

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada suatu tempat seperti instansi, lembaga atau organisasi dan melaksanakan tugasnya dengan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kualifikasi profesi yang disepakati para pihak. Menurut Undang – Undang Tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian, Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Pegawai instansi pemerintahan Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan adalah pegawai yang bekerja di Kanwil Kemenkumham menyelenggarakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan HAM dalam provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Hukum dan HAM dengan ketentuan peraturan perundang – undang dalam menjalankan tugas dan fungsinya, Kepala Kantor Wilayah dibantu oleh para koordinator, salah satu koordinator tersebut adalah Divisi Pemasyarakatan.

Divisi Pemasarakatan mengkoordinasi pelaksanaan sebagian tugas Direktorat Jendral Pemasarakatan berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Direktur Jendral Pemasarakatan, dimana dalam melaksanakan fungsinya, Divisi Pemasarakatan menyelenggarakan fungsi bimbingan teknis dan bimbingan di bidang pemasarakatan mengkoordinasikan pelaksanaan teknis di bidang pelayanan pengawasan, mengawasi dan pengendalian pelaksanaan teknis di bidang pemasarakatan. Pelaksanaan tugas tersebut harus dapat dicapai oleh pegawai dalam memenuhi fungsinya di bidang Pemasarakatan, capaian tersebut menjadi tolak ukur seberapa banyak tugas-tugas yang telah dicapai oleh pegawai. Tugas – tugas tersebut lalu diuraikan menjadi beban kerja yang dibebankan kepada pegawai

Menurut Setyawati dkk (2023), beban kerja diartikan sebagai besaran pekerjaan yang wajib dilakukan misalnya jam kerja yang cukup panjang, tekanan kerja dan tanggung jawab yang cukup besar untuk ditunjang pekerja. Beban kerja Divisi Pemasarakatan (Divisi PAS) dibagi menjadi dua bidang, yaitu Bidang Pembinaan, Bimbingan, dan Teknologi Informasi dan Bidang Pelayanan Tahanan, Kesehatan, Rehabilitasi, Pengeolalaan Benda Sitaan, Barang Rampasan Negara, dan Keamanan (Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No 3 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia) dijelaskan pada tabel di bawah ini :

Tabel 1.1 Beban Kerja Divisi Pemasyarakatan

Bidang	Tugas
Bidang Pembinaan, Bimbingan dan Teknologi Informasi	Tugas Pokok
	Melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerja sama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pembinaan narapidana dan latihan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengetasan anak, teknologi informasi dan kerja sama
	Tugas Bulanan
	Melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian tugas teknis, kerja sama, pamantauan, evaluasi, penyusunan laporan (bulanan, triwulan), pengadaan rapat kerja teknis bulanan di bidang pembinaan narapidana dan latihan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengetasan anak, teknologi informasi dan kerja sama
Bidang Pelayanan Tahanan, Kesehatan, Rehabilitasi, Pengelolaan Benda Sitaan, Barang Rampasan Negara, dan Keamanan	Tugas Tahunan
	Melakukan penyusunan laporan tahunan hasil dari pembinaan dan pengendalian tugas di bidang-bidang pembinaan narapidana dan latihan kerja produksi, bimbingan kemasyarakatan dan pengetasan anak, teknologi informasi dan kerja sama, melakukan pengadaan rapat kerja teknis tahunan.
	Tugas Pokok
	Melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan tahanan, perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara serta keamanan dan ketertiban
	Tugas Bulanan
	Melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian tugas teknis, kerja sama, pamantauan, evaluasi, penyusunan laporan (bulanan, triwulan), pengadaan rapat kerja teknis bulanan di bidang perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara serta keamanan dan ketertiban
	Tugas Tahunan
	Melakukan penyusunan laporan tahunan hasil dari pembinaan dan pengendalian tugas di bidang di bidang perawatan kesehatan dan rehabilitasi, pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara serta keamanan dan ketertiban

Sumber : Peraturan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia No 3 Tahun 2018 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kanwil Kemenkumham

Beban kerja pegawai Divisi Pemasyarakatan seperti yang telah diuraikan pada tabel diatas memiliki berbagai macam tugas yang cenderung beresiko karena pegawai tak hanya berkontak langsung dengan narapidana tapi juga memastikan narapidana mendapatkan hak – haknya selama menjalani menjalani masa tahanan. Dalam menjalani tugas – tugas pokok, bulanan dan tahunan pegawai Divisi Pemasyakatan juga mempunyai tugas tambahan seperti

mengikuti seminar dan pelatihan salah satu pelatihan yang rajin dilakukan tiap tahunnya adalah latihan menembak. Dari sebagian tugas pokok yang dilakukan pelaksanaan Monev (Monitoring dan Evaluasi) adalah tugas yang seringkali cukup menjadi tekanan bagi pegawai.

Monev diartikan sebagai pemantauan ke unit-unit pelaksana di seluruh Sumatera Selatan dan kadang kala juga mengunjungi beberapa unit-unit pelaksana di Indonesia untuk tujuan evaluasi. Monev diadakan lebih dari sepuluh kali dalam satu tahun namun, disaat tertentu Monev bisa dilakukan lima kali perbulan. Dalam pelaksanaannya Monev memiliki batasan waktu dimana pegawai Divisi PAS harus mengatur waktu dengan baik agar waktu yang diberikan sesuai dengan perkiraan waktu perjalanan yang sebenarnya, untuk menyesuaikan waktu tersebut kadang kala pegawai menggunakan waktu sepuluhang dari kerja untuk berangkat Monev ke Unit Pelaksana Teknis (UPT). Tak hanya itu pegawai – pegawai yang melakukan Monev pergi secara mandiri ke UPT yang tersebar di seluruh Sumatera Selatan dengan menempuh perjalanan yang cukup terbilang jauh juga kondisi yang tidak menjamin keamanan karena perjalanan Monev tidak didampingi petugas keamanan.

Ketidakpastiaan keamanan dalam melakukan Monev baik dari segi perjalanan ke UPT maupun di UPT tersebut ditambah dengan kewajiban menyeimbangkan pekerjaan lainnya yang harus berjalan walaupun pegawai melakukan Monev menjadikan pegawai rentan mengalami stres kerja. Hal in sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2016) bahwa stres kerja merupakan suatu reaksi yang diakibatkan oleh interaksi antara manusia dengan pekerjaan

dalam bentuk fisik dan psikologis yang dianggap sebagai sesuatu hal yang mengancam.

Stres memiliki tingkatannya sendiri menurut Priyoto (2019) dibagi menjadi 3 jenis tingkatan yaitu stres ringan, stres sedang, dan stres berat. Pada stres ringan ditandai dengan energi yang perlahan menurun, merasakan lelah tanpa sebab, kadang mengalami gangguan pencernaan dan perasaan yang selalu tegang. Pada stres sedang muncul tanda – tanda gangguan pada otot yang terasa tegang, kualitas tidur yang terganggu, perasaan tegang ataupun sering kali merasakan sakit pada bagian perut. Pada stres berat muncul gangguan dalam penurunan konsentrasi, kesulitan akan tidur, rasa letih yang semakin meningkat, meningkatnya rasa ketakutan yang tidak jelas ataupun hubungan sosial yang menurun dan sikap negativisme.

Berdasarkan angket awal ditemukan bahwa pegawai Divisi Pemasarakatan mengalami stres pada tingkat sedang dan tinggi ditandai dengan banyaknya pegawai menjawab pertanyaan mudah merasa tersinggung, mudah merasa gelisah, berada pada keadaan tegang, kesulitan untuk relaksasi/bersantai, takut diri terhambat oleh tugas-tugas yang tidak biasa dilakukan, sulit untuk menenangkan diri setelah melakukan sesuatu yang tidak menyenangkan, mudah merasa kelelahan, sulit mengontrol diri juga emosi saat merasa tertekan, dan sulit merasa tenang jikalau pekerjaan belum selesai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 05 April 2023 di Divisi Pemasarakatan Kanwil Kemenkumham pada pukul 10:00 WIB bersama pegawai perempuan berinisial SU (*Personal*

communication, April 05 2023) SU mengatakan bahwa tingkat tensi saya kadang terlalu rendah dari biasanya dikarenakan kegiatan terlalu banyak, kadang merasakan pusing kepala jikalau harus melaksanakan pekerjaan dengan menggunakan teknologi yang tidak diketahuinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama pegawai laki - laki berinisial IG (*Personal communication*, April 05 2023) IG mengatakan bahwa merasakan ketegangan akibat tekanan kerja yang diberikan kepadanya dan saat pulang belum tentu dapat beristirahat dengan nyaman karena kadangkala sesudah lewat jam kerja ada tugas dinas luar yang wajib dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan bersama pegawai laki – laki berinisial Df (*Personal communication*, Agustus 02 2023) mengatakan bahwa jikalau laporan sesuai dengan jadwalnya maka laporan tersebut bisa selesai dengan maksimal tanpa adanya tekanan dalam pengerjaannya, jika laporan ada yang minta cepat itu yang sulit karena laporan harus dibuat dengan berapa banyak narapidana yang sudah diberikan pelatihan per masing-masing UPT.

Menurut Munandar (dalam Busro, 2020) terdapat intervensi yang bisa dilakukan perusahaan dalam mengelola stres kerja pegawai, yaitu dengan kerekayasaan organisasi, kerekayasaan kepribadian, teknik penenangan pikiran, dan aktivitas fisik (olahraga).

Mindfulness adalah salah satu teknik penenangan pikiran yang diartikan Thich Nhat Hanh sebagai kesadaran akan apa yang terjadi pada diri sendiri dan

sekitar. *Mindfulness* dapat menuntun diri untuk menjadi lebih perhatian dengan apa saja yang ada dipandangan (Adams, 2022). *Mindfulness* dikembangkan dengan tujuan untuk memberikan perhatian dengan sadar dan berkelanjutan tanpa menghakimi apa yang terjadi pada tubuh anda, pikiran anda, dan di dunia sekitar anda. *Mindfulness* adalah tentang untuk terus terjaga dan sadar, hidup dimasa sekarang, menjadi dan mengenal diri sendiri tentang siapa kita itu- Job Kabat Zinn, Full Catastrophe Living. *Mindfulness* juga memiliki tekniknya sendiri berdasarkan terapi yang diuraikan oleh Shapiro & Carlson (2017) menjadi 2 bagian yaitu *Mindfulness-Based Stress Reduction* (MBSR) dan *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (MBCT). Teknik MBSR berfokus kepada pengamatan dan perhatian dalam mengamati apa yang terjadi pada tubuh seperti sensasi, suara, emosi dan pikiran sedangkan teknik MBCT berfokus kepada penyingkiran pikiran negatif dengan cara menjalin hubungan dengan segala hal yang muncul dari pikiran.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Calcagni, dkk (2021) dengan judul *Differential Effect of Mindfulness-Based Intervention Program at Work on Psychological Wellbeing and Work Engagement* ditemukan perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah intervensi *mindfulness* terhadap peningkatan kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, kinerja dan penurunan tingkat stres.

Berdasarkan uraian masalah yang terjadi di Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

Pengaruh Teknik *Mindfulness* Terhadap Stres Kerja Pada pegawai Divisi Pemasarakatan Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah teknik *mindfulness* mampu mengurangi stres kerja pada pegawai Divisi Pemasarakatan Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi bidang ilmu psikologi khususnya pada bidang ilmu psikologi positif.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat mendatangkan manfaat untuk para pegawai di Divisi Pemasarakatan Kanwil Kemenkumham dan sebagai acuan pembelajaran.

b. Bagi Divisi Pemasarakatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk perbaikan pengembangan layanan untuk pegawai dalam rangka meningkatkan

kepuasan kerja dengan menjaga kesehatan tak hanya fisik tapi juga mental pegawai khususnya di Divisi Pemasarakatan Kanwil Kemenkumham Sumatera Selatan dalam menghadapi tekanan beban kerja sehari-hari.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian – penelitian selanjutnya yang mempunyai ruang lingkup yang sama dalam mengembangkan penelitian ini.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso & Rizky (2022) berjudul Teknik *Mindfulness* dan Kecemasan Perempuan Sebagai Aparat Sipil Negara di Kota Sumbawa Besar. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah teknik *mindfulness* berpengaruh terhadap kecemasan pada ibu bekerja sebagai ASN di Kota Sumbawa Besar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian quasi eksperimen dengan desain penelitian *non-random pre-test post-test control grub design*. Subjek penelitian berjumlah 13 orang. Hasil uji analisis hipotesis menggunakan parametrik *Mann-Whitney U Test* ($Z=-2,164$, $p<0,050$), dan *Wilcoxon Signes Ranks* ($Z=-2,384$, $p<0,050$). Data tersebut menunjukkan bahwa teknik *mindfulness* yang diusulkan efektif dalam mengurangi kecemasan pada Wanita ASN.

Penelitian Faridah, dkk (2022) berjudul Pengaruh Aplikasi *Mobile Mindfulness* (MM) Terhadap Stres Kerja Perawat di RSUD Kota Tangerang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perubahan stres pada perawat sebelum dan sesudah menerima terapi dengan menggunakan aplikasi mobile *mindfulness* (MM). Design ini menggunakan design eksperimental *One Group Pre-test – Post-test*. Subjek penelitian berjumlah 112 responden. Hasil data ini diuji analisis hipotesis dengan uji *wilcoxon* menunjukkan nilai P value $0.000 < 0.005$ dan skor stres yang mengalami penurunan sebesar 3,08% maka H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat dipahami bahwa penelitian ini memiliki pengaruh penyediaan aplikasi mobile *mindfulness* terhadap stres kerja pada perawat distrik Tangerang.

Kajian mengenai *mindfulness* dilakukan oleh Widyasih 2020 dengan judul Pengaruh Pelatihan *Mindfulness* Terhadap Stres Kerja Karyawan untuk melihat apakah terdapat perbedaan tingkat stres kerja karyawan antara sebelum dan sesudah dilakukan pelatihan *mindfulness*. Penelitian ini melibatkan lima orang karyawan Yayasan Wira Padya yang dipilih berdasarkan kriteria. Penelitian eksperimental ini menggunakan desain penelitian *one grup pretes- post-test design*. Hasil analisis data menggunakan analisis *Wilcoxon Signed Ranks* menunjukkan perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah pemberian pelatihan meditasi dengan nilai mean *pre-test* = 63,40 dan mean *post-test* 49,80. Dari uraian diatas, dapat disimpulkan pelatihan *mindfulness* dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Penelitian terkait *mindfulness* dilakukan oleh Puswiartika & Ratu (2020) dengan judul *The Effect of Mindfulness-Based Intervention on Work Stress of Nurses who Work In an Emergency Departement in a Hospital in Indonesia* dengan

hipotesis mengurangi stres tenaga keperawatan yang bekerja di rumah sakit pingiran di Indonesia. Penelitian ini melibatkan 15 anggota Unit Gawat Darurat RSUD Pandeglang, Banten, Indonesia. Studi ini menggunakan desain penelitian *randomized controlled trial*. Hasil analisis menggunakan analisis *nonparametric* dengan *Wilcoxon Signed Rank Test*. Hasil analisis menunjukkan nilai sebelum intervensi *mindfulness* sebesar 24,07 dan nilai setelah intervensi *mindfulness* sebesar 18,67. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa intervensi berbasis *mindfulness* merupakan alat yang menjanjikan untuk mengurangi stres pada kalangan perawat di rumah sakit di pedesaan Indonesia.

Studi mengenai aplikasi *mindfulness* yang dilakukan oleh Seok-In, dkk (2022) dengan judul *Effects of mobile mindfulness training on mental health of employees: A CONSORT-compliant pilot randomized controlled trial*. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah *mobile mindfulness training* (MMT) merupakan alat manajemen stress mandiri yang meningkatkan kesehatan pribadi dan *Mibyong* merupakan suatu kondisi yang bukan penyakit tetapi menunjukkan kelainan kesehatan yang jelas. Dalam penelitian ini, desain *Experimental One Group Pre-test – post-test control* yang dipakai dengan subjek penelitian sebanyak 45 karyawan yang dibagi secara acak menjadi kelompok eksperimen dan kelompok kontrol. Hasil pengujian menggunakan *paired t test* dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan subjektif dan kondisi *Mibyong* meningkat secara signifikan pada grup eksperimen dibandingkan kelompok kontrol selama 4 minggu kemudian. Namun, tingkat stres yang dirasakan tidak berkurang secara signifikan pada kelompok eksperimen dibandingkan dengan kelompok kontrol.

Penelitian Bossi, dkk (2022) berjudul *Mindfulness-Based Online Intervention Increases Well-Being and Decreases Stress After Covid-19 Lockdown* dengan tujuan untuk menguji keefektifan intervensi *mindfulness* online terhadap Kesehatan karyawan khususnya pasca lockdown Covid-19 di Italia. Penelitian ini melibatkan kelompok kontrol yang terdiri dari 63 peserta dan kelompok eksperimen yang terdiri dari 69 peserta selama intervensi *mindfulness* online selama 8 minggu. Studi eksperimen ini menggunakan desain penelitian *pre-test – post-test control grup* dengan penggunaan analisis data *mixed linear regression*, hasil analisis menunjukkan bahwa intervensi *mindfulness* efektif dalam meningkatkan Kesehatan dan mengurangi stres yang dirasakan pada sejumlah kondisi dan ditemukan bahwa frekuensi dilakukannya intervensi *mindfulness* berkorelasi positif dengan kebahagiaan, serta perhatian, pengaruh positif, penilaian kembali kognitif dan berkorelasi negatif dengan indikator stres seperti pengaruh negatif, depresi, kecemasan dan stres. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa program pelatihan *mindfulness* online penting dan efektif dalam mengelola stress karyawan terutama setelah pasca *lockdown Covid-19*.

Penelitian yang dilakukan oleh Calcagni, dkk (2021) berjudul *Differential Effect of Mindfulness-Based Intervention Program at Work on Psychological Wellbeing and Work Engagement* bertujuan untuk melihat apakah ditemukan perbedaan yang signifikan sebelum dan sesudah intervensi *mindfulness* dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, kinerja dan penurunan tingkat stres. Penelitian ini melibatkan dua organisasi berbeda yaitu organisasi A dan Organisasi B dengan kriteria pekerja dibidang manajemen dan back-office,

pekerja dari dua organisasi tersebut dibagi menjadi kelompok eksperimen (A) dan kelompok kontrol (B). Hasil analisis penelitian menggunakan *Analisis of Vaariance (Manova)* dan *Anova* dengan hasil yang menunjukkan bahwa program intervensi *mindfulness* berhasil meningkatkan tingkat kesejahteraan psikologis, keterlibatan kerja, kinerja peserta, serta menurunkan tingkat stres di tempat kerja.

Penelitian yang dilakukan Gizzele Valencia (2020) dengan judul *Calm : A Mindfulness Mobile App For Stress Reduction in the Workplace*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah penerapan aplikasi *mindfulness* dalam konteks kesehatan kerja dapat mengurangi stres yang dirasakan, termasuk stres kerja dan meningkatkan tingkat *mindfulness* awareness dalam 21 hari. Penelitian ini menggunakan desain eksperimental *pre-test* – *post-test*. Populasi penelitian berjumlah 35 peserta. Hasil uji analisis hipotesis menggunakan intervensi kumulatif *pre-test* – *post-test* skor PSS10 dan skor skala MAAS-15 berkisar antara skor tingkat stres 20,63% pada *pre-test* hingga 13,74% pada skor *post-test* dan skor *mindfulness* meningkat dari menjadi 6,7%. Hasil kelayakan menyimpulkan bahwa *mindfulness mobile app* merupakan strategi coping yang efektif dalam manajemen kesehatan kerja.

Kajian mengenai aplikasi *mindfulness* telah dilakukan oleh Bostock, dkk (2019) dengan judul *Mindfulness On-The-Go: Effects of a Mindfulness Meditation App on Work Stress and Well-Being*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah program meditasi *mindfulness* melalui penggunaan aplikasi *smartphone* dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis, mengurangi ketegangan kerja dan mengurangi tekanan darah. Penelitian ini melibatkan 238 karyawan dari dua perusahaan besar di Inggris

yang berpartisipasi dalam aktivitas langsung melalui aplikasi *mindfulness* seluler selama 16 minggu. Penelitian ini menggunakan desain eksperimental *one Grup pre-test – posttest control*. Hasil tes dianalisis menggunakan *Chi-square* dan *t-test* untuk menguji perbedaan kelompok, menggunakan analisis *Ancova* untuk efek intervensi dan korelasi person untuk menguji apakah sesi latihan mungkin terkait dengan hasil psikologis dasar, usia, dan jam kerja. Hasil analisis data menunjukkan bahwa penerapan disiplin melalui melalui aplikasi *mindfulness* seluler yang dilakukan secara terus menerus beberapa kali dalam seminggu dapat meningkatkan kesehatan dan menurunkan stres selama bekerja jangka Panjang.

Penelitian yang dilakukan oleh Champion, dkk (2018) berjudul *The Efficacy of a Brief App-Based Mindfulness Intervention on Psychosocial Outcomes in healthy adults: A Pilot Randomised Controlled Trial*. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah *mindfulness* melalui aplikasi smartphone mampu meningkatkan kesejahteraan psikososial masyarakat umum. Penelitian ini berfokus pada 150 karyawan yang tergabung dalam organisasi yang sama. Penelitian ini menggunakan desain penelitian eksperimen uji kontrol *pre-test* dan *post-test* selama 10 sampai 30 hari. Hasil analisis data menunjukkan bahwa aplikasi *mindfulness* secara positif mampu mempengaruhi kepuasan hidup, stres dan ketahanan. Penerapan *mindfulness* juga dapat melindungi terhadap peningkatan stres yang tak terduga yang terjadi dan dialami oleh kelompok kontrol.