

Kecilnya Pengaruh Trait Mindfulness Terhadap Work Engagement: Studi Meta Analisis

Small Effect Size of Trait Mindfulness on Work Engagement: Meta-Analysis Study

Nabila Aulia Rizkha^(1*) & Ananta Yudianto⁽²⁾
Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya, Indonesia

Disubmit: 11 Oktober 2023; Diproses: 11 Oktober 2023; Diaccept: 23 November 2023; Dipublish: 2 Desember 2023

*Corresponding author: nabilla.rizkha@gmail.com

Abstrak

Trait mindfulness merupakan kecenderungan individu untuk dapat mengontrol dan mempertahankan kesadaran pada suatu aktivitas secara penuh. Berbagai macam penelitian tentang trait mindfulness telah dilakukan di mana salah satunya pada work engagement. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara analisis statistik mengenai seberapa besar pengaruh trait mindfulness terhadap work engagement dengan menggunakan metode meta analisis. Penelitian ini menggunakan review literature pada 8 jurnal penelitian internasional menggunakan variabel penelitian yang relevan, serta total jumlah responden sebanyak 2.132. Berdasarkan pengolahan data r ditemukan hasil nilai effect size yang kecil sebesar 0.293 (95% CL = 0.156 sampai 0,486, P = 0.001 dengan $I^2(\text{inconsistency}) = 92,29\%$). Dapat disimpulkan bahwa trait mindfulness tidak berkorelasi terhadap work engagement. Hal ini mengisyaratkan bahwa terdapat variabel lain yang memiliki nilai effect size yang lebih besar dari trait mindfulness.

Kata Kunci: Meta Analisis; Trait Mindfulness; Work Engagement.

Abstract

Trait mindfulness is an individual's tendency to be able to control and maintain full awareness of activity. Various kinds of research on mindfulness traits have been conducted, one of them is work engagement. This study aims to test statistically the relationship between trait mindfulness on work engagement using the meta-analysis method. This study used literature reviews from 8 international research journals using relevant research variables, and the total number of respondents was 2,132. Based on data processing r, it was found that the result was a small effect size of 0.293 (95% CL = 0.156 to 0.486, P = 0.001 with $I^2(\text{inconsistency}) = 92.29\%$). It can be concluded that the trait mindfulness is not correlated with work engagement. This suggests that there are other variables that have greater effect size than trait mindfulness.

Keywords: Meta Analysis; Trait Mindfulness; Work Engagement.

DOI: <https://doi.org/10.51849/j-p3k.v4i3.225>

Rekomendasi mensitasi :

Rizkha, N. A. & Yudianto, A. (2023), Kecilnya Pengaruh Trait Mindfulness terhadap Work Engagement: Studi Meta Analisis. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi dan Kesehatan (J-P3K)*, 4 (3): 286-292.

PENDAHULUAN

Work engagement telah menjadi topik yang mendapat perhatian di berbagai penelitian pada kajian ilmu organisasi, manajemen, maupun psikologi (Bakker and Albrecht 2018, Reina-Tamayo, Bakker and Derks 2018). *Work engagement* juga diakui sebagai aspek penting yang dapat memberikan dampak positif pada organisasi seperti meningkatkan performa kerja maupun meningkatkan komitmen pada karyawan (Gunasekara and Zheng 2019). Selain berdampak positif pada organisasi, *work engagement* juga berdampak positif pada individu seperti meningkatkan *well-being* serta kepuasan dalam bekerja (Orgambídez-Ramos and Almeida 2017, van den Berg, et al. 2017). Meski demikian, hasil survei yang dilakukan oleh Gallup menemukan bahwa secara global hanya terdapat 13% karyawan yang engage dalam pekerjaannya (Crabtree 2013). Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan guna mencari faktor lain yang dapat meningkatkan *work engagement* agar organisasi tetap dapat mencapai tujuan dan mampu bersaing (Magee, et al. 2017).

Secara empiris, *work engagement* adalah keadaan positif dan memuaskan pada karyawan yang memiliki tiga karakteristik utama yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Bakker and Albrecht 2018, Schaufeli, et al. 2002). *Vigor* adalah karakteristik di mana individu memiliki energi dan mental resilien yang tinggi dalam bekerja. *Dedication* adalah karakteristik di mana individu memiliki dan menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam bekerja. *Absorption* adalah kondisi di mana individu dapat terlibat secara fisik maupun emosional secara penuh dalam

bekerja. Pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa *trait mindfulness* memiliki korelasi yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat *work engagement* pada individu. Oleh karena itu, penelitian ini akan berfokus untuk menganalisis seberapa besar pengaruh variabel *trait mindfulness* terhadap *work engagement*.

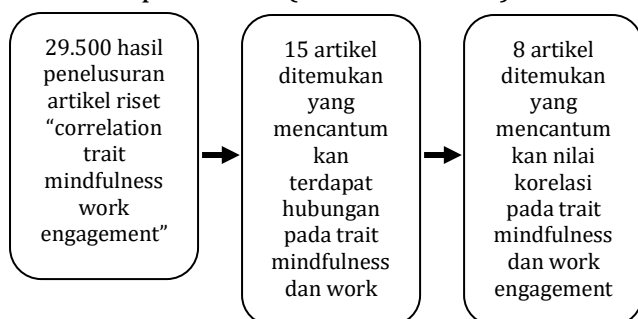
Trait mindfulness adalah kecenderungan individu untuk mampu dalam mengontrol dan mempertahankan kesadaran pada suatu aktivitas secara penuh (Kroon and Van Woerkom 2015). Penggunaan *trait mindfulness* dalam situasi bekerja juga telah ditinjau dari berbagai teori yang didukung oleh berbagai penelitian sebelumnya. Mengacu pada Dynamic Field Theory (DFT) (Brown and Ryan 2003) menjelaskan bahwa *trait mindfulness* mampu membantu individu untuk sadar dan meregulasi diri agar dapat pulih dari kondisi yang negatif seperti stres. Ditinjau dari Conservation of Resources Theory (COR) individu yang *mindfull* dapat fokus pada kondisi saat ini sehingga, mampu untuk mengontrol diri agar dapat terlibat dalam bekerja (*work engagement*) dan terbebas dari stimulus yang tidak berhubungan dengan bekerja (Good, et al. 2016).

Berbagai penelitian mengenai *trait mindfulness* dan *work engagement* telah banyak dilakukan akan tetapi, ditemukan hasil yang tidak konsisten terkait korelasi kedua variabel tersebut. Beberapa penelitian menemukan hasil bahwa *trait mindfulness* memiliki korelasi yang positif dan kuat terhadap *work engagement* (Liu, et al. 2020, Sharma and Kumra 2020). Akan tetapi, ditemukan juga berbagai penelitian yang menemukan bahwa *trait mindfulness*

berkorelasi lemah maupun tidak berkorelasi terhadap *work engagement* (Malik and Aslam 2019, Monteiro and Padhy 2020, Wiroko and Evanytha 2019). Berdasarkan temuan pada penelitian terdahulu yang tidak konsisten membuat peneliti ingin menguji hubungan *trait mindfulness* dan *work engagement* menggunakan metode meta analisis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan delapan jurnal ilmiah berbahasa Inggris yang meneliti tentang *trait mindfulness* dan *work engagement*. Jurnal ilmiah yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan melalui Google Scholar, Science Direct, Emeralds, Wiley Online Library, serta Frontiers. Pencarian jurnal ilmiah yang dilakukan menggunakan kata kunci "*trait mindfulness work engagement*", "*relationship trait mindfulness work engagement*", "*correlation trait mindfulness work engagement*". Berdasarkan proses pencarian dan pemeriksaan yang telah dilakukan, terdapat delapan jurnal yang memenuhi kualifikasi untuk dapat digunakan. Berikut adalah skema proses pencarian jurnal ilmiah yang digunakan dalam penelitian (lihat Gambar 1):



Gambar 1. Skema Penelusuran Penelitian Terdahulu
Meta analisis pada penelitian ini dilakukan menggunakan aplikasi JAMOVI
Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah 2.132 karyawan.

2.2(The JAMOVI Project, 2021). Dengan melihat nilai *effect size* dari delapan (8) penelitian terdahulu. Nilai *effect size* didapatkan dengan melakukan analisis *mean difference* pada penelitian terdahulu. Nilai *effect size* dikatakan kecil, apabila nilai Hedges's *g* berada pada batas minimal yaitu 0,15, dikatakan sedang apabila nilai Hedges's *g* berada pada batas minimal yaitu 0,38, dan dikatakan tinggi apabila nilai Hedges's *g* berada pada batas minimal yaitu 0,69 (Brydges, 2019). Heterogenitas pada penelitian ini dilihat dari nilai I^2 (*inconsistency*) sedangkan bias penelitian pada penelitian ini dilihat dari nilai Egger.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Meta analisis pada penelitian ini memiliki nilai heterogenitas sebesar $I^2=92,29\%$ yang terlampaui pada **Kesalahan! Sumber referensi tidak ditemukan..** Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi yang besar pada penelitian-penelitian terdahulu, sehingga *effect model* yang digunakan untuk melihat nilai *effect size* pada penelitian ini adalah *random effect model*. Hasil pada penelitian meta analisis ini juga tidak menunjukkan adanya bias publikasi yang dapat dilihat dari nilai bias Egger yaitu $p=0,345$ ($p>0,05$) yang terlampaui pada **Kesalahan! Sumber referensi tidak ditemukan..** Nilai *p* dari bias Egger yang besar pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ditemukan adanya perbedaan pada penelitian-penelitian terdahulu yang dapat menimbulkan bias publikasi, sehingga studi meta analisis pada penelitian ini layak untuk dilakukan analisis lebih lanjut. Subjek terdiri dari karyawan nasional (dalam negeri Indonesia) dan karyawan

internasional (luar negeri Indonesia). Rincian dari masing-masing penelitian terlampir pada Tabel 3. Hasil analisis *mean difference* pada delapan (8) penelitian terdahulu menunjukkan nilai *effect size* yang kecil yaitu sebesar $g=0,293$ (95% CI=[0,137 - 0,450]; $p<0,001$) dengan nilai *Z* sebesar 3,68. Berdasarkan *forest plot*

pada Gambar 2 nilai *effect size* terkecil terdapat pada penelitian milik Malik & Aslam (2019) dengan nilai $g=0,014$ (95% CI=-0,15 - 0,18) dan nilai *effect size* terbesar terdapat pada penelitian Sharma & Kumra (2020) dengan nilai $g=0,74$ (95% CI=0,63 - 0,85).

Tabel 1. Heterogenitas

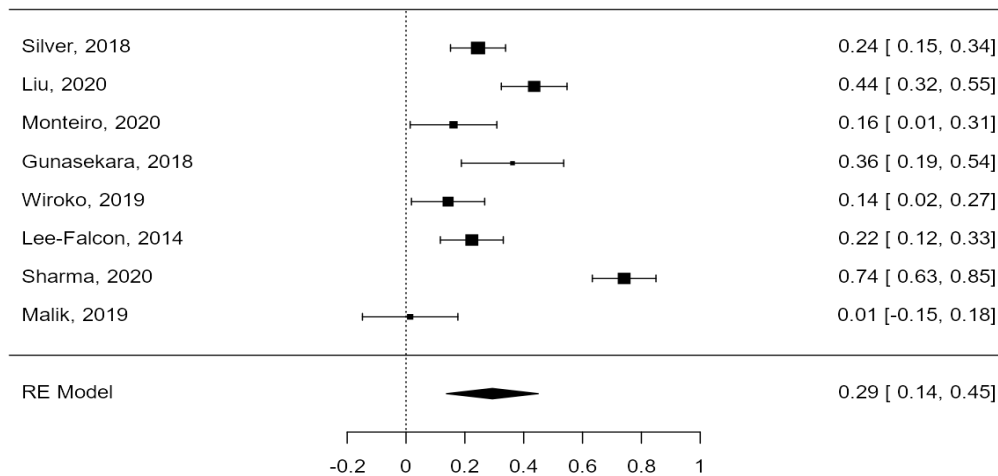
Tau	Tau ²	I ²	H ²	R ²	df	Q	p
0.215	0.0464 (SE= 0.0272)	92.29%	12.973	.	7.000	94.081	<.001

Tabel 2. *Random Effect Model*

	Estimate	se	Z	p	CI Lower Bound	CI Upper Bound
Intercept	0.293	0.0797	3.68	<.001	0.137	0.450

Tabel 3. Penelitian Terdahulu tentang *Mindfulness Traits* pada *Work Engagement*

Penelitian Negara	&	Alat Ukur <i>Mindfulness</i>	Alat Ukur <i>Work Engagement</i>	Work	g	Sample	95% CI
(Silver et al., 2018) Amerika		The Mindfulness Attention Awareness Scale – 15 item (MASS)	The Utrecht Engagement Scale – 17 item (UWES)	Work	0.24	441	0.15 – 0.34
(Liu et al., 2020) China		The Mindfulness Attention Awareness Scale – 15 item (MASS)	Utrecht Engagement (UWES)	Work Scale	0.41	311	0.32 – 0.55
(Monteiro & Padhy, 2020) India		The Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised – 12 item (CAMS-R)	The Utrecht Engagement (UWES)	Work Scale	0.16	180	0.01 – 0.31
(Gunasekara & Zheng, 2019) Australia & Sri-Lanka		The Cognitive and Affective Mindfulness Scale-Revised – 12 item (CAMS-R)	The Utrecht Engagement Scale – 17 item (UWES)	Work	0.347	130	0.19 – 0.54
(Wiroko & Evanytha, 2019) Indonesia		Mindfulness Attention Awareness Scale – 11 item (MAAS)	The Utrecht Engagement (UWES) – 11 item	Work Scale	0.142	251	0.02 – 0.27
(Lee-Falcon, 2014) Inggris		Mindfulness (FFMQ)	The Utrecht Engagement (UWES)	Work Scale	0.22	339	0.12 – 0.33
(Sharma & Kumra, 2022) India		Cognitive and Affective Mindfulness Scale – 12 item (CAMS-R)	Utrecht Engagement Scale – 17 item (UWES)	Work	0.63	331	0.63 – 0.85
(Malik & Aslam, 2019) Pakistan		Mindfulness scale	Work engagement scale		0.014	149	-0.15 – 0.18



Gambar 2. Forest Plot

Ditemukan bahwa *trait mindfulness* tidak berkorelasi terhadap *work engagement*. Adanya temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa variabel *trait mindfulness* merupakan sebuah kondisi yang mendahului (*antecedent*) munculnya *work engagement* pada individu (Liu, et al. 2020). Dapat dijelaskan bahwa individu yang memiliki kecenderungan untuk dapat *mindful (trait mindfulness)* akan dapat berpikir jernih dalam mencari berbagai alternatif solusi guna mengatasi masalah dalam pekerjaannya (Dane 2011).

Pada penelitian ini, terdapat penelitian dengan nilai *effect size* terkecil yakni sebesar $g=0,014$ (95% CI=-0,15 - 0,18) (Malik and Aslam 2019). Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu dengan tingkat *mindfulness* yang tinggi cenderung mengerjakan suatu aktivitas lebih terikat baik secara fisik maupun psikis (*absorption*) (Malik and Aslam 2019). Hal ini menyebabkan individu dengan *mindfulness* yang tinggi cenderung memiliki tingkat stres dan *burnout* yang tinggi akibat terlalu terikat (*engaged*) dengan pekerjaannya (Malik and Aslam 2019). Adanya hal tersebut

dipengaruhi oleh perbedaan budaya pada suatu wilayah yang mempengaruhi pemaknaan kerja pada individu.

Schaufeli (2018) menjelaskan bahwa suatu wilayah yang menjunjung tinggi nilai produktivitas cenderung memiliki dampak positif dari *work engagement*. Sebaliknya, suatu wilayah yang menjunjung tinggi nilai pragmatis dan kesenangan akan cenderung kurang merasakan dampak positif dari *work engagement*. Adanya penjelasan tersebut melengkapi temuan pada penelitian ini bahwa *trait mindfulness* yang tinggi tidak berkorelasi terhadap *work engagement* akibat adanya perbedaan budaya kerja pada suatu individu.

Selain itu, pada penelitian ini juga terdapat penelitian dengan nilai *effect size* terbesar yakni $g=0,74$ (95% CI=0,63 - 0,85) (Sharma and Kumra 2020). Pada penelitian tersebut dijelaskan bahwa individu dengan tingkat *mindfulness* yang tinggi dapat lebih mudah untuk menyadari emosi, kognisi, afeksi, dan perilaku sehingga dapat meningkatkan keterampilan *mindful* pada individu tersebut. Ketika seorang individu memiliki keterampilan *mindful* yang baik, maka ia dapat meningkatkan kesadaran

baik secara fisik dan psikis (*absorption*) pada aktivitas sehari-harinya yang menunjang pada performa pekerjaannya (Brown and Ryan 2003, Sharma and Kumra 2020). Adanya penjelasan tersebut melengkapi temuan pada penelitian ini bahwa individu dengan *trait mindfulness* yang tinggi tidak menjamin individu tersebut memiliki keterampilan *mindful* yang baik. Dapat disimpulkan bahwa *trait mindfulness* tidak berkorelasi secara langsung pada *work engagement*. Hal ini disebabkan akibat *mindfulness* hanya berperan sebagai kecenderungan, bukan keterampilan *mindful* yang menunjang individu untuk menjadi *engaged*.

Bartlett (2021) menjelaskan bahwa *mindfulness* sebagai intervensi berfungsi untuk melatih keterampilan *mindful*, menurunkan stres, meningkatkan sikap terbuka, keterampilan komunikasi, dan menjalin relasi. Individu yang memiliki keterampilan *mindful* dapat lebih mudah untuk mengontrol dan mempertahankan kesadarannya dalam situasi bekerja (Kroon and Van Woerkom 2015). Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menemukan bahwa keterampilan *mindful* paling menunjang aspek *vigor* dalam variabel *work engagement* (Bartlett, et al. 2021). Semakin tinggi keterampilan individu dalam melakukan *mindfulness* maka semakin tinggi energi serta kemampuan untuk menjadi resilien individu dalam bekerja (Schaufeli, Salanova, et al. 2002).

SIMPULAN

Hasil penelitian menggunakan metode meta analisis pada delapan artikel penelitian menunjukkan secara keseluruhan nilai effect size *trait*

mindfulness pada *work engagement* yang diperoleh tergolong kecil. Ditemukan juga bahwa budaya kerja pada suatu wilayah juga mempengaruhi pemaknaan individu dalam bekerja (Malik and Aslam 2019). Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan untuk menguji hubungan *trait mindfulness* dan *work engagement* yang ditinjau dari wilayah tertentu. Peninjauan dari wilayah tertentu dapat membandingkan pemaknaan kerja partisipan di negara Asia yang lebih mengedepankan kenyamanan dan negara Eropa yang lebih mengedepankan produktivitas. Selain ditinjau dari wilayah tertentu, peneliti selanjutnya juga perlu mempertimbangkan faktor apa saja yang mempengaruhi tinggi rendahnya *trait mindfulness* pada suatu individu. Dengan teridentifikasinya faktor yang mempengaruhi *trait mindfulness*, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil di luar aspek pekerjaan, seperti aspek kesehatan, maupun aspek kesejahteraan hidup (*well-being*).

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. doi:10.1108/CDI-11-2017-0207
- Bartlett, L., Buscot, M.-J., Bindoff, A., Chambers, R., & Hassed, C. (2021). Mindfulness is associated with lower stress and higher work engagement in large sample of MOOC participants. *Frontiers Psychology*, 12, 1-11. doi:10.3389/fpsyg.2021.724126
- 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(3), 822-848. doi:10.1037/0022-3514.84.4.822
- Brydges, C. R. (2019). Effect size guidelines, sample size, calculations, and statistical power in gerontology. *Innovation in Aging*, 3(3), 1-8. doi:10.1093/geroni/igzo36

- Crabtree, S. (2013, October 8). Gallup. Retrieved November 23, 2020, from <https://news.gallup.com/poll/165269/world-wide-employees-engaged-work.aspx>
- Dane, E. (2011). Paying attention to mindfulness and its effects on task performance in the workplace. *Journal of Management*, 37(4), 997-1018. doi:10.1177/0149206310367948
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 42(1), 114-142. doi:10.1177/0149206315617003
- Gunasekara, A., & Zheng, C. S.-m. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193-208. doi:10.1108/ER-09-2017-0220
- Gunasekara, A., & Zheng, C. S.-m. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193-208. doi:10.1108/ER-09-2017-0220
- Kroon, B. M., & Van Woerkom, M. (2015). Why mindfulness sustains performance: The role of personal and job resources. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(4), 638-642. doi:10.1017/iop.2015.92
- Lee-Falcon, L. (2014). Mindfulness and work engagement: The role of self-acceptance and stress (Doctoral dissertation). Surrey: Retrieved from ProQuest Database (Number: 27606605).
- Liu, S., Xin, H., He, J., & Liu, J. (2020). The influence of individual and team mindfulness on work engagement. *Frontiers in Psychology*, 10(2928), 1-8. doi:10.3389/fpsyg.2019.02928
- Magee, C., Gordon, R., Robinson, L., Caputi, P., & Oades, L. (2017). Workplace bullying and absenteeism: The mediating roles of poor health and work engagement. *Human Resource Management Journal*, 1-16. doi:10.1111/1748-8583.12156
- Malik, U. L., & Aslam, J. (2019). Effect of mindfulness on job burnout and work engagement. *Global Scientific Journals*, 7(4), 264-276.
- Monteiro, S. R., & Padhy, M. (2020). Improving work performance: Examining the role of mindfulness and perceived control of internal states in work engagement. *International Journal of Behavioral Sciences*, 14(1), 27-33. doi:10.30491/IJBS.2020.203525.1145
- Monteiro, S. R., & Padhy, M. (2020). Improving work performance: Examining the role of mindfulness and perceived control of internal states in work engagement. *International Journal of Behavioral Sciences*, 14(1), 27-33.
- Orgambidez-Ramos, A., & Almeida, H. d. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41. doi:10.1016/j.apnr.2017.05.012
- Reina-Tamayo, A. M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2018). The work engagement-performance link: an episodic perspective. *Career Development International*, 23(5). doi:10.1108/CDI-10-2017-0179
- Schaufeli, W. B. (2018). Work engagement in Europe: Relations with national economy, governance, and culture. *Organizational Dynamics*, 47, 99-106. doi:10.1016/j.orgdyn.2018.01.003
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sharma, P. K., & Kumra, R. (2020). Examining the mediating role of work engagement on the relationship between workplace mindfulness and organizational justice and its association with well being. *South Asian Journal of Business Studies*, 11(2), 129-148. doi:10.1108/SAJBS-10-2019-0184
- Silver, J., Caleshu, C., Casson-Parkin, S., & Ormond, K. (2018). Mindfulness among genetic counselors is associated with increased empathy and work engagement and decreased burnout and compassion fatigue. *Journal of Genetic Counseling*. doi:10.1007/s10897-018-0236-6
- The jamovi project. (2021). jamovi (Version 2.2) Computer Software.
- van den Berg, J. W., Mastenbroek, J. J., Scheepers, R. A., & Jaarsma, A. D. (2017). Work engagement in health professions education. *Medical Teacher*, 39(11), 1110-1118. doi:10.1080/0142159X.2017.1359522
- Wiroko, E. P., & Evanytha. (2019). Mindfulness and work engagement among generation Y. *Psycho Idea*, 17(2), 154-163.