

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DENGAN *MINDFULNESS*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

**(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Industri *Coffee Shop*
Bandar Lampung)**

Skripsi

Oleh

MELA MALIDHA

NPM 2011011018



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *EMPLOYEE* *ENGAGEMENT* DENGAN *MINDFULNESS* SEBAGAI VARIABEL MODERASI

**(Studi Pada Karyawan Generasi Z di Industri *Coffee Shop*
Bandar Lampung)**

Oleh

Mela Malidha

Karyawan di industri *coffee shop* Bandar Lampung lebih rentan terhadap stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement* dengan *mindfulness* sebagai variabel moderasi. Variabel independen yang digunakan adalah stres kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah *employee engagement*. Variabel moderasi yang digunakan adalah *mindfulness*. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* dengan sampel sebanyak 133 karyawan *coffee shop*. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Metode analisis penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan analisis regresi moderasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* dan *mindfulness* tidak memiliki efek moderasi dalam pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z yang bekerja di industri *coffee shop* Bandar Lampung. Saran yang didapat dari penelitian ini adalah sebaiknya pihak *coffee shop* lebih memperhatikan tuntutan peran yang diberikan pada karyawannya dalam penyelesaian pekerjaan dan penyesuaian beban kerja dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan. Pihak *coffee shop* harus lebih memahami kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya. Selain itu, pihak *coffee shop* harus lebih menjaga tingkat kenyamanan karyawan untuk bekerja, agar karyawan tetap dapat fokus bekerja.

Kata kunci: Stres Kerja, *Employee Engagement*, *Mindfulness*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK STRESS ON EMPLOYEE ENGAGEMENT WITH MINDFULNESS AS A MODERATING VARIABLE

***(Study on Generation Z Employees in the Bandar Lampung
Coffee Shop Industry)***

By:

Mela Malidha

Employees in the coffee shop industry Bandar Lampung are more vulnerable to stress. This study aims to determine the effect of job stress on employee engagement with mindfulness as a moderating variable. The independent variable used is job stress. The dependent variable used is employee engagement. The moderating variable used is mindfulness. The population in the study were all Generation Z employees in the Bandar Lampung coffee shop industry. The sampling method used was purposive sampling method with a sample of 133 coffee shop employees. The method used to collect data in this study was a questionnaire with a Likert scale. This research analysis method uses simple linear regression and moderation regression analysis. The results of this study indicate that work stress has a negative and significant effect on employee engagement and mindfulness has no moderating influence in the effect of work stress on employee engagement of Generation Z employees who work in the coffee shop industry in Bandar Lampung. The suggestion obtained from this research is that the coffee shop should pay more attention to the role demands given to its employees in completing work and adjusting the workload to the level of ability of employees. The coffee shop must better understand the needs of employees in their work. In addition, the coffee shop must better maintain the level of comfort of employees to work, so that employees can stay focused on working.

Keywords: Job Stress, Employee Engagement, Mindfulness

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *EMPLOYEE*
ENGAGEMENT DENGAN *MINDFULNESS*
SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Oleh

MELA MALIDHA

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mendapat Gelar
SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

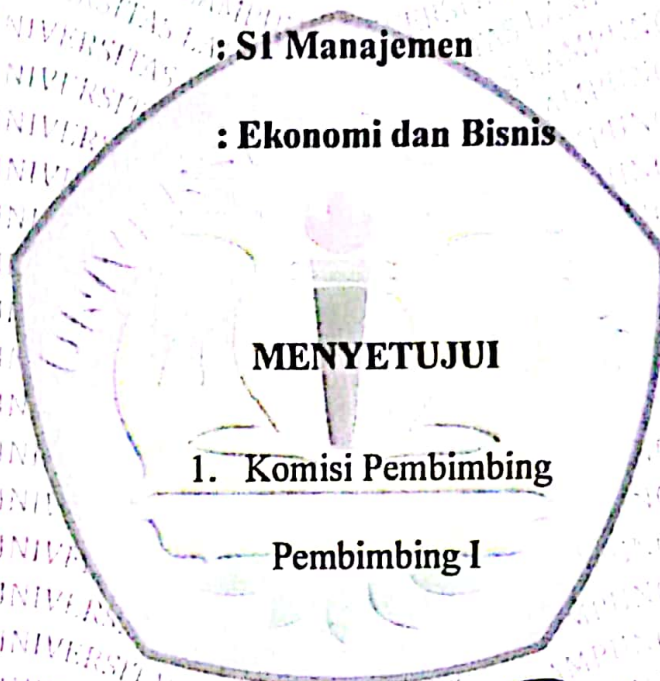
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP
EMPLOYEE ENGAGEMENT DENGAN
MINDFULNESS SEBAGAI VARIABEL
MODERASI**

Nama Mahasiswa : **Mela Malidha**

Nomor Pokok Mahasiswa : **2011011018**

Program Studi : **SI Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003

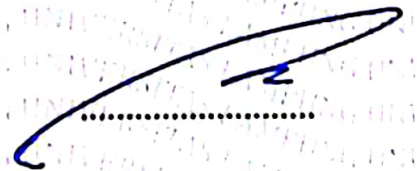
2. Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.
NIP 19680708 200212 1 003

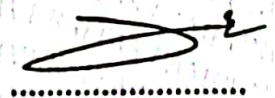
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

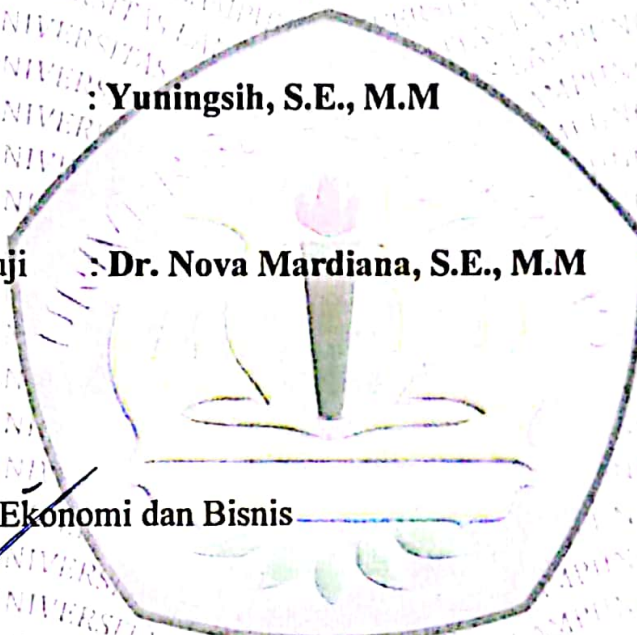
Ketua : Dr. Ribhan, S.E., M.Si.



Penguji Utama : Yuningsih, S.E., M.M



Sekretaris Penguji : Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M



2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si
NIP. 19660621.199003 1003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 04 September 2024

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Mela Malidha
NPM : 2011011018
Program Studi : S1 Manajemen
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Desa Sungai Langka, Kecamatan Gedong Tataan,
Kabupaten Pesawaran, Provinsi Lampung

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Employee Engagement* Dengan *Mindfulness* Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Generasi Z di Industri Coffee Shop Bandar Lampung)” merupakan hasil karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya, tidak ada karya atau pendapat orang lain yang digunakan dalam skripsi ini, kecuali yang secara jelas diacu dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Saya tidak melakukan pengutipan atau penggunaan karya orang lain dengan cara yang tidak sesuai dengan tata etika ilmiah yang berlaku dalam lingkungan akademik, atau yang disebut **Plagiarisme**. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2024



Mela Malidha

NPM 2011011018

RIWAYAT HIDUP



Penulis Mela Malidha lahir di Sungai Langka tanggal 01 Februari 2004, sebagai anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Sunarto dan Ibu Dayanti.

Pendidikan yang pernah ditempuh penulis adalah Taman Kanak-kanak Dharma Wanita, kemudian Sekolah Dasar Negeri 03 Sungai Langka pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015, melanjutkan Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Pesawaran pada tahun 2015 dan lulus tahun 2018, kemudian Sekolah Menengah Atas Negeri 01 Gadingrejo pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2020 dengan mengambil kelas akselerasi.

Tahun 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswi pada Jenjang Strata satu di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung (UNILA) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama di bangku perkuliahan penulis aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Koperasi Mahasiswa Universitas Lampung (Kopma Unila) dan menjabat sebagai Pengurus Unit Kreativitas Anggota (UKA) Bidang Edukasi pada tahun 2022. Penulis juga telah mengikuti kegiatan Kuliah Kerja Nyata (KKN) pada tahun 2023 selama 40 hari di Desa Karta, Kecamatan Kota Agung Timur, Kabupaten Tanggamus.

MOTTO

“Hasbunallah wanikmal wakil nikmal maula wanikman nasir.

Cukuplah bagi kami Allah, sebaik-baiknya pelindung dan sebaik-baiknya penolong kami.”

“Semuanya sudah ada bagiannya masing masing, jalani saja.”

(Bapak Sunarto)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim

Puji syukur kepada Allah SWT, Tuhan Yang Maha Esa atau segala hidayah dan juga karunia-Nya.

Sholawat beserta salam tetap selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur, maka ku persembahkan sebuah karya ini sebagai tanda cinta dan juga sayangku kepada :

Kedua orangtua ku Bapak Sunarto dan Ibu Dayanti yang telah membesarkan dengan penuh kasih sayang, banyak pengorbanan, serta kesabaran yang luar biasa. Terima kasih atas setiap tetes keringat, serta yang selalu membimbing, dan juga banyak mendo'akan ku sehingga aku dapat diberikan kemudahan dalam menjalankan studi, serta selalu mendo'akan untuk keberhasilan ku, sungguh semua hal yang sudah Bapak dan Ibu berikan kepada ku tidak akan mungkin terbalaskan.

Untuk almamater ku tercinta

“UNIVERSITAS LAMPUNG”

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur penulis atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan *Mindfulness* Sebagai Variabel Moderasi” (Studi pada Karyawan Generasi Z di Industri *Coffee Shop* Bandar Lampung). Penelitian skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa adanya bekal ilmu pengetahuan, dorongan dan bimbingan serta bantuan dari berbagai pihak, penulis tidak mungkin dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen dan dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, pengarahan, dan banyak memberikan pelajaran serta motivasi yang sangat berharga bagi Penulis.
3. Ibu Dr. Zainnur M. Rusdi, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen dan dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
4. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
6. Bapak Dr. Habibullah Jimad, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas yang telah memberikan saran yang sangat bermanfaat bagi Penulis.
7. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing Akademik.

8. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmunya selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
9. Staf dan pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu kelancaran proses penyelesaian skripsi ini, Ibu Nur dan Pak Dedi.
10. Pihak-pihak *coffee shop* di Bandar Lampung yang telah memberikan izin dan memberikan informasi yang sangat berguna untuk penulis dalam melakukan penelitian sebagai proses penyusunan skripsi ini.
11. Keluargaku tersayang, Bapak Sunarto, Ibu Dayanti, Mbaku Myhani Rosa, Adikku Hyang Puji Hutomo, serta seluruh keluarga besar atas doa dan dukungannya, baik moril maupun materil.
12. Kucingku Oyii yang telah setia menemani Penulis ketika mengerjakan skripsi dan menjadi penyemangat Penulis.
13. Teman-teman ku Intan, Abel, dan Coco, yang turut membantu memberi semangat dan selalu ada untuk ku.
14. Teman-teman kampus Manajemen Angkatan 2020.
15. Serta semua teman-teman dan berbagai pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penulisan ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih.
16. Terakhir, kepada diri Saya sendiri Mela Malidha, terima kasih telah bertahan sejauh ini, terima kasih atas kesabaran dan kerja keras yang telah dilakukan selama perjalanan panjang penyusunan skripsi ini. Terima kasih telah percaya pada kemampuan diri sendiri. Aku bangga pada semua yang telah ku capai. Semoga ini menjadi langkah awal dari perjalanan panjang menuju Impian yang lebih besar.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Terima kasih atas segala doa, dukungan, dan semangat yang telah diberikan kepada Penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Bandar Lampung, 03 Oktober 2024

Mela Malidha

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Stres Kerja	11
2.1.1 Definisi stres kerja	11
2.1.2 Dimensi stres kerja.....	12
2.2 <i>Employee Engagement</i>	14
2.2.1 Definisi <i>employee engagement</i>	14
2.2.2 Dimensi <i>employee engagement</i>	15
2.3 <i>Mindfulness</i>	17
2.3.1 Definisi <i>mindfulness</i>	17
2.3.2 Dimensi <i>mindfulness</i>	19
2.4 Penelitian Terdahulu.....	21

2.5	Kerangka Pemikiran	25
2.6	Perumusan Hipotesis Penelitian	26
2.6.1	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	26
2.6.2	<i>Mindfulness</i> Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Employee Engagement</i>	26
BAB III METODE PENELITIAN		28
3.1	Jenis Penelitian	28
3.2	Sumber Data	28
3.3	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	29
3.3.1	Populasi.....	29
3.3.2	Sampel	29
3.4	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
3.4.1	Variabel penelitian.....	30
3.4.2	Definisi Operasional	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.5.1	Kuesioner	32
3.5.2	Wawancara.....	33
3.5.3	Studi kepustakaan	33
3.6	Uji Instrumen Penelitian.....	33
3.6.1	Uji validitas.....	33
3.6.2	Uji reliabilitas	34
3.6.3	Uji Normalitas.....	34
3.7	Metode Analisis Data	34
3.7.1	Deskripsi hasil survei.....	35
3.7.2	Analisis regresi	35
3.8	Pengujian Hipotesis	36
3.8.1	Uji t (parsial).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		38
4.1	Hasil Distribusi Kuesioner	38
4.2	Karakteristik Responden	38

4.3	Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas	42
4.3.1	Hasil uji validitas	42
4.3.2	Hasil Uji reliabilitas	45
4.3.3	Hasil uji normalitas	46
4.4	Analisis Deskripsi Pernyataan Responden	47
4.4.1	Analisis deskripsi pernyataan responden variabel stres kerja (X)	48
4.4.2	Analisis deskripsi pernyataan responden variabel <i>employee engagement</i> (Y)	50
4.4.3	Analisis deskripsi pernyataan responden variabel <i>mindfulness</i> (M)...	51
4.5	Analisis Regresi	55
4.6	Hasil Uji Hipotesis	57
4.6.1	Hasil Uji T (parsial)	57
BAB V SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN		62
5.1	Simpulan	62
5.2	Saran	63
5.3	Keterbatasan Penelitian	64
DAFTAR PUSTAKA		65
LAMPIRAN		70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Rumah Makan/Restoran Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung, 2019-2022	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	31
Tabel 4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	38
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	39
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	39
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	40
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	41
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Untuk Variabel Stres Kerja, <i>Employee Engagement</i> , dan <i>Mindfulness</i>	43
Tabel 4.7 Koefisien Nilai R Cronbach's Alpha	45
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik Cronbach's Alpha	48
Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.10 Hasil Pernyataan Responden Mengenai Stres Kerja	48
Tabel 4.11 Hasil Pernyataan Responden Mengenai <i>Employee Engagement</i>	50
Tabel 4.12 Hasil Pernyataan Responden Mengenai <i>Mindfulness</i>	52
Tabel 4.13 Hasil Regresi Linier Sederhana	55
Tabel 4.14 Hasil Regresi Linier Moderasi	56
Tabel 4.15 Hasil Uji T Untuk Hipotesis I	57
Tabel 4.16 Hasil Uji T Untuk Hipotesis II	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	25

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Wawancara Awal	70
Lampiran 2. Kuesioner.....	71
Lampiran 3. Karakteristik Responden.....	79
Lampiran 4. Distribusi Karakteristik Responden.....	85
Lampiran 5. Hasil Kuesioner Stres Kerja (X).....	87
Lampiran 6. Hasil Kuesioner <i>Employee Engagement</i> (Y).....	92
Lampiran 7. Hasil Kuesioner <i>Mindfulness</i> (M).....	100
Lampiran 8. Hasil Kuesioner <i>Mindfulness</i> (M) setelah <i>reverse</i>	105
Lampiran 9. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X).....	110
Lampiran 10. Hasil Uji Validitas <i>Employee Engagement</i> (Y)	110
Lampiran 11. Hasil Uji Validitas <i>Mindfulness</i> (M)	110
Lampiran 12. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X).....	111
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas <i>Employee Engagement</i> (Y).....	112
Lampiran 14. Hasil Uji Reliabilitas <i>Mindfulness</i> (M).....	113
Lampiran 15. Hasil Uji Normalitas	115
Lampiran 16. Tabel Frekuensi Stres Kerja (X).....	116
Lampiran 17. Tabel Frekuensi <i>Employee Engagement</i> (Y)	116
Lampiran 18. Tabel Frekuensi <i>Mindfulness</i> (M) setelah <i>reverse</i>	117
Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Sederhana.....	118
Lampiran 20. Hasil Uji Regresi Moderasi	119
Lampiran 21. Tabel T.....	120

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Karyawan merupakan aset yang berharga bagi organisasi atau perusahaan, karena karyawan merupakan sumber yang dapat mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan (Shaheen *et al.*, 2013). Oleh karena itu, karyawan yang merupakan sumber vital perusahaan, harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan, serta diperlukan *treatment* khusus untuk menjaga loyalitasnya kepada perusahaan. *Employee engagement* merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat Macey dan Schneider (2008) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Para manajer menganggap mengoptimalkan *employee engagement* penting karena karyawan yang tidak *engaged* adalah pusat masalah apabila karyawan kehilangan komitmen dan motivasi (Aktouf, 1992). Schaufeli dan Bakker (2004) berpendapat bahwa *employee engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif, yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya. Seorang karyawan yang *engage* akan berkomitmen pada tujuan dan nilai organisasinya, termotivasi untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi dan pada saat yang sama mampu meningkatkan rasa kesejahteraan mereka sendiri (Macleod dan Clarke, 2009). Salah satu upaya yang dapat organisasi berikan untuk memperkuat *employee engagement* dalam organisasi yaitu dengan memberikan kenyamanan kerja, tidak memberikan tekanan yang berlebih, dan membantu mengatasi stres.

Stres kerja merupakan bagian kehidupan pekerja, stres kerja yang berkepanjangan ini dapat mengakibatkan kelelahan kerja. Stres merupakan kesadaran individu tertentu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian dalam lingkungan kerja (Parker dan Decotiis, 1983). Agolla dan Ongori (2009) menjelaskan pendapat serupa, yaitu stres adalah respon psikologis dan fisiologis seseorang terhadap persepsi permintaan dan tantangan. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013). Tekanan ini dapat berupa tuntutan jangka waktu yang ketat, tugas yang terlalu kompleks atau tidak jelas, interaksi sosial yang sulit, dan banyak lagi. Gejala perilaku stres meliputi makan berlebihan atau kurang makan, menarik diri secara sosial dan ledakan kemarahan, sering hilang ingatan, terus menerus berpikir negatif, ketidakmampuan membuat keputusan dan kesulitan berkonsentrasi (Agolla dan Ongori, 2009). Secara keseluruhan, stres kerja yang dialami oleh karyawan melepaskan mereka dari pekerjaan, menghasilkan kinerja organisasi yang buruk (Velnampy dan Aravinthan, 2013). Karyawan yang mengalami stres di tempat kerja dapat mengalami dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka, serta berdampak pada kinerja, produktivitas, bahkan berdampak buruk pada keterikatan mereka pada organisasi.

Stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan memainkan peran kunci dalam kesiapan emosional dan kognitifnya di tempat kerja (Agolla dan Ongori, 2009). Karyawan yang terlibat (*engage*) secara emosional dan kognitif, yaitu ketika mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka, memiliki apa yang mereka butuhkan untuk melakukan pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka adalah bagian dari sesuatu yang signifikan dengan rekan kerja yang mereka percayai dan memiliki kesempatan untuk berkembang (Harter *et al.*, 2002). Oleh karena itu, stres kerja secara teoritis terkait dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Literatur stres secara umum menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dan keterikatan karyawan (Velnampy dan Aravinthan, 2013). Selain itu, penelitian oleh Breaugh (2021) mengemukakan hal yang sama, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres dan keterikatan berhubungan negatif. Pendapat lain mengemukakan bahwa terdapat tingkat stres kerja tertentu yang

akan menghasilkan tingkat keterikatan karyawan yang optimal, dimana tingkat stres sedang dapat bertindak sebagai motivator dan karenanya dapat menghasilkan tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi Simon dan Amarakoon (2015).

Banyak peneliti dan pakar berpendapat bahwa Generasi Z adalah kelompok yang paling mengalami stres di tempat kerja secara keseluruhan (Carnegie, 2023). Generasi Z atau biasa disebut Gen Z, adalah individu yang lahir antara tahun 1995 dan 2012 (Francis dan Hoefel, 2018). DataIndonesia.id menyebutkan Alvara Research Center melakukan survei terhadap 1529 responden di 34 provinsi seluruh Indonesia pada 20-31 Maret 2022, hasilnya menyebutkan bahwa Generasi Z menjadi generasi yang mudah cemas dan stres. Bahkan, tingkat kecemasan dari generasi kelahiran 1997-2012 ini menjadi yang paling tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya. Survei tersebut juga menyebutkan bahwa tingginya tingkat kecemasan generasi Z karena Generasi Z belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan, berbeda dengan generasi pendahulunya, seperti X dan milenial (Widi, 2022). Oleh karena itu, Generasi Z mudah berpindah-pindah kerja untuk mencari lingkungan kerja yang cenderung nyaman dan tidak memiliki tekanan tinggi. Selain itu, Deloitte (2019), menemukan bahwa tingkat turnover yang dilaporkan di Indonesia meningkat hingga lebih dari 10% setelah Generasi Z memasuki dunia kerja. Berarti bahwa karyawan Gen Z lebih rentan akan stres kerja yang berakibat negatif pada tingkat keterikatan pada perusahaan. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, juga menyebutkan bahwa Generasi Z tidak memiliki suatu komitmen jangka panjang dan hanya melakukan pekerjaan selama hal itu membuat mereka merasa senang (Febryan dan Pratiwi, 2022).

Cox dan Griffiths (2005) telah mengidentifikasi efek stres yang mungkin muncul, yaitu *behavioral effect* (peledakan emosi dan perilaku impulsif), *cognitive effect* (ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat dan daya konsentrasi menurun), *physiological effect* (denyut jantung dan tekanan darah meningkat), *health effect* (sakit kepala dan sulit tidur), dan *organizational effect* (produktivitas menurun, ketidakpuasan kerja, dan menurunnya loyalitas terhadap instansi). Folkman *et al.* (1986) menyatakan untuk menghindari efek stres, individu

dipercaya memiliki proses pengolahan kognitif berdasarkan sumber proteksi diri atau opsi koping. Harding *et al.* (2019) menyatakan bahwa beberapa sumber proteksi diri terhadap stres adalah resiliensi, dukungan sosial dari orang-orang penting bagi individu tersebut dan *mindfulness*. Harding *et al.* (2019) dan Baer *et al.* (2012) menyatakan bahwa *mindfulness* dapat mengurangi stres yang dirasakan oleh seseorang.

Mindfulness adalah peningkatan kesadaran penuh dengan berfokus pada pengalaman saat ini (*present-moment awareness*) serta penerimaan tanpa memberikan penilaian (*non judgemental acceptance*) (Baer *et al.*, 2006). Kabat-Zinn (2003) mendefinisikan *mindfulness* sebagai kesadaran yang muncul melalui perhatian pada tujuan serta tanpa menghakimi pengalaman yang didapatkan dari waktu ke waktu. Dengan *mindfulness* individu akan lebih dapat menyadari perasaan-perasaan negatif dan dapat meregulasi emosinya melalui penerimaan terhadap pengalaman tersebut sebagai peristiwa yang tidak perlu disikapi secara berlebihan, sehingga dapat menciptakan afek (perasaan) yang netral (Yusainy *et al.*, 2018). Simon dan Amarakoon (2015) berpendapat bahwa saat individu dapat mengatasi stresor dan menyesuaikan tingkat stres kerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan tingkat keterikatan karyawan yang optimal atau meningkatkan *employee engagement*.

Zimmaro *et al.* (2016) menemukan bahwa seseorang yang memiliki *mindfulness* yang tinggi secara signifikan akan kurang merasakan stres. Pendapat serupa dikemukakan oleh Zollars *et al.* (2019) bahwa meditasi *mindfulness* dapat menurunkan stres. Pada penelitian Park *et al.* (2020) yang menggunakan *mindfulness* sebagai moderasi, menunjukkan bahwa *mindfulness* ditemukan memiliki efek moderat yang mengurangi efek stres terhadap depresi pada kelompok stres rendah. Selain itu, Gunasekara dan Zheng (2019) mengemukakan bahwa *mindfulness* sebagai konstruk tunggal berhubungan positif dengan *work engagement* pada pekerja, dimana dengan *mindfulness* tersebut karyawan dapat menghadapi berbagai permasalahan seperti stres, menerima keadaan diri, mengembangkan potensi diri, serta meningkatkan *employee engagement* terhadap organisasi.

Publikasi tahunan yang berjudul Provinsi Lampung Dalam Angka 2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023), menyajikan informasi mengenai jumlah rumah makan/restoran menurut kabupaten/kota di Provinsi Lampung dalam rentang waktu 2019-2022. Dalam publikasi tersebut diketahui total jumlah restoran/kafe di Provinsi Lampung pada tahun 2022 mencapai 1.975 tempat, yang tersebar di berbagai wilayah. Jumlah ini terpantau naik dibandingkan tahun sebelumnya sebesar 1.769 tempat. Dimana, Kota Bandar Lampung menduduki urutan pertama daerah dengan jumlah restoran/kafe terbanyak di Lampung. Restoran/kafe yang ada di Bandar Lampung jumlahnya mencapai 579 tempat pada tahun 2022. Jumlah ini tercatat naik dari tahun sebelumnya sebanyak 517 tempat.

Tabel 1.1 Jumlah Rumah Makan/Restoran Menurut Kabupaten/Kota Di Provinsi Lampung, 2019-2022

Kabupaten/Kota <i>Regency/Municipality</i>	2019	2020	2021	2022
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Lampung Barat	48	52	50	74
Tanggamus	92	98	99	97
Lampung Selatan	123	130	102	127
Lampung Timur	78	86	87	93
Lampung Tengah	248	255	262	283
Lampung Utara	70	80	75	87
Way Kanan	31	40	39	45
Tulangbawang	31	37	40	48
Pesawaran	23	51	88	97
Pringsewu	84	98	103	118
Mesuji	44	44	42	49
Tulang Bawang Barat	64	67	65	73
Pesisir Barat	22	27	31	39
Kota Bandar Lampung	402	460	517	579
Kota Metro	151	156	169	166
Lampung	1 511	1 681	1 769	1 975

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023)

Tingginya jumlah *coffee shop* di Bandar Lampung secara tidak langsung membuka peluang kerja bagi masyarakat. Pekerja *coffee shop* biasanya terdiri dari kasir, barista, serta pelayan yang bertugas mengantarkan pesanan ke meja pelanggan. Dilihat dari penampilannya, pekerja *coffee shop* biasanya didominasi oleh Generasi Z yang cenderung bekerja sebagai pekerja paruh waktu. Pendapat tersebut didukung Pew Research Center dalam (Adinda, 2021), yang menyebutkan bahwa hampir separuh pekerja berusia 16-24 tahun bekerja di sektor jasa, seperti di hotel, bar, dan restoran termasuk cafe.

Tingginya jumlah *coffee shop* di Bandar Lampung juga berdampak pada persaingan dagang yang ketat di industri ini. Hal ini menuntut setiap *coffee shop* untuk berlomba-lomba menarik perhatian pelanggan dengan menyediakan layanan dan produk yang berkualitas tinggi. Kondisi ini mengharuskan setiap *coffee shop* untuk memiliki karyawan yang kompeten dan berkinerja baik. Lingkungan kerja yang melibatkan interaksi langsung dengan konsumen membuat setiap karyawan harus mampu memberikan pelayanan yang terbaik serta menunjukkan antusiasme yang tinggi untuk membuat pelanggan merasa puas. Namun, situasi persaingan yang ketat ini juga membawa dampak negatif, terutama dalam hal stres kerja di kalangan karyawan. Tekanan untuk memenuhi harapan pelanggan dan banyaknya tanggung jawab karyawan *coffee shop* dapat meningkatkan stress. Hal ini didukung oleh Irawati dan Carollina (2017), yang menyebutkan menumpuknya tugas dan juga tanggung jawab yang diberikan melampaui kemampuan seorang karyawan, akan membuat kinerja mereka menurun dan hasilnya akan tidak maksimal karena banyaknya tanggung jawab dan tekanan sekaligus, yang dapat berujung pada stres kerja. Stres kerja ini sering kali berdampak pada keterikatan karyawan pada pekerjaannya. Pendapat tersebut didukung oleh Velnampy dan Aravinthan (2013) yang menyebutkan bahwa stres secara umum menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dan keterikatan karyawan. Selain itu, penelitian oleh Breugh (2021) mengemukakan hal yang sama, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres dan keterikatan berhubungan negatif.

Melalui observasi dan wawancara awal, peneliti mendapatkan hasil bahwa karyawan di salah satu *coffee shop* di Bandar Lampung mengalami stres kerja.

Karyawan di salah satu *coffee shop* tersebut menyebutkan bahwa bekerja di lingkungan yang serba cepat menuntut mereka untuk bertanggung jawab dalam mengelola semua yang ada di dalam *coffee shop*. Tanggung jawab tersebut meliputi kebersihan *coffee shop* dan tetap harus fokus melayani pemesanan dengan berbagai spesifikasi yang diinginkan dari banyaknya konsumen yang datang. Selain itu, tuntutan pekerjaan untuk selalu memberikan pelayanan terbaik dengan rasa antusias yang tinggi walaupun sedang merasa kelelahan menjadi suatu tekanan dalam bekerja. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* di Bandar Lampung, karena dari Publikasi tahunan yang berjudul Provinsi Lampung Dalam Angka 2023 yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung (2023), diketahui bahwa bahwa Kota Bandar Lampung menduduki urutan pertama daerah dengan jumlah restoran/kafe terbanyak di Lampung, yaitu mencapai 579 tempat dengan berbagai merk yang memiliki keunikan masing-masing, sehingga peneliti berasumsi bahwa dengan banyaknya jumlah dan merk *coffee shop* di Bandar Lampung, akan mudah ditemui karyawan Generasi Z yang bekerja di berbagai merk *coffee shop*. Hal tersebut juga dapat menjadi salah satu alasan karyawan di berbagai merk *coffee shop*, yang akan menemui pelanggan yang lebih bervariasi setiap harinya.

Penelitian terdahulu yang telah dipaparkan di atas, terdapat penelitian mengenai pengaruh stres kerja pada *employee engagement* Velnampy dan Aravinthan (2013) Simon dan Amarakoon (2015), serta Breugh (2021). Kemudian penelitian oleh Baer *et al.* (2012), Harding *et al.* (2019), Zimmaro *et al.* (2016), dan Zollars *et al.* (2019) mengenai pengaruh *mindfulness* pada stres, dimana *mindfulness* dapat menurunkan tingkat stres. Selanjutnya penelitian oleh Park *et al.* (2020) bahwa *mindfulness* ditemukan memiliki efek moderat yang mengurangi efek stres terhadap depresi pada kelompok stres rendah. Serta penelitian oleh Gunasekara dan Zheng (2019) mengenai pengaruh signifikan antara *mindfulness* pada *engagement*. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana *mindfulness* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan *employee engagement*. Oleh karena itu, perlu dilakukan

eksplorasi terkait penelitian yang menguji *mindfulness* sebagai pemoderasi dalam pengaruh antara stres kerja pada *employee engagement*.

Objek dalam penelitian ini adalah Generasi Z yang bekerja sebagai karyawan di industri *coffee shop* di Bandar Lampung. Dimana dari uraian sebelumnya, karyawan Generasi Z yang bekerja sebagai pegawai di industri *coffee shop* lebih rentan terhadap stres yang dapat mempengaruhi tingkat keterikatan pada perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement* dengan *Mindfulness* Sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Karyawan Gen Z di industri *coffee shop* di Bandar Lampung lebih rentan terhadap stress dikarenakan beban kerja yang melebihi kemampuan diri karyawan tersebut. Dalam penelitian Velnampy dan Aravinthan (2013) dan Breugh (2021) menyebutkan bahwa stres kerja dapat menurunkan tingkat *employee engagement*, namun penelitian Simon dan Amarakoon (2015) menyebutkan bahwa mempertahankan tingkat stres kerja yang optimal dapat menghasilkan tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan keterikatan karyawan, namun ada juga temuan yang menyatakan bahwa tingkat stres yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaan. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang beragam ini, dibutuhkan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap keterikatan karyawan dalam konteks khusus karyawan Gen Z di industrp *coffee shop* Bandar Lampung.

Selanjutnya penelitian oleh Park *et al.* (2020) bahwa *mindfulness* ditemukan memiliki efek moderat yang mengurangi efek stres terhadap depresi pada kelompok stres rendah. Serta penelitian oleh Gunasekara dan Zheng (2019) mengenai pengaruh signifikan antara *mindfulness* pada *engagement*. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana *mindfulness*

berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan *employee engagement*. Oleh karena itu, perlu dilakukan eksplorasi terkait penelitian yang menguji *mindfulness* sebagai pemoderasi dalam pengaruh antara stres kerja pada *employee engagement* karyawan Gen Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung. Sehingga, secara mendalam, penelitian ini menjawab pertanyaan:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung?
2. Apakah *mindfulness* memoderasi pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang dibahas pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* sebagai variabel moderasi pada pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan kontribusi positif dan bahan kajian serta referensi bagi penelitian selanjutnya di masa mendatang, khususnya bagi penelitian yang berkaitan dengan pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement*, serta bagaimana *mindfulness* sebagai variabel moderasi, sehingga bisa menyempurnakan kekurangan dari penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dan memperhatikan segala faktor yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia agar berjalan lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi stres kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang di seluruh penjuru dunia. Parker dan Decotiis (1983) mendefinisikan bahwa stres adalah kesadaran individu tertentu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian dalam lingkungan kerja. Parker dan Decotiis (1983) juga menjelaskan bahwa disfungsi fisiologis dan emosional sebagai penyimpangan dari norma. Hal ini berarti ketika seorang karyawan dihadapkan dengan keadaan atau situasi tak biasa, mereka akan menunjukkan perilaku menyimpang karena adanya perasaan gugup dan tidak aman terhadap lingkungan.

Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Rivai (2006) mengatakan jika stres kerja menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang berpengaruh pada emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Sementara itu, Greenberg dan Baron (2000) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Alves (2006) memandang bahwa stres kerja mengacu pada respon fisik dan emosional yang berbahaya apabila persyaratan yang ditetapkan oleh pekerjaan tidak sesuai dengan sumber daya, kemampuan, dan kebutuhan pekerja. Hal ini

juga sesuai dengan definisi oleh Cox dan Griffiths (2005), bahwa stres kerja terjadi ketika individu merasa tertekan dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Pendapat serupa yaitu stres adalah respon psikologis dan fisiologis seseorang terhadap persepsi permintaan dan tantangan (Agolla dan Ongori, 2009). Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan tempat kerja dan kemampuan pekerja untuk mengatasi masalah (Mosadeghrad, 2013).

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan definisi di atas bahwa stres kerja merupakan respon perasaan yang timbul dari dalam diri individu berdasarkan dari cara individu menilai sebuah tekanan atau beban yang diterimanya, karena adanya ketidak seimbangan antara kemampuan individu dengan tuntutan kerja, untuk itu peneliti lebih memilih teori dari Parker dan Decotiis (1983) bahwa stres kerja adalah kesadaran individu tertentu atau perasaan disfungsi pribadi sebagai akibat dari kondisi yang dirasakan atau kejadian dalam lingkungan kerja, perasaan disfungsi tersebut seperti gugup dan cemas karena tuntutan kerja dan tekanan kerja.

2.1.2 Dimensi stres kerja

Parker dan Decotiis (1983) menjelaskan stres kerja adalah kondisi yang dirasakan di tempat kerja, yang tersusun atas 2 dimensi, yang disebut "*Job Stress Scale*". Kedua dimensi stres kerja tersebut yaitu:

1. Kecemasan (*job-related feelings of anxiety*)

Kecemasan berkaitan dengan tegangan atau tekanan yang dialami oleh pekerja yang disebabkan oleh syarat-syarat dari pekerjaan mereka

2. Tekanan Waktu (*time stress*)

Tekanan waktu merupakan perasaan pada individu saat berada di bawah tekanan, tekanan waktu ini merupakan persepsi dan pekerja saat tidak mampu menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan.

Cohen *et al.* (1983) membagi dimensi stres menjadi tiga yang disebut sebagai “*The Perceived Stress Scale*”, yaitu:

1. Perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*)
Individu yang tidak mampu memprediksi peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya secara tiba-tiba, maka individu tersebut akan menjadi tidak berdaya dan merasa putus asa.
2. Perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*)
Perasaan yang tidak terkontrol terjadi ketika individu tidak mampu mengendalikan diri atas berbagai tuntutan eksternal termasuk lingkungan sehingga memberikan efek pada perilaku individu yang dijadikan sebagai pengalaman individu.
3. Perasaan tertekan (*feeling of overloaded*)
Perasaan tertekan ditandai dengan berbagai gejala, termasuk perasaan benci, harga diri rendah, perasaan sedih, cemas, gejala psikosomatis dan lain sebagainya.

Dimensi stres kerja menurut Handoko (2008) yaitu:

1. Beban kerja berlebihan
Setiap karyawan memiliki standar kemampuan dan tenaga yang terbatas. Karyawan dengan beban kerja yang berlebih cenderung akan merasa bekerja dibawah tekanan dan akan merasa kelelahan, hal tersebut dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Karyawan yang merasakan stres kerja cenderung sulit untuk fokus terhadap pekerjaan.
2. Tekanan atau desakan waktu
Setiap karyawan membutuhkan waktu untuk bisa melakukan proses penyesuaian terhadap pekerjaan yang di berikan. Untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal di butuhkan waktu yang cukup. Bekerja dibawah tekanan waktu akan menyebabkan karyawan merasakan kegelisan dan kecemasan. Secara tidak langsung hal tersebut dapat mengganggu pikiran dan konsentrasi kerja yang dapat membuat karyawan mengalami stres kerja.

3. Kualitas supervisi yang buruk

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan pemimpin yang dapat memberi contoh dan memberikan perlakuan yang baik terhadap karyawannya. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan otoriter akan terkesan kaku dan memberikan tugas secara dikte dan tidak menerima masukan atau saran dari karyawannya. Hal tersebut dapat mendorong terjadinya stres kerja dimana karyawan akan merasa bekerja dibawah tekanan dan jika dihadapkan dengan kesulitan, karyawan cenderung akan merasa sungkan dan takut untuk bertanya. Pimpinan yang buruk lebih berfokus terhadap hasil yang didapatkan tanpa memandang proses untuk menyelesaikannya.

Peneliti menggunakan pengukuran stres kerja dengan *Job Stress Scale (JSS)* yang didasarkan pada penelitian Parker dan Decotiis (1983), karena dimensi pengukuran ini secara spesifik dirancang untuk mengukur dua dimensi utama stress kerja yang relevan, yaitu kecemasan dan tekanan waktu, yang umum dialami pekerja di berbagai konteks pekerjaan.

2.2 Employee Engagement

2.2.1 Definisi *employee engagement*

Gagasan *employee engagement* pertama kali dipelopori oleh Kahn (1990) yang percaya bahwa seseorang dapat menggunakan berbagai tingkat dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional pada peran yang sedang mereka tampilkan. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki oleh karyawan mengenai perusahaannya, para pemimpinnya, dan kondisi kerja. Aspek emosional meliputi bagaimana perasaan karyawan terhadap perusahaan dan pemimpinnya. Sedangkan aspek fisik meliputi energi fisik yang dikeluarkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas peran yang dimiliki di perusahaan (Kahn, 1990).

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sesuatu yang bersifat positif, yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya. Thomas (2009) menggambarkan *employee engagement* dengan istilah *worker engagement*, yang diartikan sebagai suatu tingkat bagi seseorang yang secara aktif memiliki manajemen diri dalam menjalankan suatu pekerjaan. Vance (2006) juga mengungkapkan bahwa *employee engagement* adalah kerelaan karyawan untuk bekerja keras. Sedangkan menurut Robbins (2015) *employee engagement* yaitu keterikatan, kepuasan, dan antusiasme individual dengan kerja yang mereka lakukan.

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan definisi yang telah dipaparkan beberapa tokoh di atas, bahwa *employee engagement* adalah suatu keterikatan yang erat secara fisik, emosional dan kognitif antara seseorang dengan sesama pekerja dan dengan pekerjaannya dalam organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Sehingga peneliti lebih memilih teori dari Schaufeli dan Bakker (2004) yang berfokus pada keterikatan antara karyawan dan pekerjaannya, yang mencakup aspek pikiran, sikap, dan perilaku positif di tempat kerja.

2.2.2 Dimensi *employee engagement*

Dimensi dari *employee engagement* adalah sesuatu yang dianggap dapat mempengaruhi *engagement* individu di dalam sebuah perusahaan. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) menyebutkan ada tiga dimensi dalam *employee engagement* yang disebut juga dengan UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*), yaitu:

1. *Vigor* (semangat)

Dikarakteristikan dengan level energi yang tinggi dan ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan, dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication* (dedikasi)

Dikarakteristikan dengan munculnya perasaan antusiasme yang tinggi, dan menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan inspirasi, tantangan serta kebanggaan dalam diri.

3. *Absorption* (penghayatan)

Dikarakteristikan dengan berkonsentrasi penuh dan senang ketika terlibat dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat sekalipun seorang karyawan sedang menghadapi masalah.

Wellins *et al.* (2005) mengukur *employee engagement* melalui tiga dimensi yaitu:

1. *Enjoy*

Seseorang akan merasa lebih senang apabila pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ketertarikan dan kemampuan yang dimilikinya.

2. *Belief*

Karyawan akan merasa lebih *engaged* apabila pekerjaan yang mereka lakukan memberi arti atau kontribusi pada dirinya, pada organisasi, serta pada lingkungan lainnya. Dalam hal ini, misi dan tujuan pekerjaan menjadi sangat penting.

3. *Valued*

Seseorang ingin kontribusi yang sudah dilakukannya diakui dan dihargai. Bentuk penghargaan dan pengakuan dapat berupa gaji atau bonus, pujian, gelar, jaminan kesehatan atau remunerasi lainnya.

Schiemann (2011) mengidentifikasi *employee engagement* kedalam tiga dimensi yaitu:

1. *Satisfaction*

Identifikasi kepuasan dan ketidakpuasan dasar seorang karyawan, meliputi jaminan pekerjaan, perlakuan atas manfaat yang adil yang harus ada ditingkatkan untuk menciptakan kepuasan organisasi yang tinggi.

2. *Commitment*

Komitmen yang dimaksud meliputi komitmen seorang karyawan terhadap misi organisasi, identifikasi seorang karyawan atas organisasinya, serta perasaan bangga yang dimiliki oleh karyawan karena dirinya menjadi bagian dalam organisasi yang dinaunginya.

3. *Advocacy*

Advokasi diidentifikasi sebagai upaya ekstra karyawan bagi kepentingan organisasi.

Peneliti menggunakan pengukuran *employee engagement* dengan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) oleh (Schaufeli dan Bakker, 2004). Hal ini didasarkan pada penelitian-penelitian terdahulu yang telah melakukan validasi atas penggunaan UWES dengan objek penelitian beragam untuk mengukur *employee engagement*. Alat ukur UWES memiliki pendekatan yang spesifik dalam mengukur keterikatan karyawan di berbagai jenis pekerjaan dan lingkungan organisasi. UWES mencakup tiga dimensi untuk mengukur *employee engagement*, yaitu vigor (semangat), dedication (dedikasi), dan absorption (penghayatan) yang memberikan gambaran komprehensif tentang keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

2.3 *Mindfulness*

2.3.1 Definisi *mindfulness*

Mindfulness berasal dari tradisi timur yang awalnya merupakan praktik yang dilakukan oleh ajaran Buddhisme. *Mindfulness* kemudian dikembangkan dalam versi sekuler oleh (Kabat-Zinn, 2003). *Mindfulness* didefinisikan sebagai kemampuan untuk memusatkan perhatian secara langsung, keterbukaan terhadap pengalaman, dari waktu ke waktu, dengan keterbukaan pikiran dan penerimaan diri (Kabat-Zinn, 2003). Kesadaran (*mindfulness*) adalah suatu kondisi dimana individu benar-benar hadir dalam suatu kondisi tertentu (McHugh dan Wood, 2013). Pendapat tersebut mengindikasikan

bahwa dalam keadaan *mindfulness*, individu berada dalam keadaan yang fokus, mampu mengarahkan pikirannya dan tidak membiarkannya berkelana pada kejadian di masa lalu atau masa depan.

Baer *et al.* (2006), mengatakan bahwa *mindfulness* adalah memusatkan kesadaran pada saat ini, menerima dan tidak menghakimi dengan penuh kesadaran terhadap pengalaman baik atau buruk yang terjadi di dalam maupun di luar dirinya. *Mindfulness* adalah suatu kondisi dimana individu benar-benar hadir dalam kondisi tertentu (Kabat-Zinn, 2003). Individu yang *mindfull* memiliki kesadaran penuh sehingga pikirannya tidak dibiarkan melayang pada hal-hal yang telah terjadi pada hari kemarin atau hal-hal yang akan direncanakan atau akan terjadi pada esok hari, namun ia hanya memusatkan perhatiannya pada hal-hal yang sedang dikerjakan saat ini (McHugh dan Wood, 2013).

Pendapat lain mengartikan bahwa *mindfulness* suatu kondisi yang penuh kesadaran pada saat ini dengan penuh penerimaan (Germer *et al.*, 2014). *Mindfulness* menekankan pada kesadaran, dalam arti menyadari sepenuhnya pada hal yang sedang terjadi saat ini dengan mengalihkan atau mengabaikan pengalaman yang lain dan menerima sepenuhnya tanpa penilaian (Mace, 2007). Manfaat dari *mindfulness* yakni dapat meningkatkan proses afektif, stres dan regulasi emosi (Nielsen dan Kaszniak, 2006).

Peneliti dapat menyimpulkan berdasarkan definisi di atas bahwa *mindfulness* adalah suatu kondisi, dimana aspek kognitif (fikiran), afektif (perasaan) dan fisik (tubuh) kita berada pada situasi yang sedang dihadapi saat ini dan tidak teralih ke masa lalu maupun masa depan. Peneliti menggunakan teori *mindfulness* yang dijelaskan oleh Baer *et al.* (2006), karena definisi ini sejalan dengan tujuan penelitian yang ingin mengeksplorasi bagaimana individu memfokuskan perhatian mereka pada kondisi saat ini dan mengelola pengalaman emosional seperti stres kerja secara efektif. Selain itu, teori oleh Baer *et al.* (2006) telah banyak digunakan dan divalidasi dalam berbagai studi

empiris, sehingga memberikan dasar teoretis yang kuat dan dapat diandalkan untuk pengukuran *mindfulness* dalam penelitian ini.

2.3.2 Dimensi *mindfulness*

Pada tahun 2004, Baer *et al.* (2004) melakukan penelitian terkait dimensi dari *mindfulness*. Mereka menemukan bahwa *mindfulness* memiliki empat dimensi yang menunjang konstruk tersebut. Pada tahun 2006, Baer *et al.* (2006) mengembangkan kembali aspek lainnya dalam konstruk *mindfulness*. Hasil penelitian Baer *et al.* (2006) adalah ditemukannya aspek kelima dalam *mindfulness* yang bisa disebut dengan *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ). Berikut merupakan lima aspek atau dimensi dalam *mindfulness* (Baer *et al.*, 2006):

1. *Observe*

Uraian tentang *mindfulness* menekankan pentingnya *observing* (mengamati), memperhatikan, atau menghadiri berbagai rangsangan, termasuk fenomena internal, seperti sensasi tubuh, kognisi, dan emosi, dan fenomena eksternal, seperti suara dan bau. Individu didorong untuk memperhatikan elemen-elemen seperti lokasi, intensitas dan durasi sensasi, dan kualitas nada juga volume nada.

2. *Describe*

Mindfulness mendorong seseorang untuk menggambarkan atau mencatat fenomena yang diamati menggunakan kata-kata. Jadi *describe* merupakan penggambaran terhadap sesuatu yang dirasakan dan dipikirkan.

3. *Act with awareness*

Bertindak dengan kesadaran berperan aktif dalam aktivitas saat ini dengan memberi perhatian penuh atau fokus dengan kesadaran pada saat bersamaan. *Acting with awareness* berfokus pada satu hal pada saat ini, melakukan satu hal pada satu waktu dengan kesadaran.

Dimensi ini merupakan komponen utama dari banyak deskripsi terkait *mindfulness*.

4. *Non-judge of Inner Experience*

Non-judge of inner experience berarti menerima, mengizinkan, atau menjadi tidak menghakimi atau tidak menilai tentang peristiwa saat ini. Untuk menerima tanpa menghakimi, berarti menahan diri dari menerapkan penilaian, menjadi apa adanya tanpa upaya untuk menghindari, melarikan diri, atau mengubahnya.

5. *Non-react To Inner Experience*

Non reaktivitas terhadap pengalaman batin (*non-react to inner experience*) merupakan aspek yang berguna dalam *mindfulness*. Dimensi ini juga dapat dilihat sebagai cara mengoperasionalkan penerimaan (*acceptance*). Hal ini dapat diartikan sebagai menerima pengalaman (seperti merasa cemas) dan menahan diri dari reaksi impulsif atau berlebihan terhadap pengalaman (tidak reaktif).

Langer (2000) menyebutkan ada empat aspek dalam *mindfulness* yaitu:

1. Memandang situasi dalam beberapa perspektif.
2. Melihat informasi yang muncul dalam suatu situasi sebagai hal yang baru.
3. Memberikan perhatian saat individu menerima informasi.
4. Membuat kategori-kategori baru dimana informasi bisa dipahami.

Brown dan Ryan (2003) telah membagi dua aspek dari *mindfulness* yaitu:

1. Perhatian (*attention*)

Perhatian adalah sebuah proses untuk fokus kepada kesadaran. *Attention* adalah upaya fokus dan pemusatan pikiran yang biasanya menghasilkan kesadaran akan aspek-aspek tertentu dari stimulus sensorik eksternal atau pengalaman-pengalaman. Dalam proses *mindfulness* ini, individu memberikan atensi pada kesadaran ketika sedang mengalami atau merasakan sesuatu. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *attention* adalah pemusatan perhatian dalam

menangkap stimulus atau objek melalui informasi-informasi yang diproses melalui panca indera.

2. Kesadaran (*awareness*)

Yang dapat dikatakan sebagai “radar” kesadaran yang terus menerus memantau dalam dan luar lingkungan. Ketika individu sadar, individu menjadi lebih sensitif terhadap suatu konteks dan perspektif dalam suatu situasi saat ini. Ketika penuh kesadaran, individu tidak membiarkan pikiran melayang pada kejadian di hari kemarin atau rencana pada esok hari. Individu hanya fokus pada kegiatan yang dikerjakan pada hari ini.

Peneliti memilih menggunakan pengukuran *Five Facet Mindfulness Questionnaire* (FFMQ) dari Baer *et al.* (2006), karena alat ukur ini menawarkan pendekatan yang komprehensif dalam mengukur *mindfulness* melalui lima dimensi utama: *observing, describing, acting with awareness, non-judging of inner experience, dan non-reacting to inner experience*. Dimensi-dimensi ini mencakup berbagai aspek *mindfulness* yang tidak hanya mencakup pengamatan dan deskripsi pengalaman, tetapi juga kesadaran penuh, penerimaan tanpa penghakiman, dan kemampuan untuk tidak bereaksi secara impulsif terhadap suatu pengalaman atau peristiwa.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan empiris dalam sebuah penelitian. Berikut ini pemaparan penelitian terdahulu oleh beberapa peneliti yang relevan dengan permasalahan yang diteliti. Berikut disajikan tabel yang memuat beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Breaugh (2021)	<i>Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement</i>	Independen: <i>Stress</i> Dependen: <i>Engage</i> Moderasi: <i>Basic Needs Satisfaction</i>	Hasil menunjukkan stres dan keterikatan berhubungan negatif, sedangkan <i>Basic Needs Satisfaction</i> dan keterikatan berhubungan positif. Kemudian nalisis moderasi mengungkapkan bahwa <i>Basic Needs Satisfaction</i> menurunkan efek negatif stres pada keterikatan.
2.	Simon dan Amarakoon (2015)	<i>Impact of Occupational Stres on Employee engagement</i>	Independen: <i>Occupational Stres</i> Dependen: <i>Employee engagement</i>	Hubungan antara stres kerja dan keterikatan karyawan bukanlah linier negatif, melainkan hubungan 'U' terbalik. Oleh karena itu, menunjukkan bahwa mempertahankan tingkat stres kerja yang optimal dapat menghasilkan tingkat keterikatan karyawan yang lebih tinggi.
3.	Zollars <i>et al.</i> (2019)	<i>Effects of Mindfulness Meditation on Mindfulness, Mental Well-being, and Perceived stress</i>	Independen: <i>Mindfulness Meditation</i> Dependen: <i>Mindfulness, Kesejahteraan Mental, dan Penurunan Stres</i>	Meditasi mindfulness dikaitkan dengan peningkatan mindfulness dan kesejahteraan mental, serta penurunan stres.

Tabel 2.1 (Lanjutan)

No	Nama/Tahun	Judul	Variabel	Hasil
4.	Gunasekara dan Zheng (2019)	<i>Examining The Effect of Different Facets of Mindfulness on Work Engagement</i>	Independen: <i>Mindfulness</i> Dependen: <i>Work Engagement</i>	<i>Mindfulness</i> sebagai konstruk tunggal berhubungan positif dengan <i>work engagement</i> . Secara khusus, karyawan dengan keterampilan atensi yang halus dan menerima kenyataan saat ini ditemukan berkontribusi lebih banyak pada <i>work engagement</i> .
5.	Park <i>et al.</i> (2020)	<i>Moderating Effect of Mindfulness on the Influence of Stress on Depression According to the Level of Stress among University Students in South Korea</i>	Independen: Stres Dependen: Depresi Moderasi: <i>Mindfulness</i>	Stres ditemukan berpengaruh pada peningkatan depresi, dan <i>mindfulness</i> dapat meredakan depresi. Dalam analisis regresi berganda yang dimoderasi, <i>mindfulness</i> ditemukan memiliki efek moderat yang mengurangi efek stres terhadap depresi pada kelompok stres rendah, menunjukkan bahwa interaksi stres dengan <i>mindfulness</i> adalah negatif secara signifikan.

Sumber: penelitian terdahulu

Tabel 2.1 merangkum beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Pada tabel tersebut terdapat penelitian mengenai pengaruh stres

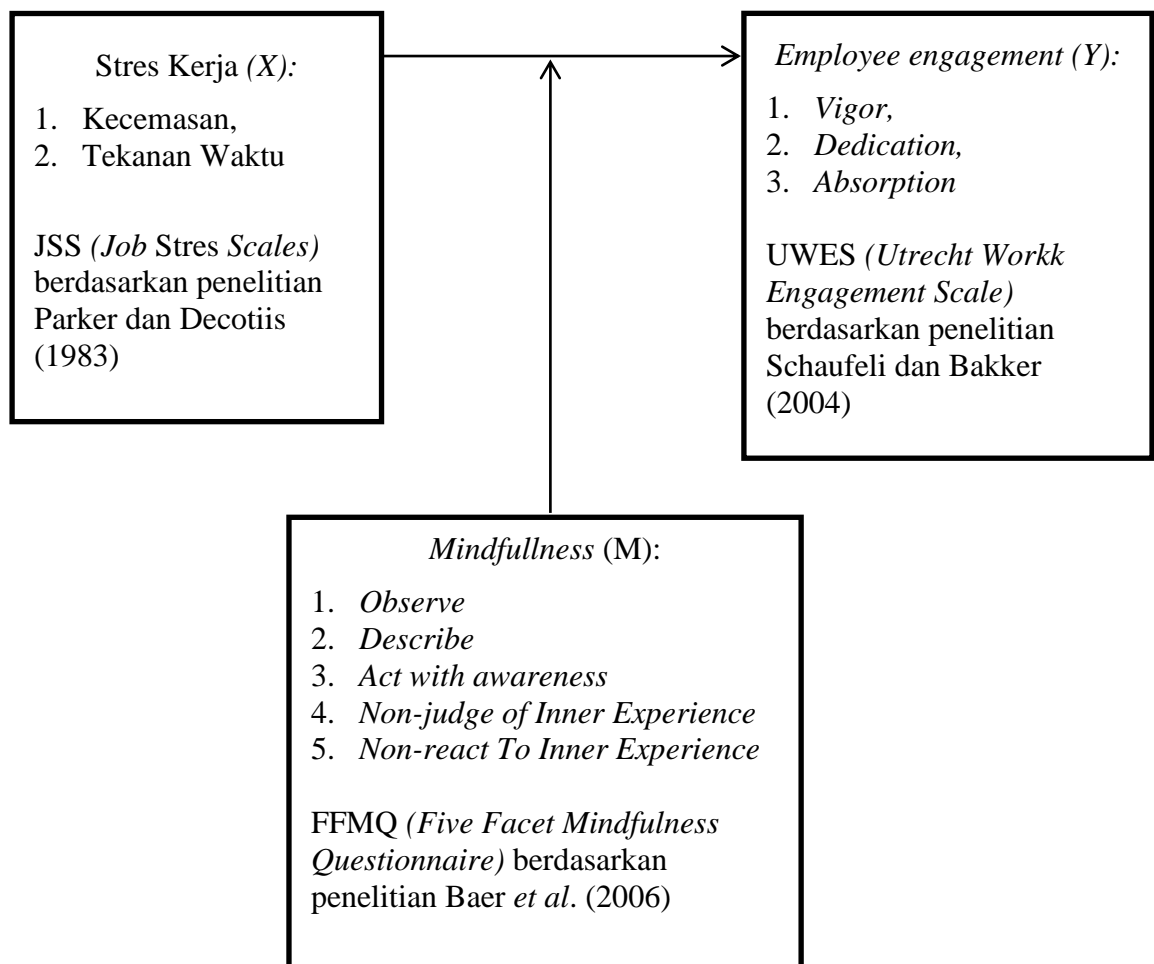
kerja pada *employee engagement* yaitu oleh Breugh (2021) dan Simon dan Amarakoon (2015). Kemudian, terdapat penelitian mengenai pengaruh *mindfulness* pada stres yaitu oleh Zollars *et al.* (2019). Selanjutnya penelitian mengenai pengaruh *mindfulness* terhadap stres oleh Gunasekara dan Zheng (2019). Serta, penelitian oleh Park *et al.* (2020) yang menyebutkan *mindfulness* ditemukan memiliki efek moderasi yang mengurangi efek stres.

Penelitian terdahulu dalam Tabel 2.1 menunjukkan bahwa variabel stres kerja, *employee engagement*, dan *mindfulness* saling berpengaruh. Namun, belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana *mindfulness* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan *employee engagement*. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki aspek kebaruan yang menguji *mindfulness* sebagai pemoderasi dalam pengaruh antara stres kerja pada *employee engagement*.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan sebuah hubungan dari setiap variabel yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Menurut Sugiyono (2010), fungsi dari kerangka pemikiran adalah sebagai model penelitian, sehingga sebuah penelitian yang dilakukan menjadi lebih mudah dalam menganalisis data penelitian tersebut.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



Keterangan :

Variabel Independen (X)

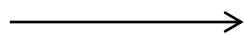
: Stres Kerja

Variabel Dependen (Y)

: *Employee Engagement*

Variabel Moderasi (M)

: *Mindfulness*



: Garis panah ini merupakan garis pengaruh variabel X terhadap Y, dan pengaruh variabel M pada hubungan variabel X dan Y

2.6 Perumusan Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian Velnampy dan Aravinthan (2013) menyebutkan bahwa stres kerja dapat menurunkan tingkat *employee engagement*, pernyataan ini sejalan dengan penelitian Breugh (2021) yang hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan *employee engagement*, namun penelitian Simon dan Amarakoon (2015) menyebutkan bahwa mempertahankan tingkat stres kerja yang optimal dapat menghasilkan tingkat *employee engagement* yang lebih tinggi. Sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat menurunkan keterikatan karyawan, namun ada juga temuan yang menyatakan bahwa tingkat stres yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada pekerjaan.

Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang beragam ini, menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel yang sama, namun dengan objek dan tempat yang berbeda, untuk mengetahui pengaruh stress kerja pada *employee engagement*. Maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung.

2.6.2 *Mindfulness* Memoderasi Pengaruh Stres Kerja terhadap *Employee Engagement*

Hasil penelitian Harding *et al.* (2019) dan Baer *et al.* (2012) menyatakan bahwa *mindfulness* dapat mengurangi stres yang dirasakan oleh seseorang. Zimmaro *et al.* (2016) juga menemukan bahwa seseorang yang memiliki

mindfulness yang tinggi secara signifikan akan kurang merasakan stres. Kemudian, Simon dan Amarakoon (2015) berpendapat bahwa saat individu dapat mengatasi stresor dan menyesuaikan tingkat stres kerja pada tingkat tertentu akan menghasilkan tingkat *employee engagement* yang optimal. Lalu, Gunasekara dan Zheng (2019) mengemukakan bahwa *mindfulness* sebagai konstruk tunggal berhubungan positif dengan *work engagement* pada pekerja. Serta penelitian Park *et al.* (2020) bahwa *mindfulness* ditemukan memiliki efek moderat yang mengurangi efek stres terhadap depresi pada kelompok stres rendah.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, ketiga variabel dapat saling berkaitan, namun belum ada penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana *mindfulness* berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara stres kerja dan *employee engagement*. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu apakah *mindfulness* menjadi variabel moderasi yang akan memperlemah pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung. Maka penulis menyusun hipotesis sebagai berikut:

H2: *Mindfulness* dapat memperlemah pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2016) penelitian kuantitatif adalah, metode ilmiah yang datanya berbentuk angka atau bilangan yang dapat diolah dan dianalisis dengan menggunakan perhitungan matematika atau statistika.

3.2 Sumber Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder menurut Sekaran dan Bougie (2016)

- Data primer merupakan data yang lebih mengacu pada informasi yang didapatkan dari sumber utama melalui survei, wawancara, *focus group*, atau observasi. Data primer dalam penelitian ini akan diperoleh dengan cara membagikan kuesioner melalui *Google Form* kepada sampel penelitian yang dirasa memiliki kapabilitas untuk memberikan informasi pada variabel yang diteliti.
- Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan oleh seseorang dan bukan peneliti yang melakukan studi mutakhir, data tersebut bisa merupakan internal atau eksternal organisasi dan diakses melalui internet, penelusuran dokumen, atau publikasi informasi. Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data sekunder yang diperoleh dari, penelitian terdahulu, jurnal-jurnal serta internet.

3.3 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi mengarah pada kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti yang dapat memberikan acuan bagi peneliti untuk membuat kesimpulan (berdasarkan statistik sampel) (Sekaran dan Bougie, 2016). Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja atau karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* di Kota Bandar Lampung, yang jumlah *coffee shop* nya mencapai 579 tempat.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Dengan kata lain, tidak semua elemen populasi dapat membentuk sampel, atau sampel diartikan sebagai subkelompok atau himpunan bagian dari populasi (Sekaran dan Bougie, 2016).

Penelitian ini menggunakan desain pengambilan sampel dengan *nonprobability sampling*. *Nonprobability sampling* merupakan desain pengambilan sampel yang tiap unsur populasinya tidak memiliki peluang yang diketahui atau tidak ditentukan sebelumnya, untuk dipilih sebagai anggota sampel (Sekaran dan Bougie, 2016).

Pengambilan sampel nonprabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*, yang merupakan tipe pemilihan sampel yang terbatas pada jenis orang tertentu yang memenuhi beberapa kriteria yang ditentukan oleh peneliti (Sekaran dan Bougie, 2016). Adapun kriteria pemilihan sampel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Generasi Z, yaitu individu yang lahir antara tahun 1995 sampai 2012
2. Karyawan di industri *Coffee Shop* di Bandar Lampung

3. Sudah bekerja sebagai karyawan di industri *Coffee Shop* di Bandar Lampung minimal 3 bulan

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan pedoman ukuran sampel menurut Hair *et al.* (2014). Penentuan jumlah sampel menurut Hair *et al.* (2014) yaitu, menggunakan ukuran sampel 100 sampai 200.

3.4 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Nazir (2009) menjelaskan definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti, menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

3.4.1 Variabel penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas

Variabel bebas adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau memengaruhi timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah stres kerja.

2. Variabel terikat

Variabel terikat adalah variabel tidak bebas, terikat dan dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *employee engagement*.

3. Variabel moderasi

Variabel moderasi adalah variabel yang memengaruhi sesuatu menjadi lebih kuat ataupun lebih lemah dalam hubungannya dengan variabel bebas atau variabel terikat. Variabel moderasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *mindfulness*.

3.4.2 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Stres Kerja (X)	Stres merupakan bentuk penyimpangan atas fungsi fisiologis atau psikologis dari kondisi normal yang disebabkan oleh adanya urgensi di lingkungan terdekat individu (Parker dan Decotiis, 1983).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Time stress</i> (tekanan waktu) 2. <i>Job-related feelings of anxiety</i> (kecemasan) (Parker dan Decotiis, 1983)	Skala Likert
2.	<i>Employee Engagement</i> (Y)	<i>Employee Engagement</i> adalah sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaan yang meliputi pikiran mengenai hubungan antara pekerja atau karyawan dengan pekerjaannya (Schaufeli dan Bakker, 2004).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i> (Schaufeli dan Bakker, 2004)	Skala Likert
3.	<i>Mindfulness</i> (M)	<i>Mindfulness</i> adalah peningkatan kesadaran penuh dengan berfokus pada pengalaman saat ini serta penerimaan tanpa memberikan penilaian (Baer <i>et al.</i> , 2004).	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Observing</i> 2. <i>Describing</i> 3. <i>Acting with awareness</i> 4. <i>Nonjudging of inner experience</i> 5. <i>Nonreacting of inner experience</i> (Baer <i>et al.</i> , 2006).	Skala Likert

3.5 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2010). Peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). Kuesioner penelitian ini terdiri dari beberapa pernyataan untuk setiap variabel yang diteliti. Variabel stres kerja terdiri dari 13 item pernyataan yang dikutip dari Parker dan Decotiis (1983). Variabel *employee engagement* terdiri dari 17 item pernyataan yang dikutip dari (Schaufeli dan Bakker, 2004). Variabel *mindfulness* terdiri dari 39 item pernyataan yang dikutip dari (Baer *et al.*, 2006).

Metode pengukuran variabel pada kuesioner menggunakan skala Likert. Menurut (Sekaran dan Bougie, 2016) *Likert Scale* merupakan skala yang dirancang untuk menilai seberapa besar sikap setuju responden terhadap sebuah pernyataan. Pemberian skor pada pernyataan positif dalam penelitian ini diukur dengan rentang pembobotan dari angka 1 sampai 5 dengan perincian sebagai berikut:

1. Jawaban Sangat Setuju diberi skor 5
2. Jawaban Setuju diberi skor 4
3. Jawaban Netral diberi skor 3
4. Jawaban Tidak Setuju diberi skor 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

3.5.2 Wawancara

Wawancara didefinisikan sebagai percakapan terarah antara dua orang atau lebih untuk mendapatkan suatu informasi (Sekaran dan Bougie, 2016). Teknik wawancara dilakukan antara peneliti dengan beberapa karyawan di industri *coffee shop* Bandar Lampung.

3.5.3 Studi kepustakaan

Studi kepustakaan merupakan kegiatan dalam pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi lainnya yang dapat dijadikan sumber dalam penelitian ini (Sekaran dan Bougie, 2016).

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian digunakan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang telah diisi oleh responden sebagai alat pembuktian hipotesis.

3.6.1 Uji validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut (Ghozali, 2006) suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tingkat intrakorelasi antar variabel serta dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor diukur dengan menggunakan *kaiser-meyer-olin measure of sampling adequacy* (KMO MSA). Analisis proses dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA > 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO > 0,5. Nilai MSA yang dianggap layak untuk dilanjutkan pada proses selanjutnya adalah 0,5. Suatu

indikator dinyatakan valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Nilai *loading factor* yang kurang dari 0,5 dengan item pertanyaan yang mengalami *cross loading* dengan nilai terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai yang kurang dari 0,5.

3.6.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran, untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten terhadap suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* $> 0,6$.

3.6.3 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2006). Uji normalitas data dapat dilakukan dengan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi $> 5\%$ atau $>0,05$ maka data memiliki distribusi normal.

3.7 Metode Analisis Data

Data yang diperoleh peneliti baik itu dari kuesioner dan sumber lain kemudian diolah dan dilakukan analisis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.7.1 Deskripsi hasil survei

Deskripsi hasil survei digunakan untuk menganalisis bagaimana kondisi variabel-variabel yang diteliti terhadap objek penelitian guna mencari pemecahan masalah dengan menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan stres kerja, *employee engagement*, dan *mindfulness*.

3.7.2 Analisis regresi

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen (stres kerja) dan variabel dependen (*employee engagement*), serta menguji apakah *mindfulness* mempunyai pengaruh terhadap hubungan antara pengaruh stres kerja dengan *employee engagement*. Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan dua model. Model Regresi I, yaitu analisis regresi sederhana, digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tanpa memasukkan variabel pemoderasi. Sedangkan untuk Model Regresi II, seluruh variabel dimasukkan dalam uji penelitian. Untuk menguji pengaruh variabel pemoderasi, digunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA).

1. Analisis regresi sederhana

Menurut Sugiyono (2010) analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara suatu variabel independen dengan suatu variabel dependen. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja (X1) terhadap *employee engagement* (Y). Dengan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y=a+b1.X+e$$

Keterangan:

Y: *Employee engagement*

a: Konstanta

X: Stres kerja

b1: Koefisien variabel dependen

e: standar eror

2. Analisis regresi moderasi (*moderated regression analysis*)

Salah satu metode untuk menganalisis variabel moderasi adalah regresi moderasi. Menurut Ghozali (2006), analisis regresi moderasi bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pemoderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel pemoderasi adalah *mindfulness*.

Persamaan Regresi Model MRA (*Moderated Regression Analysis*) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X + b_2.M + b_3.X.M + e$$

Keterangan:

Y: *Employee engagement*

a: Konstanta

X: Stres kerja

M: *Mindfulness*

b1, b2, b3: Koefisien regresi

X.M: Interaksi antara Stres kerja dengan *Employee Engagement*

e: standar eror

3.8 Pengujian Hipotesis

3.8.1 Uji t (parsial)

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

Pernyataan hipotesis:

Ho: Secara parsial tidak ada pengaruh signifikan variabel X terhadap Y

Ha: Secara parsial ada pengaruh signifikan variabel X terhadap Y

Kriteria pengujian dengan menggunakan t tabel:

- a. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka terjadi pengaruh dan ho ditolak
- b. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka tidak terjadi pengaruh dan ho diterima

Kriteria pengujian signifikansi dilakukan dengan :

- a. Jika nilai $Sig > Alpha$ maka Ho ditolak
- b. Jika nilai $Sig < Alpha$ maka Ho diterima

Hasil uji t dapat dilihat pada *output coefficient* dari hasil analisis regresi menggunakan SPSS 23 *for windows*.

BAB V

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Simpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh variabel stres kerja terhadap *employee engagement* yang dimoderasi oleh variabel *mindfulness* pada karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z yang bekerja di industri *coffee shop* Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *employee engagement* mereka, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan maka akan semakin menurunkan tingkat *employee engagement* karyawan Generasi Z yang bekerja di industri *coffee shop* Bandar Lampung.
2. *Mindfulness* tidak memiliki pengaruh moderasi dalam hubungan stres kerja terhadap *employee engagement* karyawan Generasi Z yang bekerja di industri *coffee shop* Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa baik peningkatan maupun penurunan *mindfulness* tidak secara signifikan memengaruhi tingkat stres kerja maupun keterikatan karyawan. Sehingga *mindfulness* bukan faktor utama yang berperan dalam memperlemah tingkat stres terhadap *employee engagement*.

5.2 Saran

Peneliti telah melakukan penelitian serta telah menarik kesimpulan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian, menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor tertinggi mengenai stres kerja yang dialami oleh responden yang merupakan karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung mengindikasikan kondisi yang cukup atau sedang, yang ditandai dengan para karyawan yang cukup merasakan kelelahan kerja yang juga dialami oleh rekan kerja sesama responden, yang dapat berujung pada stres kerja. Untuk itu, pihak *coffee shop* di Bandar Lampung tempat karyawan bekerja sebaiknya lebih memperhatikan tuntutan peran yang diberikan pada karyawannya dalam penyelesaian pekerjaan dan penyesuaian beban kerja dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga mengurangi dampak negatif stres kerja karena beban kerja yang dapat menimbulkan kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan.
2. Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor terendah mengenai tingkat *employee engagement* yang dimiliki oleh responden yang merupakan karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung mengindikasikan kondisi sedang atau cukup, yang ditandai dengan para karyawan yang cukup bersemangat di pagi hari atau setelah berganti hari, untuk pergi bekerja. Untuk itu, pihak *coffee shop* di Bandar Lampung tempat karyawan bekerja sebaiknya lebih memahami kebutuhan karyawan dalam pekerjaannya, sehingga akan membuat karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam pekerjaannya, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk memiliki keterikatan penuh pada *coffee shop* tempat mereka bekerja.
3. Hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pernyataan dengan skor terendah mengenai tingkat *mindfulness* yang dimiliki oleh responden yang merupakan karyawan Generasi Z di industri *coffee shop* Bandar Lampung mengindikasikan kondisi sedang atau cukup, dimana pernyataan dengan skor terendah tersebut merupakan pernyataan yang bersifat negatif, sehingga menunjukkan bahwa rata-rata karyawan di industri *coffee shop* Bandar Lampung tidak menekan perasaan yang sedang dialami saat ini, yang artinya rata-rata responden tidak menolak perasaan yang

sebenarnya harus dirasakan dan mencoba menerima perasaan yang memang seharusnya dirasakan. Untuk itu, pihak *coffee shop* di Bandar Lampung tempat karyawan bekerja sebaiknya lebih menjaga tingkat kenyamanan karyawan untuk bekerja, agar karyawan tetap dapat fokus dan produktif dalam bekerja, tanpa harus menekan perasaan yang sedang mereka alami.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner, sehingga ada keterbatasan penelitian berupa jawaban yang diberikan oleh responden terkadang tidak menunjukkan keadaan yang sebenarnya.
2. Faktor-faktor yang memengaruhi *employee engagement* yang digunakan dalam penelitian ini hanya terdiri dari stres kerja sebagai variabel bebas dan *mindfulness* sebagai variabel moderasi untuk pengaruh stres kerja terhadap *employee engagement*, sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat memengaruhi *employee engagement*.
3. Responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya karyawan yang bekerja di industri *coffee shop* Bandar Lampung saja. Bagi peneliti selanjutnya, penulis memberikan saran untuk memperluas ukuran sampel, sehingga tingkat generalisasi lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, P. (2021, March 4). *Pandemi Menghantam Generasi Z Lebih Keras daripada Generasi Lainnya*. Asumsi. <https://www.asumsi.co/post/59004/pandemi-menghantam-generasi-z-lebih-keras-daripada-generasi-lainnya/>
- Agolla, J. E., & Ongori, H. (2009). An assessment of academic stress among undergraduate students: The case of University of Botswana. *Educational Research and Review*, 4(2), 63–070. <http://www.academicjournals.org/ERR>
- Aktouf Omar. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *Academy of Management*, 17(3), 407–431. <http://www.jstor.org/stable/258717>
- Alves, S. L. (2006). A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings. *AANA Journal*.
- Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung. (2023). *PROVINSI LAMPUNG DALAM ANGKA 2023*.
- Baer, R. A., Carmody, J., & Hunsinger, M. (2012). Weekly Change in Mindfulness and Perceived Stress in a Mindfulness-Based Stress Reduction Program. *Journal of Clinical Psychology*, 68(7), 755–765. <https://doi.org/10.1002/jclp.21865>
- Baer, R. A., Smith, G. T., & Allen, K. B. (2004). Assessment of mindfulness by self-report: The Kentucky inventory of mindfulness skills. *Assessment*, 11(3), 191–206. <https://doi.org/10.1177/1073191104268029>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- Breaugh, J. (2021). Too Stressed To Be Engaged? The Role of Basic Needs Satisfaction in Understanding Work Stress and Public Sector Engagement. *Public Personnel Management*, 50(1), 84–108. <https://doi.org/10.1177/0091026020912516>
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 84, Issue 4, pp. 822–848). American Psychological Association Inc. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>

- Cameron, L. D., & Hafenbrack, A. (2022). Research: When Mindfulness Does — and Doesn't — Help at Work. *Harvard Business Review (HBR)*. <https://hbr.org/2022/12/research-when-mindfulness-does-and-doesnt-help-at-work>
- Carnegie, M. (2023, February 17). *Are Gen Z the most stressed generation in the workplace?* BBC. <https://www.bbc.com/worklife/article/20230215-are-gen-z-the-most-stressed-generation-in-the-workplace>
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A Global Measure of Perceived Stress. In *Source: Journal of Health and Social Behavior* (Vol. 24, Issue 4).
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005a). The nature and measurement of work-related stress. *Evaluation of Human Work, 3rd Edition*, 553–571. <https://doi.org/10.1201/9781420055948.ch19>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005b). *The nature and measurement of work-related stress: theory and practice*.
- Deloitte. (2019). *Deloitte Indonesia Perspectives*.
- Febryan, & Pratiwi, F. (2022, January 12). *Menaker: Gen Z tak Punya Komitmen Bekerja Jangka Panjang*. REPUBLIKA. <https://news.republika.co.id/berita/r51b8m457/menaker-gen-z-tak-punya-komitmen-bekerja-jangka-panjang>
- Fedianti, K. (2015). *Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Pelayanan Teknik (YANTEK) PT. PLN(persero) Rayon Madiun Kota*. Diponegoro University.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Schetter, C. D., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a Stressful Encounter Cognitive Appraisal, Coping, and Encounter Outcomes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 992–1003.
- Francis, T., & Hoefel, F. (2018). 'True Gen': *Generation Z and its implications for companies*.
- Germer, C. K., Siegel, R. D., & Fulton, P. R. (2014). Mindfulness and Psychotherapy. *Smith College Studies in Social Work*, 84(1), 132–136. <https://doi.org/10.1080/00377317.2014.861286>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations: understanding and managing the human side of work* (7th ed.). Prentice Hall Inc.

- Gunasekara, A., & Zheng, C. S. mei. (2019). Examining the effect of different facets of mindfulness on work engagement. *Employee Relations*, 41(1), 193–208. <https://doi.org/10.1108/ER-09-2017-0220>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*.
- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia* (2nd ed.). BPFE Yogyakarta.
- Harding, T., Lopez, V., & Klainin-Yobas, P. (2019). Predictors of Psychological Well-Being among Higher Education Students. *Psychology*, 10(04), 578–594. <https://doi.org/10.4236/psych.2019.104037>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator pada Pt Giken Precision Indonesia. *Jurnal Inovasi Dan Bisnis*, 5, 53–58.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: Past, present, and future. In *Clinical Psychology: Science and Practice* (Vol. 10, Issue 2, pp. 144–156). <https://doi.org/10.1093/clipsy/bpg016>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. In *Source: The Academy of Management Journal* (Vol. 33, Issue 4).
- Kawatu, P. A. T., & Lery, F. (2012). Bahan Ajar Kesehatan dan Keselamatan Kerja. *FKM-Unsrat. Manado*.
- Langer, E. J. (2000). Mindful learning. *Current Directions in Psychological Science*, 9(6), 220–223. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00099>
- Lunau, T., Siegrist, J., Dragano, N., & Wahrendorf, M. (2015). The association between education and work stress: Does the policy context matter? *PLoS ONE*, 10(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0121573>
- Mace, C. (2007). *Mindfulness and Mental Health* (1st Edition). Routledge. <https://doi.org/https://doi.org/10.4324/9780203945919>

- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3–30. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2007.0002.x>
- Macleod, D., & Clarke, N. (2009). *Engaging for Success: enhancing performance through employee engagement*. www.bis.gov.uk
- McHugh, L., & Wood, R. (2013). Stimulus over-selectivity in temporal brain injury: Mindfulness as a potential intervention. *Brain Injury*, 27(13–14), 1595–1599. <https://doi.org/10.3109/02699052.2013.834379>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Occupational stress and turnover intention: Implications for nursing management. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(2), 169–176. <https://doi.org/10.15171/ijhpm.2013.30>
- Nazir, Moh. (2009). *Metode penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nielsen, L., & Kaszniak, A. W. (2006). Awareness of subtle emotional feelings: A comparison of long-term meditators and nonmeditators. *Emotion*, 6(3), 392–405. <https://doi.org/10.1037/1528-3542.6.3.392>
- Park, K. H., Kim, H., & Kim, A. J. (2020). Moderating effect of mindfulness on the influence of stress on depression according to the level of stress among university students in South Korea. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(18), 1–11. <https://doi.org/10.3390/ijerph17186634>
- Parker, D. E., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. In *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE* (Vol. 32). Moss.
- Rivai, V. (2006). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Ed. 1, Cet. 3). RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior*.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *UWES (Utrecht Work Engagement Scale) (1. 1). Preliminary Manual*.
- Schiemann, W. A. (2011). *Alignment Capability Engagement*. PPM.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). Research Methodsfor Business. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 4(1), 1–23.
- Shaheen, A., Naqvi, S. M. H., & Khan, M. A. (2013). *Employees Training and Organizational Performance: Mediation by Employees Performance*. <https://journal-archieives35.webs.com/490-503.pdf>

- Simon, N., & Amarakoon, U. (2015). Impact of Occupational Stress on Employee Engagement. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2699785>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sunindijo, R. Y., & Kamardeen, I. (2017). *Work Stress Is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry*. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE))
- Thomas, K. W. (2009). *Intrinsic Motivation at Work: What Really Drives Employee Engagement, Second Edition*.
- Timpe, A. D. (1991). *Memotivasi Pegawai* (Cet. 5). Jakarta Elex Media Komputindo.
- Vance, R. J. (2006). *Employee Engagement and Commitment: A Guide to Understanding, Measuring and Increasing Engagement in Your Organization*. SHRM Foundation. www.shrm.org/foundation.
- Velnampy, T., & Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. In *European Journal of Business and Management* www.iiste.org ISSN (Vol. 5, Issue 7). www.iiste.org
- Wellins, R. S., Bernthal, P., & Phelps, M. (2005). Employee Engagement: The Key to Realizing Competitive Advantage. *Development Dimensions International*.
- Widi, S. (2022, July 4). *Generasi Z Indonesia Paling Stres Dibandingkan X dan Milenial*.
DataIndonesia.Id . <https://dataindonesia.id/gaya-hidup/detail/generasi-z-indonesia-paling-stres-dibandingkan-x-dan-milenial>.
- Yusainy, C., Nurwanti, R., Ryan Jeffri Dharmawan, I., Andari, R., Ulfatul Mahmudah, M., Restuning Tiyas, R., Hanny Muthia Husnaini, B., & Calvin Octavianus Anggono Jurusan Psikologi, dan. (2018). *Mindfulness Sebagai Strategi Regulasi Emosi* (Vol. 17, Issue 2).
- Zimmaro, L. A., Salmon, P., Naidu, H., Rowe, J., Phillips, K., Rebholz, W. N., Giese-Davis, J., Cash, E., Dreeben, S. J., Bayley-Veloso, R., Jablonski, M. E., Hicks, A., Siwik, C., & Sephton, S. E. (2016). Association of Dispositional Mindfulness with Stress, Cortisol, and Well-Being Among University Undergraduate Students. *Mindfulness*, 7(4), 874–885. <https://doi.org/10.1007/s12671-016-0526-8>
- Zollars, I., Poirier, T. I., & Pailden, J. (2019). Effects of mindfulness meditation on mindfulness, mental well-being, and perceived stress. *Currents in Pharmacy Teaching and Learning*, 11(10), 1022–1028. <https://doi.org/10.1016/j.cptl.2019.06.005>