AKADEMIK E-ISSN 2774-8863
Jurnal Mahasiswa Humanis
Vol. 6, No. 1, Januari 2026

Peran Mindfulness terhadap Resiliensi dalam Menghadapi Krisis di Perusahaan X

Andri Hadiansyah[1], Siti Rahmawati[2], Alyssa Olivia Halim[3], Khansa Nadhifah Dwi Permata[4]
Universitas Al Azhar, Indonesia
siti_rahmawati@uai.ac.id[2], alyssa.olivia@gmail.com[3], khansa.nadhifah@gmail.com[4]
E-mail Korespondensi : andri_hadiansyah@uai.ac.id

Submitted: 25th Nov 2025 | **Edited**: 17th Dec 2025 | **Issued**: 01st January 2026

Cited on: Hadiansyah, A., Rahmawati, S., Halim, A. O., & Permata, K. N. D. (2026). Peran Mindfulness terhadap Resiliensi dalam Menghadapi Krisis di Perusahaan X. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis, 6*(1), 304-313.

ABSTRACT

Corporate crises, such as organizational restructuring and management changes, often create psychological pressure that challenges employees' ability to adapt and remain productive. One important psychological capacity in this context is resilience. Mindfulness has been widely discussed as a potential factor that supports individuals in managing stress and adversity. This study aims to examine the role of mindfulness in predicting employee resilience during a corporate crisis. A quantitative correlational design with a cross-sectional survey approach was employed. Data were collected from employees of Company X using the Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) and the Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC-25). Simple linear regression analysis was conducted to test the proposed hypothesis. The results indicate that mindfulness has a positive and statistically significant effect on resilience ($p = 0.01$). However, the contribution of mindfulness to resilience is relatively modest, accounting for 4.8% of the variance. These findings suggest that while mindfulness plays a meaningful role in enhancing employee resilience during crisis situations, resilience is also influenced by other organizational and individual factors.

Keywords: Mindfulness, Resilience, Corporate Crisis, Employees, Psychology

PENDAHULUAN

Perusahaan pada berbagai sektor industri semakin sering dihadapkan pada kondisi krisis yang bersifat kompleks dan tidak terduga, seperti restrukturisasi organisasi, perubahan kebijakan manajemen, ketidakstabilan ekonomi, serta tekanan kompetitif yang tinggi. Situasi krisis tersebut tidak hanya berdampak pada aspek operasional dan finansial perusahaan, tetapi juga berimplikasi langsung pada kondisi psikologis karyawan. Ketidakpastian yang muncul selama masa krisis kerap memicu peningkatan stres kerja, kecemasan, kelelahan emosional, serta penurunan motivasi dan kinerja karyawan (Cooper & Quick, 2020; Bakker & de Vries, 2021). Apabila kondisi ini tidak

dikelola dengan baik, krisis perusahaan berpotensi mengganggu keberlangsungan organisasi secara keseluruhan.

Resiliensi karyawan menjadi komponen psikologis yang sangat penting dalam konteks ini. Kemampuan seseorang untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dalam situasi yang menantang atau penuh tekanan dikenal sebagai resiliensi. Karyawan dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosi, mempertahankan kinerja, serta menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di tempat kerja (Nguyen et al., 2021). Sebaliknya, rendahnya resiliensi dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja, menurunkan komitmen terhadap organisasi, serta mendorong munculnya intensi untuk meninggalkan pekerjaan (Robertson et al., 2019). Oleh karena itu, salah satu isu penting dalam kajian psikologi organisasi adalah mengidentifikasi faktor-faktor psikologis yang dapat memperkuat ketahanan karyawan.

Salah satu faktor psikologis yang semakin banyak mendapat perhatian dalam penelitian organisasi adalah mindfulness. Mindfulness merujuk pada kemampuan individu untuk menyadari pengalaman saat ini secara penuh, baik pikiran, perasaan, maupun sensasi tubuh, dengan sikap menerima tanpa penilaian (Kabat-Zinn, 2019). Dalam konteks kerja, mindfulness membantu individu merespons tekanan secara lebih adaptif, mengurangi reaktivitas emosional, serta meningkatkan kejernihan berpikir dalam pengambilan keputusan (Good et al., 2019). Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa mindfulness berperan dalam menurunkan tingkat stres kerja, meningkatkan kesejahteraan psikologis, serta mendukung fungsi adaptif individu di lingkungan kerja yang dinamis (Lomas et al., 2019; Vonderlin et al., 2020).

Meskipun hubungan antara mindfulness dan resiliensi telah banyak diteliti, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada konteks kesehatan, pendidikan, atau populasi umum. Penelitian yang secara spesifik mengkaji peran mindfulness dalam membantu karyawan bertahan dan beradaptasi selama krisis perusahaan masih relatif terbatas, khususnya dalam konteks organisasi di Indonesia. Selain itu, temuan penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang beragam terkait besarnya kontribusi mindfulness terhadap resiliensi, sehingga diperlukan penelitian empiris lanjutan untuk memperoleh pemahaman yang lebih kontekstual dan komprehensif (Robertson et al., 2019; Nguyen et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara empiris peran mindfulness terhadap resiliensi karyawan dalam menghadapi krisis di Perusahaan X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian psikologi organisasi, khususnya dalam memahami faktor psikologis yang mendukung resiliensi karyawan. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang intervensi atau program pengembangan karyawan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan ketahanan mental selama masa krisis.

LANDASAN TEORI

Krisis Perusahaan

Krisis perusahaan merupakan kondisi kritis yang muncul akibat perubahan internal maupun eksternal organisasi yang berpotensi mengganggu stabilitas dan keberlanjutan perusahaan. Krisis dapat berupa restrukturisasi organisasi, perubahan kepemimpinan, ketidakstabilan ekonomi, hingga tekanan pasar yang semakin kompetitif. Dalam situasi tersebut, perusahaan sering kali mengalami ketidakpastian operasional yang berdampak langsung pada sistem kerja dan peran karyawan. Kondisi krisis tidak hanya memengaruhi aspek struktural organisasi, tetapi juga memicu tekanan psikologis yang signifikan bagi karyawan, seperti peningkatan beban kerja, ketidakjelasan peran, dan rasa tidak aman terhadap keberlanjutan pekerjaan (Bundy et al., 2019).

Dari perspektif psikologi organisasi, krisis perusahaan dipandang sebagai stresor utama yang menuntut kemampuan adaptasi individu secara berkelanjutan. Karyawan diharapkan tetap mempertahankan kinerja dan komitmen meskipun berada dalam kondisi penuh tekanan. Apabila individu tidak memiliki sumber daya psikologis yang memadai, krisis dapat berujung pada penurunan kesejahteraan, kelelahan kerja, serta meningkatnya perilaku disfungsional di tempat kerja (Kuntz et al., 2020).

Resiliensi Karyawan

Resiliensi karyawan merujuk pada kapasitas psikologis individu untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali ketika menghadapi tekanan kerja dan perubahan organisasi. Resiliensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bertahan secara pasif, tetapi juga mencakup proses aktif dalam mengelola emosi, mempertahankan fungsi

psikologis yang sehat, serta menemukan cara-cara konstruktif untuk menghadapi tantangan (Hartmann et al., 2020). Dalam konteks organisasi, resiliensi menjadi sumber daya penting yang memungkinkan karyawan tetap produktif meskipun berada dalam situasi krisis.

Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat resiliensi tinggi cenderung menunjukkan regulasi emosi yang lebih baik, fleksibilitas kognitif, serta kemampuan memaknai pengalaman sulit secara positif. Sebaliknya, rendahnya resiliensi berkaitan dengan meningkatnya stres kronis, kelelahan emosional, dan penurunan kepuasan kerja (Britt et al., 2019). Oleh karena itu, resiliensi dipandang sebagai faktor protektif yang berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesejahteraan psikologis karyawan.

Mindfulness

Mindfulness didefinisikan sebagai kondisi kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini dengan sikap menerima tanpa penilaian. Dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan, mindfulness berfungsi sebagai sumber daya psikologis internal yang membantu individu untuk lebih sadar terhadap respons emosional dan kognitif yang muncul akibat stres kerja (Rudolph et al., 2020). Dengan meningkatkan kesadaran diri, individu dapat mengurangi kecenderungan bereaksi secara impulsif dan mengembangkan respons yang lebih adaptif terhadap situasi sulit.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa mindfulness berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, pengurangan stres, serta peningkatan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang memiliki tingkat mindfulness tinggi cenderung lebih mampu menjaga fokus, mengelola emosi negatif, dan mempertahankan kinerja dalam kondisi kerja yang menantang (Allen et al., 2021). Hal ini menunjukkan bahwa mindfulness berperan sebagai mekanisme regulasi diri yang penting dalam konteks organisasi modern.

Peran Mindfulness terhadap Resiliensi Karyawan

Secara teoretis, mindfulness dan resiliensi memiliki keterkaitan yang erat melalui mekanisme regulasi emosi dan fleksibilitas kognitif. Mindfulness membantu individu untuk menerima situasi sulit tanpa menghindar atau menyangkal, sehingga memungkinkan proses adaptasi yang lebih sehat. Kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini juga membantu individu memisahkan antara peristiwa eksternal dan

reaksi internal, yang pada akhirnya memperkuat kemampuan untuk bangkit dari tekanan (Malik & Garg, 2020).

Dalam konteks krisis perusahaan, mindfulness berperan dalam membantu karyawan mengelola ketidakpastian dan tekanan kerja secara lebih efektif. Karyawan yang mindful cenderung memiliki resiliensi yang lebih baik karena mampu menjaga stabilitas emosional, berpikir lebih jernih, serta mencari solusi secara konstruktif. Namun demikian, penelitian empiris menunjukkan bahwa mindfulness bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi resiliensi, melainkan bekerja bersama faktor lain seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan karakteristik individu (Biron & van Veldhoven, 2019). Oleh karena itu, penelitian ini memandang mindfulness sebagai salah satu prediktor penting, namun bukan faktor tunggal, dalam membangun resiliensi karyawan selama krisis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan metode survei cross-sectional. Subjek penelitian adalah karyawan aktif di Perusahaan X yang sedang menghadapi situasi krisis organisasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun, sehingga dianggap memiliki pengalaman yang memadai terhadap dinamika organisasi selama masa krisis. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner terstruktur. Variabel mindfulness diukur menggunakan Mindful Attention Awareness Scale (MAAS) yang mengukur tingkat kesadaran individu terhadap pengalaman saat ini, sedangkan resiliensi diukur menggunakan Connor-Davidson Resilience Scale versi 25 item (CD-RISC-25). Kedua instrumen telah banyak digunakan dalam konteks organisasi dan menunjukkan reliabilitas yang baik pada penelitian sebelumnya.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji pengaruh mindfulness terhadap resiliensi karyawan. Sebelum analisis utama dilakukan, data diperiksa untuk memastikan terpenuhinya asumsi regresi, termasuk normalitas dan linearitas hubungan antarvariabel. Seluruh proses penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, antara lain partisipasi bersifat sukarela, adanya persetujuan partisipan (informed consent), serta jaminan kerahasiaan dan anonimitas

E-ISSN 2774-8863

data responden. Pendekatan ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang valid dan dapat memberikan gambaran empiris mengenai peran mindfulness sebagai salah satu faktor psikologis yang mendukung resiliensi karyawan dalam menghadapi krisis perusahaan.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mindfulness terhadap resiliensi karyawan dalam menghadapi krisis di Perusahaan X. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dengan mindfulness sebagai variabel prediktor dan resiliensi sebagai variabel terikat. Hasil analisis regresi disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	B (Koefisien)	Std. Error	Beta	t hitung	Sig. (p)
Konstanta	45,321	4,215	-	10,756	0,000
Mindfulness	0,387	0,145	0,219	2,670	0,010

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa variabel mindfulness memiliki koefisien regresi positif (B = 0,387) dengan nilai signifikansi p = 0,010 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa mindfulness berpengaruh terhadap resiliensi karyawan dinyatakan diterima.

Selanjutnya, ringkasan model regresi disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,227	0,048	0,057	10,104

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,227 menunjukkan adanya hubungan positif antara mindfulness dan resiliensi, meskipun kekuatan hubungan tergolong rendah. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,048 mengindikasikan bahwa mindfulness mampu menjelaskan sebesar 4,8% variasi resiliensi karyawan. Dengan demikian, sebagian besar variasi resiliensi karyawan, yaitu sebesar 95,2%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel mindfulness.

Pembahasan

Penelitian menunjukkan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan karyawan untuk bertahan dalam krisis perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat kesadaran diri karyawan lebih dekat dengan kemampuan mereka untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit dari tekanan yang muncul selama krisis. Hasil ini sejalan dengan gagasan bahwa sadar diri adalah alat psikologis yang membantu orang mengelola stres dan merespons situasi sulit secara lebih adaptif.

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara mindfulness dan resiliensi di lingkungan kerja. Penemuan empiris ini sejalan dengan temuan ini. Studi oleh Allen et al. (2021) dan Hartmann et al. (2020) menemukan bahwa kesadaran diri meningkatkan regulasi emosi dan fleksibilitas kognitif. Kedua faktor ini merupakan komponen penting dalam membangun resiliensi. Selain itu, studi Malik dan Garg (2020) menunjukkan bahwa mindfulness membantu individu memaknai tekanan kerja secara lebih konstruktif, sehingga memperkuat kemampuan untuk bangkit dari situasi menantang.

Meskipun demikian, besarnya kontribusi mindfulness terhadap resiliensi dalam penelitian ini tergolong relatif kecil, yaitu sebesar 4,8%. Hal ini menunjukkan bahwa mindfulness bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan resiliensi karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kuntz et al. (2020) yang menegaskan bahwa resiliensi karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor, termasuk dukungan organisasi, gaya kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, serta sumber daya personal lainnya. Dengan kata lain, mindfulness berperan sebagai salah satu prediktor yang mendukung resiliensi, namun tidak berdiri sendiri.

Dalam konteks krisis perusahaan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa praktik mindfulness dapat membantu karyawan menjaga stabilitas emosional dan kejernihan berpikir, meskipun pengaruhnya bersifat terbatas. Oleh karena itu, upaya peningkatan resiliensi karyawan sebaiknya tidak hanya berfokus pada pengembangan mindfulness secara individual, tetapi juga didukung oleh kebijakan organisasi yang kondusif, lingkungan kerja yang suportif, serta kepemimpinan yang responsif terhadap kondisi krisis. Pendekatan yang komprehensif diharapkan dapat memperkuat resiliensi karyawan secara lebih optimal dalam menghadapi tantangan organisasi yang dinamis.

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana mindfulness mempengaruhi resiliensi karyawan Perusahaan X dalam menghadapi krisis. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap resiliensi karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan, beradaptasi dengan perubahan, dan bangkit dari situasi krisis.

Meskipun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kontribusi mindfulness terhadap resiliensi relatif terbatas, yaitu sebesar 4,8%. Hal ini mengindikasikan bahwa mindfulness bukan merupakan satu-satunya faktor yang menentukan tingkat resiliensi karyawan. Resiliensi karyawan kemungkinan besar dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor lain, seperti dukungan organisasi, kualitas kepemimpinan, karakteristik pekerjaan, serta sumber daya personal yang dimiliki individu. Dengan demikian, mindfulness dapat dipandang sebagai salah satu prediktor yang berperan melengkapi faktor-faktor lain dalam membangun resiliensi karyawan selama masa krisis.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi organisasi untuk mempertimbangkan untuk menerapkan mindfulness sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan ketahanan mental karyawan. Program pelatihan kesadaran diri dapat dimasukkan ke dalam kebijakan perusahaan yang membantu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan ramah. Namun, upaya untuk meningkatkan resiliensi karyawan akan lebih berhasil jika dilakukan secara menyeluruh dengan intervensi pada tingkat organisasi dan individu.

Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas karena terbatas pada satu organisasi dan menggunakan desain cross-sectional. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggunakan desain jangka panjang, memperluas jenis dan jumlah sampel, dan mempertimbangkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, dukungan sosial, dan budaya organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi resiliensi karyawan dalam menghadapi krisis.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, T. D., Eby, L. T., Conley, K. M., Williamson, R. L., Mancini, V. S., & Mitchell, M. E. (2021). Mindfulness-based practices and work outcomes: A review and research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 124, 103526.

Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job demands-resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21.

Biron, M., & van Veldhoven, M. (2019). When control becomes a liability rather than an asset: Comparing home and office days among part-time teleworkers. *Journal of Organizational Behavior*, 40(2), 131-146.

Britt, T. W., Shen, W., Sinclair, R. R., Grossman, M. R., & Klieger, D. M. (2019). How much do we really know about employee resilience? *Industrial and Organizational Psychology*, 12(4), 378-404.

Bundy, J., Pfarrer, M. D., Short, C. E., & Coombs, W. T. (2019). Crises and crisis management: Integration, interpretation, and research development. *Journal of Management*, 45(3), 772-801.

Cooper, C. L., & Quick, J. C. (2020). *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. Wiley Blackwell.

Field, A. (2020). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). Sage Publications.

Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., Baer, R. A., Brewer, J. A., & Lazar, S. W. (2019). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of Management*, 45(1), 114-145.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8th ed.). Cengage Learning.

Hartmann, S., Weiss, M., Newman, A., & Hoegl, M. (2020). Resilience in the workplace: A multilevel review and synthesis. *Applied Psychology*, 69(3), 913-959.

Kabat-Zinn, J. (2019). *Mindfulness for all: The wisdom to transform the world*. Hachette Books.

Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling* (5th ed.). Guilford Press.

Kuntz, J. R. C., Malinen, S., & Näswall, K. (2020). Employee resilience: Directions for resilience development. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 72(3), 223-242.

Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupprecht, S., & Eiroa-Orosa, F. J. (2019). Mindfulness-based interventions in the workplace: An inclusive systematic review and meta-analysis. *British Journal of Psychology*, 110(1), 1-29.

Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094.

Nguyen, Q., Kuntz, J. R. C., Näswall, K., & Malinen, S. (2021). Employee resilience and leadership styles: The moderating role of proactive personality. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 653-668.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2020). Recommendations for creating better concept definitions in the organizational, behavioral, and social sciences. *Organizational Research Methods*, 23(2), 159-203.

Robertson, I. T., Cooper, C. L., Sarkar, M., & Curran, T. (2019). Resilience training in the workplace from 2003 to 2014: A systematic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 92(3), 434-459.

Rudolph, C. W., Allan, B., Clark, M., Hertel, G., Hirschi, A., Kunze, F., Shockley, K. M., Shoss, M. K., Sonnentag, S., & Zacher, H. (2020). Pandemics: Implications for research and practice in industrial and organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(1), 1-35.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2019). *Research methods for business students* (8th ed.). Pearson Education.

Shaughnessy, J. J., Zechmeister, E. B., & Zechmeister, J. S. (2020). *Research methods in psychology* (11th ed.). McGraw-Hill Education.

Vonderlin, R., Biermann, M., Bohus, M., & Lyssenko, L. (2020). Mindfulness-based programs in the workplace: A meta-analysis of randomized controlled trials. *Mindfulness*, 11(7), 1579-1598.