuat adalah pengakuan seorang pegawai yang merasa menjadi pribadi yang lebih baik, di mana emosi negatif yang biasa ia bawa pulang setelah bekerja tergantikan oleh emosi positif. Transformasi ini secara langsung memengaruhi kualitas interaksi di rumah, memungkinkannya untuk lebih menikmati waktu bersama keluarga, sebuah pengalaman yang sebelumnya terasa hilang akibat beban pekerjaan. Hal ini mengilustrasikan bahwa manfaat program *mindfulness* tidak terbatas pada lingkup profesional, tetapi juga meluas ke domain personal, memperbaiki keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*). Perubahan dari reaktivitas emosional menjadi respons yang lebih sadar dan positif adalah manifestasi praktis dari peningkatan *subjective well-being* dan menunjukkan bahwa intervensi ini berhasil menanamkan keterampilan yang dapat diaplikasikan secara berkelanjutan di berbagai aspek kehidupan peserta (Lobanov et al., 2025; Melati et al., 2025).

Implikasi praktis dari penelitian ini sangat relevan bagi para pembuat kebijakan dan manajer di sektor pelayanan publik, khususnya di lembaga dinas sosial. Hasil penelitian menyajikan bukti kuat bahwa investasi dalam program kesehatan mental seperti pelatihan *mindfulness* dapat menghasilkan keuntungan yang signifikan bagi kesejahteraan pegawai. Implementasi program semacam ini dapat dianggap sebagai strategi proaktif untuk mencegah *burnout*, mengurangi tingkat absensi, dan memitigasi risiko *turnover* staf yang tinggi, yang merupakan masalah umum di sektor sosial. Bagi Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin, keberhasilan studi percontohan ini seharusnya menjadi dasar untuk mempertimbangkan pengintegrasian pelatihan *mindfulness* ke dalam program pengembangan sumber daya manusia yang lebih luas. Menyediakan alat bagi pegawai untuk mengelola stres tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan produktivitas mereka, tetapi juga berpotensi meningkatkan kualitas layanan yang mereka berikan kepada masyarakat yang rentan.

Meskipun hasil yang diperoleh sangat positif, penting untuk mengakui beberapa keterbatasan yang melekat dalam penelitian ini. Keterbatasan utama adalah ukuran sampel yang relatif kecil (N=11), yang dapat memengaruhi kekuatan statistik dan kemampuan untuk menggeneralisasi temuan ke populasi yang lebih besar. Selain itu, ketiadaan kelompok kontrol membuat sulit untuk sepenuhnya mengesampingkan pengaruh faktor-faktor lain, seperti efek Hawthorne, di mana partisipasi dalam sebuah studi itu sendiri dapat menyebabkan perubahan perilaku atau perasaan. Keterbatasan lain yang diidentifikasi selama pelaksanaan adalah tantangan dalam menjaga konsistensi kehadiran peserta, mengingat program ini dijalankan di sela-sela jadwal kerja mereka yang padat. Beberapa pegawai juga melaporkan kesulitan berkonsentrasi pada sesi-sesi awal, yang mengindikasikan perlunya periode adaptasi atau teknik fasilitasi yang lebih intensif di awal program untuk mengatasi resistensi awal (Aula et al., 2024; Sendika & Frinaldi, 2025; Sumiyani et al., 2025).

Berdasarkan temuan dan keterbatasan tersebut, beberapa arahan untuk penelitian di masa depan dapat direkomendasikan. Pertama, studi replikasi dengan menggunakan desain *Randomized Controlled Trial* (RCT) dengan sampel yang lebih besar dan beragam sangat diperlukan untuk memperkuat validitas internal dan eksternal. Desain seperti ini, yang mencakup kelompok kontrol aktif (misalnya, kelompok yang menerima pelatihan relaksasi non-*mindfulness*) dan kelompok kontrol pasif (daftar tunggu), akan memungkinkan peneliti untuk mengisolasi efek spesifik dari intervensi *mindfulness*. Kedua, penelitian longitudinal yang melibatkan pengukuran tindak lanjut (*follow-up*) beberapa bulan setelah intervensi selesai akan memberikan wawasan berharga tentang keberlanjutan efek positif terhadap *subjective well-being*. Terakhir, penelitian kualitatif yang lebih mendalam, seperti wawancara atau *focus group discussion*, dapat mengeksplorasi lebih jauh pengalaman subjektif peserta dan mengidentifikasi komponen mana dari program *mindfulness* yang mereka anggap paling

bermanfaat.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh program mindfulness terhadap peningkatan subjective well-being (SWB) pada pegawai di bidang rehabilitasi sosial Dinas Sosial Kabupaten Musi Banyuasin. Menggunakan desain *kuasi-eksperimental one-group pretest-posttest*, hasil analisis menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan antara skor SWB dan mindfulness sebelum dan sesudah intervensi. Uji *Paired Sample T-Test* menghasilkan nilai signifikansi $p = 0,002$ untuk *subjective well-being* dan $p < 0,001$ untuk mindfulness, yang mengindikasikan peningkatan signifikan setelah partisipan mengikuti program meditasi selama dua minggu. Hasil ini menunjukkan bahwa implementasi program *mindfulness* melalui latihan *mindful breathing* secara konsisten mampu meningkatkan kesejahteraan subjektif partisipan dengan membantu mereka lebih sadar terhadap kondisi mental dan emosionalnya di tempat kerja. Peningkatan ini terlihat baik dari sisi kepuasan hidup maupun pengurangan emosi negatif yang dialami pegawai. Program ini juga dinilai dapat diterima secara positif oleh pegawai meskipun pelaksanaannya harus menyesuaikan dengan dinamika pekerjaan harian mereka. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tujuan utama penelitian telah tercapai, yaitu membuktikan bahwa program *mindfulness* efektif dalam meningkatkan *subjective well-being* pada pegawai pemerintahan yang bekerja dalam tekanan dan kompleksitas bidang layanan sosial. Penelitian ini juga memberikan kontribusi praktis dalam mendukung pengembangan program peningkatan kesejahteraan kerja yang berbasis intervensi psikologis di lingkungan birokrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aula, S. T., et al. (2024). Analisis strategi management waktu dalam meningkatkan produktivitas belajar untuk menghindari stress akademik pada mahasiswa. *Deleted Journal*, 2(3), 91. <https://doi.org/10.61132/observasi.v2i3.467>
- Ayustama, F., et al. (2025). Hubungan kualitas hidup dan tingkat kebahagiaan pada klien terapi rumatan metadon di Poliklinik Adiksi RS Ngoerah. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(3), 1344. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6615>
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Optimal*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.33558/optimal.v13i1.1734>
- Furqani, N. N. (2021). Peranan religiusitas dan kecerdasan spiritual terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis. *Psychological Journal Science and Practice*, 1(1), 9. <https://doi.org/10.22219/pjsp.v1i1.16491>
- Gomes, S. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan subjective well-being pada karyawan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4), 155–167.
- Gualda, R. C., & Ramos-Cejudo, J. (2025). Beyond individual differences in affective symptomatology: The distinct contributions of emotional competence and rumination in a nationally representative sample. *Behavioral Sciences*, 15(3), 318. <https://doi.org/10.3390/bs15030318>
- Hülsheger, U. R., et al. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 310–325. <https://doi.org/10.1037/a0031313>
- Hyland, P. K., et al. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 576–602. <https://doi.org/10.1017/iop.2015.41>
- Jatmiko, T., et al. (2023). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak

- pada loyalitas karyawan PT Telkom Akses Wilayah Telkom Surabaya Utara. *Jurnal Eksekutif*, 20(1), 133. <https://doi.org/10.60031/jeksekutif.v20i01.334>
- Langer, E. J. (2014). *Mindfulness* (25th anniversary ed.). A Merloyd Lawrence Book.
- Lisdiana, L., et al. (2025). Analisis kinerja ASN di wilayah kerja dinas kesehatan provinsi Sumatera Selatan. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(3), 930. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i3.6170>
- Lobanov, S., et al. (2025). The effect of emotional regulation for the successful treatment of emotional dependence in young people. *International Journal of Statistics in Medical Research*, 14, 126. <https://doi.org/10.6000/1929-6029.2025.14.13>
- Mastory, B., & Syukur, M. (2025). Filsafat stoisisme dapat melahirkan perasaan skeptis pada hal baik yang akan terjadi. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i1.4075>
- Melati, I. S., et al. (2025). Efektivitas psikoedukasi adolescent smartphone addiction program terhadap penurunan kecanduan smartphone pada remaja SMP. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(3), 1260. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i3.6637>
- More, R. D., & Barus, D. A. B. (2025). Pengaruh pelatihan mindfulness terhadap penurunan tingkat stres kerja pada anggota Polres Sikka. *PAEDAGOGY: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Psikologi*, 4(4), 635–643. <https://doi.org/10.51878/paedagogy.v4i4.4296>
- Nurhasanah, N., et al. (2024). Efektivitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di MI Sabilussa'adah. *LEARNING Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(4), 1089. <https://doi.org/10.51878/learning.v4i4.3568>
- Rizal, M., et al. (2023). Mindfulness based cognitive therapy untuk menurunkan burnout pegawai. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 8(2), 359. <https://doi.org/10.28926/briliant.v8i2.1207>
- Safikri, H. N., et al. (2025). Pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja, work life balance, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Universal Tempurejo. *CENDEKIA Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 5(2), 720. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v5i2.4931>
- Sendika, M., & Frinaldi, A. (2025). Transformasi budaya organisasi di sektor publik: Inovasi menuju pelayanan publik yang lebih responsif. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 5(2), 371. <https://doi.org/10.51878/social.v5i2.5376>
- Sumiyani, S., et al. (2025). Pelatihan peningkatan kompetensi tenaga kependidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 8 Batang Hari Provinsi Jambi. *MANAJERIAL Jurnal Inovasi Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(2), 480. <https://doi.org/10.51878/manajerial.v5i2.6047>
- Taufiq, M. (2024). Korelasi pengelolaan pertambangan dengan cita-cita negara hukum kesejahteraan. *SOCIAL Jurnal Inovasi Pendidikan IPS*, 4(3), 265. <https://doi.org/10.51878/social.v4i3.3318>