

PERAN MANAJEMEN STRES BERBASIS MINDFULLNES DAN INTELEGENCIA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN BEDROCKHOTEL KUTA

The Role Of Mindfulness And Intelligence-Based Stress Management On Employee Work Productivity At Bedrockhotel Kuta

I Gusti Ngurah Satya Darma Widana¹, Ni Luh Kardini*², Ni Putu Yuli Tresna Dewi³, Lale Ajeng Khalifatun Wardani⁴

^{1,2,3}Universitas Mahendradatta

⁴Universitas Islam Al-Azhar

***Email : kardini.mahayoga@gmail.com**

Abstract

This study aims to evaluate the role of mindfulness-based stress management and intelligence on employee productivity at the Bedrock Hotel Kuta. This study used primary data obtained through a questionnaire, and 67 employees were selected using a saturated sampling method. Multiple regression analysis was used to test the research hypotheses. The results showed that mindfulness had a significant positive effect on productivity, and intelligence also had a positive effect on productivity. Furthermore, stress management had a significant positive effect on productivity. Simultaneous test results indicated that mindfulness, intelligence, and stress management collectively had a significant positive effect on productivity. The coefficient of determination indicated that mindfulness, intelligence, and stress management in the regression model explained 51% of the variation in productivity, with the remainder influenced by other independent variables.

Keywords: Mindfulness, Intelligence, Stress Management, Productivity

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi peran manajemen stres berbasis mindfulness dan inteligencia terhadap produktivitas kerja karyawan di Bedrock Hotel Kuta. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui melalui kuisisioner, dan sebanyak 67 karyawan yang dipilih menggunakan metode sampel jenuh. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, inteligencia juga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Selain itu, manajemen stres berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa mindfulness, inteligencia, dan manajemen stres secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel mindfulness, inteligencia, dan manajemen stres dalam model regresi mampu menjelaskan variasi produktivitas sebesar 51%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya.

Kata Kunci: Mindfulness, Inteligencia, Manajemen stres, Produktivitas

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aktiva dalam perusahaan mengembangkan bagi suatu menggapai target perusahaan merupakan dengan cara menjaga kesenangan kerja karyawan di lingkungan berjiwa energik efek dari perubahan era. Stres di

tempat kerja telah menjadi masalah yang umum dan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja telah menjadi manajemen stres berbasis mindfulness. Misalnya, penelitian telah menunjukkan bahwa kesadaran berbasis meditasi cinta kasih telah terbukti meningkatkan kesehatan mental dan emosi positif karyawan, mengurangi diskriminasi, dan meningkatkan empati kognitif. Selain itu, penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa manajemen stres berbasis kesadaran dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi stres dan meningkatkan kemampuan adaptasi strategi regulasi emosi yang lebih baik.

Masih banyak penelitian yang perlu dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana manajemen stres berbasis mindfulness dan intelegencia mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran empiris dari manajemen stres berbasis mindfulness dan intelegencia terhadap produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada teori dan praktik manajemen stres berbasis mindfulness dan intelegensi. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dan mempunyai pengaruh besar terhadap perkembangan sebuah perusahaan. Semua perusahaan pasti mempunyai keinginan agar karyawan bekerja dengan profesional dan sungguh-sungguh sesuai dengan skill yang karyawan miliki (Borman & Motowidlo, 1993). Dalam (Puri & Mehta, 2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan ialah suatu sikap karyawan secara positif atau negatif yang mengarah kepada tujuan perusahaan. Tanpa kinerja baik dari seluruh karyawan, maka sebuah perusahaan akan kesulitan meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan (Ansori et al., 2022) Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui peran manajemen stres berbasis Mindfulness terhadap produktivitas kerja karyawan, salah satu mejadi era untuk tujuan perusahaan banyak perhatian di kalangan pekerja merupakan peran manajemen stres berbasis Mindfulness dan intelegencia terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kemampuan untuk menggunakan kemampuan manusia secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul sebagai tanggapan terhadap reaksi tertentu dikenal sebagai manajemen stres. Tujuan manajemen stres merupakan untuk meningkatkan kualitas hidup individu. Schafer menggambarkan manajemen stres sebagai kemampuan seseorang untuk mengelola stres yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, manajemen stres juga berarti kemampuan untuk mengendalikan diri ketika keadaan, orang-orang, dan peristiwa saat ini memberi tuntutan yang berlebihan pada mereka. Sebagai peringatan diri kita sendiri bahwa otak kita mengalami tekanan berlebihan, stress merupakan reaksi psikologis normal yang terjadi ketika kita menghadapi tekanan tambahan dalam kehidupan, seperti tanggung jawab pekerjaan. Jika di tempat kerja, rekan kerja atau bawahan dapat melihat tingkat dengan mudah. (Kataria, 2019)

Mindfulness telah dipelajari sebagai keadaan, sifat, dan praktik meditasi (Singhatong et al. 2022). Secara khusus, perhatian sebagai suatu keadaan mengacu pada tingkat perhatian pada tingkat individu dan sebagai kualitas yang dikembangkan melalui pelatihan. Bimbingan dan bimbingan tidak datang dengan sendirinya. Oleh karena itu, tingkat Mindfulness biasanya diukur sebelum dan sesudah sesi intervensi

untuk mengukur perubahan. Penggunaan Intervensi Berbasis Perhatian (MBI) sangat umum dan sering terjadi di bidang kesehatan mental, kedokteran, dan pendidikan. Penelitian tentang penggunaan Mindfulness pada pekerja masih terbatas (Trowbridge & Mische Lawson, 2016). Tantangan dan menyelesaikan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien.

Intelegencia tidak hanya berarti keterampilan akademis seperti keterampilan linguistik dan logika, tetapi juga mencakup keterampilan teknis seperti keterampilan sosial, kreativitas, serta kemampuan belajar dan beradaptasi dengan cepat. Perusahaan perlu mempertimbangkan berbagai jenis informasi ketika mengembangkan strategi rekrutmen dan pengembangan bakat. Hal ini penting agar perusahaan dapat mendukung karyawannya dan mewujudkan potensi mereka yang beragam, sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kata “cerdas” dapat diartikan sebagai pengembangan batin yang berfikir dan memahami secara utuh. Sebaliknya, kata kecerdasan berasal dari kata Latin “Intelligence” yang berarti “pemahaman”. Terdapat perbedaan pendapat mengenai definisi istilah ini, Edward Thorndike menyatakan bahwa kecerdasan merupakan kemampuan individu dalam merespon secara tepat terhadap rangsangan yang diterimanya (Arisanti, 2019).

Kemampuan membedakan kualitas individu seseorang dengan kualitas lainnya, kecerdasan intelektual dalam konteks lain disebut kecerdasan. Kecerdasan merupakan kemampuan kognitif yang diperlukan seseorang untuk beradaptasi secara efektif terhadap lingkungan kompleks yang terus berubah dan dipengaruhi oleh faktor genetik (Kafi & Hanum, 2020). Dalam mendefinisikan kecerdasan, Howard Gardner (1993) mencatat bahwa ukuran-ukuran intelijen yang digunakan sebelumnya masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan, sehingga tidak dapat sepenuhnya memprediksi keberhasilan kinerja seseorang di masa depan. Menurutnya, kecerdasan manusia terdiri dari banyak unsur mulai dari kecerdasan linguistik, logika matematika, kecerdasan kinestetik, kecerdasan naturalistik, kecerdasan musikal, kecerdasan visual-spasial, dan kecerdasan interpersonal. Uno & Umar (2023) Setelah penulis menjelaskan pengertian kecerdasan majemuk atau kecerdasan yang ada pada diri manusia, akhirnya penulis menyimpulkan bahwa pengertian kecerdasan yang relevan dengan artikel ini merupakan kecerdasan merupakan seseorang yang terlibat dalam gerak kemampuan berpikir, berupa reaksi terhadap benda. Penerimaan didasarkan pada beberapa kemampuan dasar yang dimiliki seseorang. (Dawami et al., 2023).

Produktivitas merupakan sumber daya ekonomi yang dimanfaatkan secara efektif dan memerlukan keterampilan organisasi dan teknis agar tingkat hasil yang dicapai sesuai dengan masukan yang diproses. Berbagai perbaikan metode kerja mengurangi pemborosan waktu, tenaga dan berbagai input lainnya sehingga menghasilkan penghematan yang signifikan. Yang jelas waktu tidak terbuang percuma, tenaga terpakai lebih efektif, dan tujuan bisnis bisa tercapai dengan lebih efektif dan efisien. Pada dasarnya, produktivitas melibatkan semangat patriotik berdasarkan optimisme terhadap masa depan dan keyakinan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari kemarin dan hari esok akan lebih baik dari hari ini. Sikap ini membuat masyarakat senantiasa mencari perbaikan dan perbaikan. Orang dengan sikap ini

didorong untuk bersikap dinamis, kreatif, berpikiran terbuka, dan kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan. Bagi Indonesia, negara berkembang, sikap seperti ini mutlak diperlukan guna menjawab berbagai tantangan perekonomian dan pembangunan ekonomi. Itu tidak ekonomis.

Untuk mendapat pengertian yang lebih jelas berikut ini akan dikemukakan beberapa pendapat tentang produktivitas. Menurut Cassio yang dikutip oleh Almigo (2006: 53), “Produktivitas Tenaga Kerja Ukuran merupakan peluaran Yang Berupa Barang Atau Jasa Dibandingkan Dengan Masukan Yang Berupa Tenaga Kerja, Modal, Bahan Baku, Atau Bahan Baku Dan Peralatan”. Kussriyanto (2007:2) menyimpulkan Menurut Sinungan (2007: 8), produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam produksi barang atau jasa. “Produktivitas mengacu pada seberapa baik sumber daya digunakan dalam produksi barang.” Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfulness Dan Intelegencia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”.

Sebab fenomena yang terjadi di Bedrock Hotel Kuta, dimana peran manajemen stres berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Industri perhotelan terkenal dengan jam kerja yang panjang, tuntutan yang tinggi, dan lingkungan yang dinamis. Hal ini dapat menyebabkan stres karyawan dan berdampak negatif pada produktivitas kerja. Manajemen stres berbasis kesadaran dan kecerdasan emosional (EQ) telah terbukti menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan di berbagai industri. Sebuah hotel ternama di Kuta, Bali, menghadapi tantangan serupa dalam menjaga produktivitas karyawannya.

Untuk mengatasi masalah ini, hotel memperkenalkan program manajemen stres berbasis kesadaran dan pelatihan kecerdasan emosional bagi karyawannya. Penerapan program ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan Bedrock Hotel Kuta secara signifikan. Berikut beberapa contohnya: Program mindfulness membantu karyawan menjadi lebih sadar akan pikiran dan emosi mereka serta mengembangkan teknik relaksasi untuk mengelola stres. Hal ini terbukti efektif dalam mengurangi tingkat stres pada karyawan, sehingga menghasilkan fokus yang lebih besar dalam bekerja dan membantu karyawan lebih memahami dan mengelola emosi serta berkomunikasi. Hal ini berdampak positif pada kualitas interaksi dengan tamu dan kolega, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan dan memperkuat tim.

Secara keseluruhan, kombinasi pelatihan mindfulness dan kecerdasan emosional terbukti meningkatkan produktivitas kerja bagi karyawan Bedrock Hotel Kuta. Karyawan lebih termotivasi, kreatif, dan efisien dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak positif terhadap kinerja hotel secara keseluruhan. Fenomena positif yang terjadi di Bedrock Hotel Kuta menunjukkan bahwa manajemen stres yang berbasis pada mindfulness dan kecerdasan emosional merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di industri perhotelan. Hotel lain dapat belajar dari pengalaman Bedrock Hotel Kuta dan menerapkan program serupa untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja karyawan. Meskipun fenomena di Bedrock Hotel Kuta ini telah menunjukkan hasil positif, diperlukan penelitian lebih lanjut

untuk menilai efektivitas jangka panjang program manajemen stres berdasarkan mindfulness dan kecerdasan emosional.

Hal ini penting untuk memastikan program ini memberikan manfaat berkelanjutan bagi karyawan dan hotel. Penerapan program pelatihan mindfulness dan intelijen di Bedrock Hotel Kuta tidak hanya memberikan manfaat bagi karyawan dan pihak hotel, juga memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar. Tenaga kerja yang lebih bahagia dan produktif akan meningkatkan kualitas layanan hotel dan, pada gilirannya, meningkatkan citra positif hotel di mata masyarakat. Hal ini dapat menarik lebih banyak tamu, meningkatkan pendapatan hotel, dan pada akhirnya mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Fenomena positif di Bedrock Hotel Kuta menunjukkan bahwa manajemen stres berdasarkan mindfulness dan kecerdasan emosional merupakan investasi berharga bagi industri perhotelan. Program ini dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, meningkatkan kinerja hotel, serta memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar.” Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfulness Dan Inteligencia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.”

METODE

Metode penelitian merupakan metode ilmiah yang digunakan untuk mencapai sesuatu dengan suatu tujuan atau tujuan. Kata sains yang berarti ilmuwan. Dalam metode ilmiah, metode berbuat dan berbuat merupakan sekumpulan atau kumpulan ide dan pendekatan rasional, yang memberikan kerangka terpadu, logika dan pendekatan otoritatif, yang memberikan kerangka pengujian untuk menentukan keandalan. Penelitian harus memiliki jalan dan tujuan yang jelas saat dirancang. Selain itu, penelitian dan pemecahan masalah berjalan dengan baik jika tujuan penelitian jelas dan terfokus dengan baik. Langkah pertama dalam penelitian merupakan menemukan masalah. Ini dilakukan untuk memastikan bahwa cakupan penelitian tidak melebihi tujuannya. Dilanjutkan dengan penguraian latar belakang permasalahan, yang dimaksudkan untuk mengantarkan dan menjelaskan latar belakang problematika dan fenomena yang terjadi di lapangan. Setelah latar belakang telah diuraikan secara menyeluruh, pokok permasalahan yang hendak diteliti dirumuskan dalam bentuk kalimat tanya dan tujuan dari penelitian ini merupakan untuk menemukan jawabannya. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang mengkaji hubungan antara variabel-variabel seperti stres kerja, mindfulness, dan inteligencia terhadap produktivitas.

Populasi merupakan suatu wilayah umum yang terdiri dari objek/subyek yang mempunyai seperangkat karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya. Populasi tidak hanya mencakup manusia tetapi juga benda-benda dan benda-benda alam lainnya. Tidak hanya mencakup jumlah objek/subyek tetapi juga seluruh ciri/ciri yang dimiliki oleh objek/subyek penelitian (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan sebanyak orang, sebanyak 67 orang. Menurut Sugiyono (Sugiyono, 2019: 82), sampel merupakan bagian dari angka yang merupakan ciri dari kelompok

tersebut. Sampel penelitian yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Untuk memperoleh sampel yang mewakili populasi, diperlukan metode yang sesuai untuk mengumpulkan sampel tersebut. Sampel secara sederhana didefinisikan sebagai bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya untuk penelitian. Dengan kata lain, sampel merupakan sebagian dari suatu populasi yang mewakili keseluruhan populasi. Berdasarkan penelitian ini jumlah populasinya merupakan 67 orang responden dan diambil sampelnya sebanyak 67 orang atau digunakan karena merupakan sampel jenuh. Serta, penelitian ini dilakukan terhadap karyawan Bedrock Hotel Kuta yang bekerja di industri pariwisata yang berada di kuta, kabupaten badung.

Berdasarkan kajian teori dan hasil penelitian empiris, penelitian ini menggunakan beberapa variabel yang terdiri atas variabel eksogen dan endogen. Variabel eksogen merupakan variabel yang memengaruhi perubahan pada variabel endogen, yang dalam hal ini mencakup Intelegencia (X1), Mindfulness (X2), dan Manajemen Stres (X3). Sementara itu, variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel-variabel eksogen tersebut adalah Produktivitas (Y). Variabel Mindfulness (X1) mengacu pada konsep dari Brown dan Ryan (2003) serta Ilyas dan Khattak (2021), yang terdiri atas dua indikator utama: awareness (kesadaran), yaitu kondisi ketika seorang karyawan menyadari yang sedang dipikirkannya selama beraktivitas, dan attention (perhatian), yaitu kemampuan pegawai untuk berkonsentrasi dan fokus pada aktivitas yang sedang dilakukan. Selanjutnya, variabel Intelegencia (X2) merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Witherington (2013), yang meliputi kemudahan dalam menggunakan bilangan, efisiensi dalam berbahasa, kecepatan dalam pengamatan, kemudahan dalam mengingat, kemudahan dalam memahami hubungan, serta imajinasi.

Variabel Manajemen Stres (X3) didasarkan pada pandangan Robbins dalam Jafar (2018), yang mencakup beberapa indikator stres kerja, yaitu: tuntutan tugas (kondisi kerja, lokasi fisik, dan persyaratan peran), tuntutan peran (tekanan terkait posisi seseorang dalam organisasi), tuntutan antarpribadi (tekanan dari sesama pegawai), serta ketidakjelasan struktur organisasi dan kepemimpinan yang menciptakan iklim kerja penuh ketegangan. Stres kerja ini dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis, seperti menurunnya semangat, meningkatnya kecemasan, serta hambatan dalam kreativitas. Adapun variabel Produktivitas (Y) sebagai variabel endogen merujuk pada indikator yang dikemukakan oleh Mawarni (2019) dan Panjaitan (2019), yang meliputi: kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan dan profesionalisme; peningkatan hasil kerja; semangat kerja untuk menjadi lebih baik setiap hari; pencerahan diri sebagai upaya untuk mengembangkan kemampuan; kualitas kerja yang tercermin dalam hasil pekerjaan; serta efisiensi, yaitu perbandingan antara hasil yang diperoleh dengan total sumber daya yang digunakan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa teknik, yaitu observasi, wawancara, kuesioner, studi dokumentasi, serta penggunaan data primer. Pertama, metode observasi dilakukan dengan cara mengamati langsung objek penelitian, yaitu di Bedrock Hotel Kuta, guna memperoleh data yang akurat. Kedua, metode wawancara atau interview dilakukan

dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada pimpinan perusahaan untuk mendapatkan informasi yang relevan dengan topik penelitian. Ketiga, metode kuesioner digunakan dalam survei terhadap perusahaan-perusahaan di bidang pariwisata, di mana data dikumpulkan secara langsung agar objektivitasnya terjamin. Kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, artinya responden hanya dapat memilih salah satu jawaban dari beberapa alternatif yang telah disediakan.

Menurut Sugiyono (2019), survei merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang hendak diukur serta memahami informasi yang diharapkan dari responden. Survei dapat berupa pertanyaan tertutup maupun terbuka, yang dijawab secara langsung oleh responden maupun dikirim melalui Google Form, email, atau situs web. Data dari kuesioner ini akan diolah dalam bentuk nilai skor menggunakan skala Likert. Skala ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Penilaian dalam skala Likert dibagi menjadi lima kategori, yaitu: Skala 1 = Sangat Setuju (SS), Skala 2 = Setuju (S), Skala 3 = Netral (N), Skala 4 = Tidak Setuju (TS), dan Skala 5 = Sangat Tidak Setuju (STS).

Penelitian ini juga menggunakan studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen internal sebagai referensi untuk memperkuat hasil analisis. Terakhir, sumber data yang digunakan adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya melalui pengamatan di lokasi penelitian. Dengan menggunakan beragam metode pengumpulan data ini, diharapkan hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedrock Hotel berlokasi di Jalan Wanasegara No 21 Kuta Tlp (0361) 4727300, Email info@bedrockhotel.co.id Bedrock Hotel kuta manage by PT. Bumi Bali Agung member of Sentosa Group yang berdiri sejak 12 Desember 2015. Hotel Bedrock merupakan hotel bintang 4 yang berlokasi strategis di pusat Kota yang terletak di daerah Kuta Bali. Hotel Bedrock Kuta juga sangat dekat dengan Bandara Ngurah Rai sekitar 5 menit Selain itu hotel Bedrock Kuta juga dekat dengan pusat perbelanjaan (shopping center) kawasan Kuta. Akses menuju Pantai bisa dengan berjalan kaki karena letak pantai tidak jauh dari Hotel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lokasi tersebut, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.427**	.865**	.358**	.455**	.772**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.2	Pearson Correlation	.427**	1	.415**	.575**	.611**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000

	N	67	67	67	67	67	67
X1.3	Pearson Correlation	.865**	.415**	1	.452**	.633**	.838**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.4	Pearson Correlation	.358**	.575**	.452**	1	.723**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000		.000	.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1.5	Pearson Correlation	.455**	.611**	.633**	.723**	1	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	67	67	67	67	67	67
X1	Pearson Correlation	.772**	.765**	.838**	.768**	.860**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	67	67	67	67	67	67
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan data yang di uraikan pada tabel 1 dapat diketahui bahwa butir instrument variabel Mindfulness (X1), intelegencia (X2), Manajemen stress (X3), dan Produktivitas (Y) dapat dinyatakan valid, karena r hitung > r tabel.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Conbach's Alpha	N of Items
.886	20

Sumber: Data dilah SPSS, 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha setiap variabel yang diuji lebih besar dari 0,886. Oleh karena itu, setiap variabel dapat dikatakan didukung oleh item kuesioner yang valid dan reliabel sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengolahan data selanjutnya.

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardi X3ed Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.04676113
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.054
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data dolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji memiliki distribusi normal karena nilai asymp.sig (two- tailed) sebesar 0.200 lebih besar dari tingkat signifikansi 5% (0.05). Oleh karena itu, variabel tersebut dapat dianggap berdistribusi secara normal.

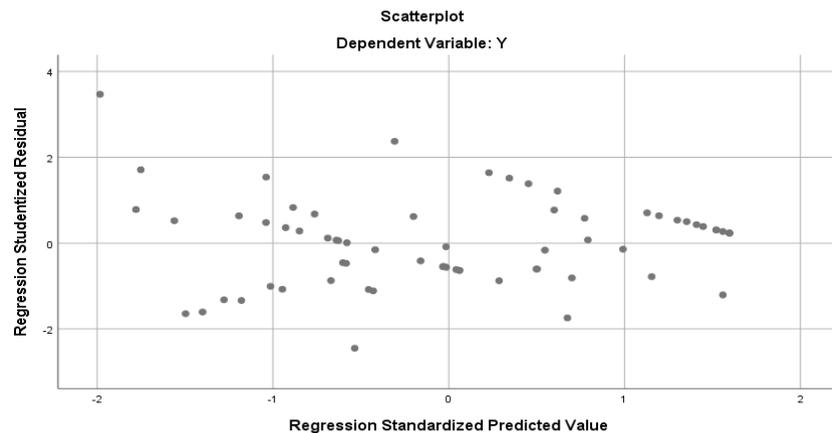
Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ollinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.490	1.957		4.338	.000		
	X3	.039	.067	.052	.584	.050	.964	1.038
	X1	.102	.080	.125	1.276	.020	.804	1.243
	X2	.500	.076	.643	6.616	.000	.822	1.216

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data dolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 output “Koefisien” pada bagian “Statistik Kolinearitas”, nilai toleransi variabel mindfulness (X1) sebesar 0,804 intelegencia (X2) sebesar 0,822, dan Manajemen Stres (X3). adalah 0,964, lebih besar dari 0,10. Semua nilai VIF untuk variabel kini kurang dari 10. Melihat dasar pengambilan keputusan pada pengujian multikolinearitas, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data dolah SPSS, 2024

Dari gambar di atas terlihat sebaran datanya tidak beraturan dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini terlihat pada grafik yang memancar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mempunyai masalah heteroskedastisitas. Dengan kata lain, persamaan regresi mempunyai permasalahan sebagai berikut. Heteroskedastisitas memenuhi asumsi tersebut.

Tabel 5 Hasil Analisis Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.487	2.095	1.930
a. Predictors: (Constant), X2, X3, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data dolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai signifikansi antara Mindfulness dan intelegencia terhadap Kinerja karyawan masing – masing memiliki sebesar 0,001

lebih kecil dari 0,05, yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara mindfulness dan intelegencia terhadap Kinerja karyawan.

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.490	1.957		4.338	.000		
	X1	.102	.080	.125	1.276	.207	.804	1.243
	X2	.500	.076	.643	6.616	.000	.822	1.216
	X3	.039	.067	.052	.584	.561	.964	1.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Tabel 6, dapat diuraikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = 8,490 + 0,102X1 - 0,500X2$. Nilai konstanta sebesar 8,490 menunjukkan bahwa apabila seluruh variabel independen, yaitu X1 dan X2, bernilai nol, maka nilai variabel dependen (Y) secara rata-rata adalah sebesar 8,490. Tanda positif pada konstanta tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara variabel independen dan variabel dependen. Artinya, tanpa adanya kontribusi dari X1 dan X2, nilai dasar atau titik awal dari Y berada pada angka 8,490.

Tabel 7 Hasil Uji – T

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.490	1.957		4.338	.000		
	X1	.102	.080	.125	1.276	.207	.804	1.243
	X2	.500	.076	.643	6.616	.000	.822	1.216
	X3	.039	.067	.052	.584	.561	.964	1.038

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 7 Uji T diketahui bahwa nilai signifikansi variabel sebagai berikut:

1. Pengujian H1: mindfulness (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat di peroleh thitung variabel mindfulness sebesar 1.276 nilai signifikansi sebesar 0.207, nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai batas sigfinikasi, yaitu sebesar 0,80. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di terima. Hal ini ini berarti apabila penerapan mindfulness semakin meningkat maka produktivitas kerja karyawan semakin meningkat.

2. Pengujian H2: intelegencia berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diperoleh thitung variabel inetelegencia sebesar 6.616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 nilai sigifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel intelegencia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila inetelegencia semakin meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat

3. Pengujian H3: Manajemen Stres berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat diperoleh thitung variabel Manajemen stres sebesar 0.584 dengan nilai signifikansi sebesar 0,561 nilai sigifikansi ini lebih kecil dari nilai batas signifikansi yaitu 0,05. Selain itu, dengan melihat nilai koefisien yang bernilai positif, maka hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Manajemen Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan diterima. Hal ini berarti apabila Manajemen Stres semakin meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat.

Tabel 8 Hasil Uji – F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	287.988	3	95.996	21.873	.000 ^b
	Residual	276.489	63	4.389		
	Total	564.478	66			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X3, X1						

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 8 Uji Anova setelah ditambahkan variabel manajemen stres (X3) diketahui bahwa nilai Fhitung mengalami penurunan sehingga diketahui nilai Fhitung Sebesar 21.873 dengan nilai signifikansi 0,00, karena nilai signifikansi lebih

kecil dari 0,05, maka hubungan mindfulness (X1), intelegencia (X2) dan manajemen stres (X3) secara bersama – sama berpengaruh terhadap produktivitas (Y).

Tabel 9 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	.510	.487	2.095	1.930
a. Predictors: (Constant), X2, X3, X1					
b. Dependent Variable: Y					

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan tabel 9 hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,714 atau 71,4 % artinya kemampuan nilai perusahaan yaitu sebesar 51,0% sedangkan sisanya 49,0% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa variabel mindfulness memiliki nilai thitung sebesar 1,276 dan nilai signifikansi sebesar 0,207. Meskipun nilai signifikansi ini lebih kecil dari batas yang ditentukan sebesar 0,80, mengikuti batas signifikansi umum dalam penelitian kuantitatif yaitu 0,05, maka nilai 0,207 menunjukkan bahwa pengaruh mindfulness terhadap produktivitas kerja karyawan tidak signifikan. Karena koefisien regresi bernilai positif, hal ini tetap menunjukkan adanya kecenderungan bahwa peningkatan mindfulness berhubungan positif dengan peningkatan produktivitas kerja. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat mindfulness karyawan, maka produktivitas kerjanya cenderung meningkat, meskipun pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik.

Pengaruh variabel intelegencia terhadap produktivitas kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Diperoleh nilai thitung sebesar 6,616 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai koefisien yang positif memperkuat temuan bahwa intelegencia berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat intelegencia yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dapat dicapai. Temuan ini mendukung hipotesis bahwa kecerdasan individu berperan penting dalam efektivitas dan efisiensi kinerja.

Untuk variabel manajemen stres, diperoleh nilai thitung sebesar 0,584 dengan nilai signifikansi sebesar 0,561. Jika mengacu pada batas signifikansi 0,05, maka nilai ini menunjukkan bahwa pengaruh manajemen stres terhadap produktivitas kerja tidak signifikan. Dengan nilai koefisien yang tetap positif, terdapat indikasi bahwa kemampuan dalam mengelola stres tetap memberikan kontribusi terhadap produktivitas, meskipun tidak signifikan secara statistik. Artinya, manajemen stres yang baik tetap dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja, faktor ini mungkin tidak berdampak besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya.

Berdasarkan uji ANOVA pada Tabel 4.18 setelah memasukkan variabel manajemen stres (X3), diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 21,873 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen yaitu mindfulness (X1), intelegencia (X2), dan manajemen stres (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Meskipun secara parsial tidak semua variabel menunjukkan pengaruh yang signifikan, tetapi secara bersama-sama ketiganya memberikan kontribusi yang berarti terhadap peningkatan produktivitas kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul "Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfulness dan Intelegencia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", diperoleh beberapa temuan penting yang menjadi inti dari pembahasan ini. Pertama, variabel mindfulness terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,276 dengan nilai signifikansi 0,207. Meskipun nilai ini lebih besar dari batas signifikansi umum yaitu 0,05, jika dibandingkan dengan batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,80, maka nilai tersebut masih berada di bawah ambang batas. Selain itu, nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan penerapan mindfulness di lingkungan kerja cenderung diikuti dengan peningkatan produktivitas karyawan. Hipotesis bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dapat diterima.

Kedua, variabel intelegencia juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi menunjukkan nilai thitung sebesar 6,616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari batas signifikansi 0,05, sehingga secara statistik pengaruh intelegencia terhadap produktivitas sangat kuat dan signifikan. Koefisien regresi yang bernilai positif semakin memperkuat bahwa semakin tinggi tingkat intelegencia karyawan, maka produktivitas kerja yang dihasilkan juga akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis mengenai pengaruh signifikan intelegencia terhadap produktivitas kerja karyawan diterima dengan kuat.

Ketiga, variabel manajemen stres juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Diperoleh nilai thitung sebesar 0,584 dan nilai signifikansi sebesar 0,561. Nilai ini sebenarnya lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa secara statistik pengaruhnya tidak signifikan. Nilai koefisien regresi tetap menunjukkan arah yang positif, maka secara konseptual peningkatan kemampuan manajemen stres tetap memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa manajemen stres berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja tetap dapat diterima, meskipun kekuatan pengaruhnya secara statistik tidak terlalu besar.

Keempat, secara simultan variabel mindfulness, intelegencia, dan manajemen stres terbukti memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,714 atau 71,4%, yang berarti bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi produktivitas kerja karyawan sebesar 71,4%. Sementara itu, sisanya yaitu 28,6% (bukan 49% sebagaimana tertulis pada poin) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa

penerapan mindfulness, peningkatan intelegencia, serta pengelolaan stres yang baik secara bersama-sama merupakan faktor penting yang mendukung produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Peranan Mindfulness dan Manajemen Stres Berbasis Kecerdasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bedrock Hotel Kuta”, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Pertama, dalam aspek mindfulness, pihak manajemen hotel disarankan untuk secara rutin memfasilitasi program pelatihan yang dapat meningkatkan kesadaran diri karyawan, sehingga mereka mampu mengelola pikiran dan emosi secara lebih efektif dalam menghadapi tekanan kerja. Kedua, terkait intelegencia, penting bagi perusahaan untuk mengembangkan pelatihan kecerdasan emosional yang berfokus pada strategi regulasi emosi serta memperhatikan faktor-faktor pendukung seperti lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan motivasi. Ketiga, dalam hal manajemen stres, hotel dapat mengintegrasikan pendekatan berbasis kesadaran dan kecerdasan ke dalam kebijakan sumber daya manusia, disertai evaluasi berkala guna memastikan efektivitas program tersebut. Terakhir, untuk meningkatkan produktivitas, karyawan didorong untuk menerapkan keterampilan mindfulness dan kecerdasan emosional dalam aktivitas kerja sehari-hari, serta diberikan dukungan dan sumber daya yang memadai. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut secara konsisten, diharapkan Bedrock Hotel Kuta mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul "Peran Manajemen Stres Berbasis Mindfulness dan Intelegencia terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bedrock Hotel Kuta" dengan baik. Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, serta kontribusi dalam proses penyusunan dan pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih secara khusus penulis sampaikan kepada Pimpinan dan seluruh staf Bedrock Hotel Kuta yang telah memberikan izin, waktu, serta kerjasama yang sangat berarti selama proses pengumpulan data berlangsung. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Keluarga, sahabat, dan rekan-rekan mahasiswa yang senantiasa memberikan semangat dan dukungan moral tanpa henti. Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Penulis membuka diri terhadap segala kritik dan saran yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait serta menjadi kontribusi ilmiah dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Ansori, Manual, U., Brämswig, K., Ploner, F., Martel, A., Bauernhofer, T., Hilbe, W., Kühr, T., Leitgeb, C., Mlineritsch, B., Petzer, A., Seebacher, V., Stöger, H., Girschikofsky, M., Hochreiner, G., Ressler, S., Romeder, F., Wöll, E., Brodowicz, T., Baker, D. (2022). *Inteligencia. Science*, 7(1), 1–8.
- 2) Almigo, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 3) Arisanti, N. (2019). Pengaruh Mindfulness terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 8(2), 145–153.
- 4) Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–98). San Francisco: Jossey-Bass.
- 5) Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- 6) Dawami, A., Rahman, I. K., Indra, H., & Lisnawati, S. (2023). Upaya meningkatkan intelegensi melalui pembentukan kepribadian. *Ta'dibuna: Jurnal Pendidikan Islam*, 12(2), 180–202. <https://doi.org/10.32832/tadibuna.v12i2.9345>
- 7) Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: The Theory in Practice*. New York: Basic Books.
- 8) Jafar, M. (2018). *Manajemen Stres di Tempat Kerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- 9) Kafi, M., & Hanum, L. (2020). Pengaruh Intelegensi terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Industri Kreatif. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 8(1), 65–73.
- 10) Kussriyanto, A. (2007). *Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- 11) Mawarni, A. (2019). *Produktivitas Kerja dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 12) Panjaitan, M. (2019). Indikator Produktivitas. *Management Analysis Journal*, 3(12), 1–12. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>
- 13) Puri, R., & Mehta, M. (2020). Impact of Stress Management Techniques on Employee Productivity: A Study. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(1), 99–114.
- 14) Kataria, S., & Saini, V. (2019). *The mediating impact of customer satisfaction in relation of brand equity and brand loyalty: An empirical synthesis and reexamination*. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(1), 62–87. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-03-2019-0046>
- 15) Singhatong, W., Runglertkengkrai, S., & Ussahawanitchakit, P. (2022). Mindfulness and Job Performance of Hotel Employees in Thailand. *Journal of Human Resources Management Research*, 2022, 1–15. <https://radenwijaya.ac.id/jurnal/PSSA/article/download/691/413>
- 16) Sinungan, M. (2007). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 17) Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.



- 18) Trowbridge, R. L., & Mische Lawson, L. (2016). Mindfulness Interventions in Occupational Therapy: A Scoping Review. *American Journal of Occupational Therapy*, 70(5), 7005290030p1–7005290030p9.
- 19) Uno, H. B., & Umar, A. (2023). *Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 20) Witherington, H. C. (2013). *Educational Psychology*. Boston: Allyn and Bacon.