

**PENGARUH JOB CRAFTING, MINDFULNESS DAN SOCIAL SUPPORT
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA 1
REGIONAL 4 SURABAYA**

Gilang Filayati

Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
gielang956@gmail.com

Tan Evan Tandiyono

Program Studi Manajemen,
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
tanevan@untag-sby.ac.id

ABSTRACT

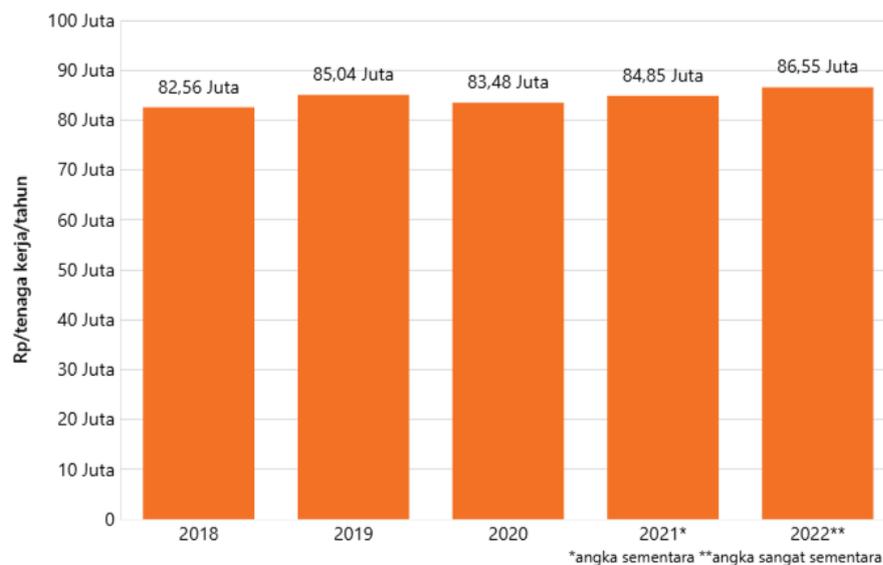
This study aims to analyze and prove the influence of Job Crafting, Mindfulness and Social Support variables simultaneously on employee performance at PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya. The population in this study were employees of PTPN I Regional IV Surabaya with 46 samples. Using quantitative methods and carried out by testing the SPSS 26 program. The analysis technique used was multiple linear regression analysis, hypothesis testing using the T test and F test, while other testing techniques used validity, reliability, normality, multicollinearity and heteroscedasticity tests and the coefficient of determination (R^2). The results of this study indicate that partially the Job Crafting variable has a positive and significant effect on employee performance, the Mindfulness and Social Support variables have a positive and significant effect on employee performance. While simultaneously Job Crafting, Mindfulness and Social support have a significant effect on employee performance at PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya. While the results of the coefficient of determination (R^2) test state that the influence of job crafting, mindfulness and social support on employee performance is 80,3% while 19,7% is influenced by other variables outside the type of research studied.

Keywords: *Job Crafting, Mindfulness, Social Support and Employee Performance.*

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan sebuah aset perusahaan atau organisasi yang sangat penting serta wajib dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi pada kelangsungan hidup perusahaan secara maksimal. Perusahaan juga dituntut untuk membina keterampilan dan profesionalisme sumber daya manusia untuk kepentingan perusahaan itu sendiri. Agar perusahaan mampu terus bersaing. Perusahaan harus mampu mengatur dan mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan efektif dan efisien agar tetap bisa berkembang pesat pada kalangan perusahaan-perusahaan lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, yang mempunyai dampak pada sukses tidaknya sebuah perusahaan untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia hingga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Sumber daya manusia bisa dikatakan suatu kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap individu. Perbuatan dan juga sifatnya ditimbulkan dari keturunan dan lingkungan sekitarnya. di sisi lain prestasi kerjanya dimotivasi pada keinginan untuk memenuhi kepuasannya tersendiri.



Grafik tersebut menggambarkan perkembangan rata-rata pendapatan per tenaga kerja per tahun di Indonesia dari tahun 2018 hingga 2022. Secara umum, terjadi tren peningkatan dari tahun ke tahun, meskipun sempat mengalami sedikit penurunan pada tahun 2020. Pada tahun 2018, rata-rata pendapatan tenaga kerja tercatat sebesar Rp82,56 juta per tahun. Angka ini mengalami kenaikan pada tahun berikutnya, yaitu mencapai Rp85,04 juta pada tahun 2019. Namun, pada tahun 2020, terjadi penurunan menjadi Rp83,48 juta, yang kemungkinan besar disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 terhadap sektor ekonomi dan ketenagakerjaan. Memasuki tahun 2021, pendapatan tenaga kerja mulai menunjukkan pemulihan dengan meningkat menjadi Rp84,85 juta, meskipun data tahun ini masih bersifat sementara. Tren positif ini berlanjut hingga tahun 2022, dengan pendapatan rata-rata mencapai Rp86,55 juta, angka tertinggi selama periode lima tahun tersebut, walaupun masih merupakan data yang sangat sementara. Secara keseluruhan, meskipun terdapat fluktuasi, data ini menunjukkan adanya pertumbuhan positif dalam pendapatan tenaga kerja nasional, khususnya pasca pandemi, yang mencerminkan mulai pulihnya aktivitas ekonomi di berbagai sektor.

Fenomena yang terjadi terkait dengan kinerja PT Perkebunan Nusantara 1 Regional IV Surabaya adalah pegawai sering mengubah tugas tanpa adanya koordinasi dengan rekan pekerja atau atasannya, sehingga dapat menimbulkan permasalahan, hal tersebut bisa berdampak pada tidak selarasnya tugas dan tanggung jawab bersama. Sering kali para pekerja menghindari tugas yang dirasa berat untuk dikerjakan dan lebih memilih tugas yang mudah, kejadian tersebut dapat menjadikan ketidakseimbangan beban kerja antar karyawan dan juga penurunan standar yang sudah ditetapkan Oleh perusahaan.

Dalam literatur *Job crafting* merubah secara mandiri tentang komponen yang akan dikerjakan oleh seorang karyawan untuk dapat menyatukan karakteristik pekerjaan dengan kebutuhan yang diinginkan, bakat dan preferensi karyawan (Nugroho & Setiyawati, 2019). *Job crafting* sebuah perubahan secara mandiri yang dilakukan oleh karyawan dengan tujuan menyeimbangkan tentang tuntutan pekerjaan dan juga beban kerja (Derks et al, 2012).

Selanjutnya, tingkat bahwa *mindfulness* secara umum didefinisikan pada proses memberi perhatian dengan cara tertentu, yakni dengan sengaja, pada suasana saat ini dan tidak langsung menghakimi. Dalam kenyataannya *mindfulness* dikaitkan dengan memberi kesadaran secara utuh pada keadaan tertentu. *Mindfulness* memiliki dua aspek penting: 1) pengaturan diri pada focus tertentu 2) orientasi saat terjadi kejadian atau pengalaman tertentu (1994). *Mindfulness* merupakan sebuah kesadaran penuh terhadap pengalaman saat ini tanpa menghakimi sedikitpun (Baer et al., 2006:28).

Social support juga berperan sebagai (Dukungan Sosial) suatu representasi pada sumber daya relasional antara hubungan sosial, ikatan persahabatan dan koneksi antar individu satu dengan individu lainya yang dimiliki seseorang dalam ruang lingkup kerjanya. Yang termasuk dalam dukungan sosial ini mencakup bantuan, empati, apresiasi dan juga rasa saling memiliki dari orang yang ada pada ruang lingkungnya, dan juga termasuk partner kerja dan atasan (Telecan & Curseu, 2024). Menurut Sarafino & Smit *social support* merupakan sebuah bantuan dan juga pertolongan yang diberikan oleh keluarga, teman dan juga relasi sosial lainya pada individu yang berada pada situasi membutuhkan bantuan (Safarino & Smit 2011).

Sejumlah studi terdahulu memberikan hasil yang beragam terkait pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Misalnya, penelitian Hanartyo (2025) dan Salsabila (2024) menunjukkan bahwa job crafting secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, studi yang dilakukan oleh Albana (2020) mengungkapkan bahwa job crafting tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan. Dalam hal Mindfulness, Rohmatulloh (2023) menegaskan bahwa mindfulness yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama di kalangan generasi muda.

Dengan demikian, urgensi penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, tetapi juga memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dalam bidang sumber daya manusia. Studi ini diharapkan mampu memberikan implikasi strategis yang berguna bagi manajemen perusahaan khususnya dibidang SDM dalam merespons tantangan kompetisi era digital dan perubahan preferensi karyawan.

B. KAJIAN TEORETIK

Penelitian ini dibangun untuk dapat menambah wawasan dan juga pengetahuan tentang pengaruh Job Crafting, Mindfulness dan Social Support terhadap Kinerja Kaeyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya.

1. Job Crafting

Job crafting dapat menjadi teknik bagi para pekerja untuk menunjukkan peranan aktif dalam pekerjaan mereka, dengan menggunakan model modifikasi dan

kognitif. Rancangan pekerjaan bersifat informal karena melalui penekanan positif. Para pekerja mengambil inisiatif atas dasar kepentingan dan dapat menciptakan kebahagiaan mereka. Job crafting juga disebut sebagai pemahaman dari pengalaman kerja yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan mereka (Slomp et al, 2014). Ketika seorang karyawan bisa menciptakan kondisi lingkungan kerja dengan ditandai pada sumber daya pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan yang lebih menantang, kinerja karyawan dan kepuasan kerja mereka dapat meningkat dengan pesat (Fatsiyah, 2021; Rahardini, 2020).

2. Mindfulness

Mindfulness merupakan suatu karakter atau kecenderungan kondisi individu untuk memusatkan perhatian dengan sadar akan keadaan internal pada dirinya sendiri dan juga lingkungan eksternal dalam pengalaman yang terjadi Saat ini, membuka semua pemikiran, perasaan dan juga sensasi yang datang dan muncul tanpa memberikan ungkapan (Sudhamek, 2020). Mindfulness suatu kondisi terbuka mind set terhadap keadaan yang baru, individu secara proaktif membuat perbedaan pada saat kondisi tertentu (Puswiartika, 2022).

Brown, Ryan & Craswell menyatakan *mindfulness* sebagai konsep kesadaran, perhatian yang diperlihatkan, menerima tanpa menilai terhadap suatu pengalaman dan juga berorientasi pada tujuan saat ini. Mindfulness melepas individu dari pikiran dan kebiasaan yang otomatis, tingkah laku yang tidak baik serta meningkatkan regulasi diri yang baik(2018). *Mindfulness* melibatkan seseorang untuk mengingat namun berfokus pada ingatan, melainkan mengarahkan kembali perhatian dan kesadaran pada pengalaman saat ini dengan penuh ketulusan dan penuh penerimaan, dan juga membutuhkan niat untuk mengubah lamunan individu tersebut (Gemer, 2004).

3. Social Support

Social support bisa diartikan sebagai pertukaran sumber yang mempunyai tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan juga keberadaan seseorang yang dapat diandalkan untuk memberi sebuah bantuan semangat, perhatian (Johnson, 1991). Menurut Cobb, *Social Support* merupakan suatu keyakinan bahwa dirinya dicintai dan juga diperhatikan, dihagai dan jugadi hormati merupakan bagian dari sebuah jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik(1976).

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan juga kuantitas yang dicapai karyawan dalam menjalankan tugasnya selaras dengan tanggung jawab yang diamanahkan, seseorang bekerja akan lebih efektif apabila mendapatkan dukungan yang tinggi (Ansory & Indrasari, 2018:50). Sedangkan menurut Sinambela mempunyai pendapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan suatu keahlian tertentu yang diberikan pada karyawan tersebut (Sinambela, 2019:11).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi sebuah informasi yang berkaitan dengan Pengaruh Job Crafting, Mindfulness dan Social Support terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif kausal dengan cara pendekatan kuantitatif. Penelitian tersebut

mempunyai sebuah tujuan untuk mengetahui pengaruh atau menganalisis hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan menggunakan populasi semua karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya yang berjumlah kurang lebih 46 orang. Adapun teknik dalam pengumpulan data tersebut melalui observasi, penyebaran angket atau kuesioner dengan menggunakan skala likert lima gradasi dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Teknik analisis menggunakan bantuan program SPSS 26.

Definisi Operasional

1. **Job Crafting (X1)**

Tiga aspek penting: Task Crafting, Relational Crafting, Cognitif Carfting (Wrziesnieski & Dutton, 2001).

2. **Mindfulness (X2)**

Lima aspek: Describing, Observing, Acting with awareness, Non-judging of inner experience, Non-reactivity of inner experience (Baer, 2006).

3. **Social Support (X3)**

Aspek Emostional, Informational, Instrumental (Cobb. S, 1976).

4. **Kinerja Karyawan (Y)**

Indikator awareness, feeling, motivation, dan intention (Majhaf, 2020).

Uji Instrumen

Validitas diuji dengan korelasi Pearson (r -hitung $> 0,2907$), dan reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($\geq 0,6$) (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Analisis menggunakan SPSS Versi 26 dengan uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji T dan uji F, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kekuatan model.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. **Uji Validitas dan Reliabilitas**

Dari hasil SPSS 26 Menyatakan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, karena nilai Rhitung $>$ Rtabel diatas 0,2907. Berdasarkan hasil yang ada pada tabel diatas, output SPSS 26 menunjukkan bahwa setiap item pertanyaan mempunyai nilai Rhitung $>$ Rtabel lebih besar (0,2907) dan punya nilai positif. Oleh karena itu pertanyaan tersebut dapat dianggap valid. Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa masing-masing variabel yaitu reliabel dikarenakan mempunyai nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0.6.

2. Uji Asumsi Klasik

Tabel Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.07446596
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.067
Test Statistic		.080
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 SPSS 26 Uji Normalitas (2025)

Uji normalitas menunjukkan distribusi data normal dengan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,200.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas Variabel Penelitian
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Job crafting	.595	1.681
	Mindfulness	.284	3.523
	Social support	.273	3.668

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS 26 Uji Multikolinieritas (2025)

Uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF < 10 dan toleransi > 0,10, menandakan tidak terdapat multikolinieritas.

Tabel Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Correlations				
			Job crafting	Mindfulness	Social support	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Job crafting	Correlation Coefficient	1.000	.537**	.566**	.063
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.679
		N	46	46	46	46
	Mindfulness	Correlation Coefficient	.537**	1.000	.715**	.117
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.438
		N	46	46	46	46
	Social support	Correlation Coefficient	.566**	.715**	1.000	.052
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.733
		N	46	46	46	46
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.063	.117	.052	1.000
		Sig. (2-tailed)	.679	.438	.733	.
		N	46	46	46	46

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data SPSS Ver. 26 Uji Heteroskedastisitas (2025)

Uji heteroskedastisitas dengan metode Spearman's-rho menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas, karena nilai signifikansi > 0,05.

Tabel Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	29.351	3.900		7.526	.000
	Job crafting	-.384	.101	-.327	-3.810	.000
	Mindfulness	.437	.102	.530	4.267	.000
	Social support	.484	.104	.590	4.654	.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data SPSS Ver. 26 Uji Analisis Regresi Linear Berganda (2025)

Hasil Regresi Linier Berganda Model regresi menunjukkan persamaan:

$$Y = 29,351 - 0,384 X_1 + 0,437 X_2 + 0,484 X_3$$

A. Pengaruh Job Crafting terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor responden sebesar 4,34 yang termasuk didalam kategori sangat tinggi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Job Crafting berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t parsial, yang menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan variabel Job Crafting (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa job crafting mengalami peningkatan satuan, maka mengakibatkan penurunan kinerja karyawan, meskipun job crafting merupakan tindakan proaktif karyawan didalam membentuk ulang

pekerjaan mereka agar lebih sesuai dengan kebutuhan pribadi. Hal ini diduga karena adanya standar operasional perusahaan (SOP) perusahaan sudah lama diterapkan dan tidak bisa dirubah sesuai kebutuhan pribadi karyawan tersebut.

Dan dapat ditarik kesimpulan meskipun adanya job crafting berpengaruh signifikan terhadap kinerja akan tetapi arahnya terbalik, ketika job crafting naik akan tetapi kinerja turun. Hal ini karena adanya kebijakan perusahaan yang memang sudah dijadikan acuan dalam operasional tersebut. Pada penelitian berikutnya saya akan merubah model penelitian menjadi kualitatif untuk dapat mencari tahu mengapa pada perusahaan tersebut karyawan menunjukkan tren negatif.

B. Pengaruh Mindfulness Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor responden sebesar 4,37 yang termasuk didalam kategori sangat tinggi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Mindfulness berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t parsial, yang menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan variabel Mindfulness (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Sulistiowati & Hasannah & Murniyati, 2023) yang menunjukkan bahwa variabel mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mindfulness suatu proses memberi perhatian yang diperlihatkan, menerima tanpa menilai terhadap sebuah pengalaman dan juga berorientasi pada tujuan saat ini. Yang menyatakan mindfulness penting bagi individu dan organisasi untuk peningkatan kinerja secara maksimal ketika mindfulness diterapkan.

C. Pengaruh Social Support terhadap Kinerja Karaywan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata skor responden sebesar 4,34 yang termasuk didalam kategori sangat tinggi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa Social Support berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t parsial, yang menunjukkan nilai signifikansi (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka dapat disimpulkan variabel Social Support (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Muiz & Mulia & Sunarya, 2022). Yang menunjukkan bahwa social support berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Social support merupakan suatu keyakinan bahwa dirinya dicintai dan juga diperhatikan, dihargai dan juga dihormati merupakan bagian dari sebuah jaringan komunikasi dan kewajiban timbal balik untuk dapat mendorong terciptanya kinerja karyawan yang optimal

D. Pembahasan Simultan Ketiga Variabel

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, ditemukan bahwa ketiga variabel independen, yaitu Job Crafting, Mindfulness, dan Social Support, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ketiganya memiliki rata-rata skor responden yang sangat tinggi, yaitu di atas angka 4,3 yang berada dalam kategori "sangat tinggi", menandakan bahwa ketiga dimensi ini dirasakan secara kuat oleh para karyawan. Uji regresi simultan menunjukkan bahwa ketiganya

secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan dalam kinerja, dengan nilai signifikansi yang sangat kuat ($\text{sig} < 0,05$). Artinya, keberadaan atau peningkatan dalam salah satu atau ketiga variabel tersebut secara kolektif mampu menjelaskan variasi yang terjadi dalam performa kerja karyawan. Temuan ini memberikan gambaran bahwa kinerja karyawan bukan hanya ditentukan oleh faktor teknis atau struktural perusahaan, melainkan juga oleh dimensi psikologis dan sosial yang melekat dalam diri individu serta lingkungan kerjanya.

Namun demikian, pembahasan menjadi lebih menarik ketika ditelaah lebih jauh mengenai arah dan kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja. Salah satu temuan yang cukup mencolok adalah bahwa *Job Crafting*, meskipun memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, ternyata memberikan arah pengaruh yang negatif. Artinya, semakin tinggi kecenderungan karyawan untuk melakukan *job crafting* – yakni menyesuaikan pekerjaan mereka sesuai minat, kekuatan, atau kebutuhan pribadi – justru diikuti oleh penurunan kinerja. Fenomena ini terbilang kontradiktif dengan teori-teori sebelumnya yang menyatakan bahwa *Job Crafting* adalah salah satu bentuk proaktivitas kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan hasil kerja. Dalam konteks PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya, hal ini diduga kuat disebabkan oleh struktur organisasi yang kaku, di mana terdapat SOP (Standar Operasional Prosedur) yang telah lama diterapkan dan tidak dapat dengan mudah diubah atau disesuaikan oleh masing-masing karyawan.

Dengan kata lain, meskipun karyawan memiliki dorongan untuk memodifikasi atau menyesuaikan cara kerja mereka agar lebih bermakna atau nyaman secara pribadi, perusahaan belum menyediakan ruang dan kebijakan yang fleksibel untuk mewadahi hal tersebut. Akibatnya, *Job Crafting* yang semestinya menjadi pendorong kinerja justru menimbulkan konflik antara kehendak individu dan aturan perusahaan, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap hasil kerja. Temuan ini memberikan insight penting bahwa implementasi *Job Crafting* harus disesuaikan dengan konteks organisasi; ia tidak serta-merta membawa hasil positif jika organisasi tidak memiliki kultur atau sistem kerja yang mendukung fleksibilitas.

Berbeda halnya dengan *Mindfulness*, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Mindfulness* dalam konteks kerja dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk menyadari dengan penuh perhatian terhadap situasi dan tugas yang sedang dijalani, tanpa penilaian, dan dengan fokus pada kondisi saat ini. Karyawan yang memiliki tingkat *mindfulness* yang tinggi cenderung mampu mengelola stres dengan lebih baik, memiliki konsentrasi kerja yang tinggi, serta lebih peka terhadap dinamika yang terjadi di lingkungan kerjanya. Hal ini secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas kerja, efisiensi penyelesaian tugas, dan hubungan kerja yang sehat dengan rekan serta atasan. Dalam penelitian ini, *mindfulness* terbukti menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga dan meningkatkan performa kerja karyawan, bahkan temuan ini sejalan dengan berbagai studi sebelumnya yang menekankan pentingnya *mindfulness* dalam konteks organisasi modern yang penuh tekanan dan tuntutan.

Selanjutnya, variabel *Social Support* atau dukungan sosial juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dukungan sosial yang dimaksud mencakup rasa diterima, dihargai, dan mendapatkan bantuan baik secara

emosional, informasional, maupun instrumental dari lingkungan kerja seperti rekan kerja, atasan, maupun sistem organisasi. Ketika karyawan merasa memiliki dukungan dari orang-orang di sekitarnya, mereka cenderung memiliki rasa aman, nyaman, dan bersemangat dalam menjalani aktivitas pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja yang suportif tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat mengurangi stres, menurunkan kemungkinan burnout, dan memperkuat loyalitas terhadap perusahaan. Dalam penelitian ini, tingginya nilai rata-rata persepsi terhadap dukungan sosial menunjukkan bahwa para karyawan telah merasakan kehadiran jaringan sosial yang positif, yang secara langsung maupun tidak langsung mendorong peningkatan kinerja mereka. Temuan ini juga konsisten dengan berbagai literatur yang menyebutkan bahwa dukungan sosial memainkan peran penting dalam membentuk ketahanan psikologis karyawan dan kualitas kerja tim.

Secara keseluruhan, meskipun ketiga variabel memberikan kontribusi yang signifikan secara simultan terhadap kinerja, namun arah dan dampaknya berbeda-beda. Mindfulness dan Social Support memberikan kontribusi positif, menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan dimensi ini melalui pelatihan kesadaran diri, pelatihan manajemen stres, dan penciptaan budaya organisasi yang lebih hangat serta kolaboratif. Sementara itu, Job Crafting yang berpengaruh negatif memberikan sinyal perlunya penyesuaian kebijakan internal, agar kreativitas dan inisiatif karyawan tidak terhambat oleh prosedur yang terlalu kaku. Penyesuaian seperti pemberian otonomi terbatas, partisipasi dalam pengambilan keputusan kerja, serta pemetaan pekerjaan yang lebih adaptif, dapat menjadi solusi untuk mengubah dampak negatif menjadi positif di masa mendatang.

Dengan demikian, hasil penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademik terkait kinerja karyawan, tetapi juga menyajikan gambaran nyata bagi dunia praktis tentang bagaimana ketiga variabel psikososial ini dapat saling berinteraksi dan membentuk performa kerja dalam dunia nyata yang kompleks dan dinamis.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan PT Perkebunan Nusantara I Regional IV Surabaya, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti — Job Crafting, Mindfulness, dan Social Support — secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun, arah pengaruh dari masing-masing variabel menunjukkan dinamika yang berbeda.

Job Crafting meskipun terbukti signifikan, menunjukkan pengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi tingkat job crafting yang dilakukan oleh karyawan, justru berpotensi menurunkan kinerjanya. Fenomena ini diduga terjadi karena adanya kekakuan kebijakan perusahaan dan standar operasional yang tidak memberi ruang fleksibilitas untuk menyesuaikan pekerjaan sesuai kebutuhan individu, sehingga tindakan proaktif yang seharusnya berdampak positif justru menjadi hambatan kinerja.

Sebaliknya, Mindfulness menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran penuh dan fokus terhadap kondisi saat ini cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Mindfulness

terbukti sebagai pendekatan psikologis yang memperkuat konsentrasi, stabilitas emosi, serta respon kerja yang lebih efektif.

Demikian pula, Social Support juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dukungan sosial dari lingkungan kerja – berupa perhatian, penghargaan, dan rasa dihargai – terbukti meningkatkan motivasi dan semangat karyawan dalam bekerja. Kehadiran jaringan sosial yang mendukung berperan penting dalam menciptakan kinerja optimal.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan bahwa faktor internal (seperti mindfulness) dan eksternal (seperti social support) dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun, intervensi organisasi perlu dilakukan secara hati-hati dalam menerapkan konsep-konsep proaktif seperti job crafting, terutama jika struktur organisasi dan kebijakan perusahaan tidak memberikan ruang adaptasi. Untuk mendalami dinamika tersebut, penelitian lanjutan disarankan menggunakan pendekatan kualitatif agar mendapatkan pemahaman lebih dalam mengenai pengalaman subjektif karyawan dan konteks organisasional yang mempengaruhinya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi kinerja karyawan menggunakan pendekatan knowledge management & motivasi kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.
- Albana, H. (2019). Pengaruh job crafting terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh work engagement di pt. terminal teluk lamong, surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 7(1).
- Aprilia, A., & Lubis, A. S. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 65-75.
- Baer, G. R., & Nelson, R. M. (2006). Ethical challenges in neonatal research: summary report of the ethics group of the newborn drug development initiative. *Clinical therapeutics*, 28(9), 1399-1407.
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2019). Daily job crafting and momentary work engagement: A self-determination and self-regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 417-430.
- Brown, K. W., Creswell, J. D., & Ryan, R. M. (Eds.). (2015). *Handbook of mindfulness: Theory, research, and practice*.
- Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic medicine*, 38(5), 300-314.
- Darmanto, R. F., & Ariyanti, A. (2021). Pengaruh Organisasi Pembelajaran, Dukungan Sosial, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mandiri Cabang Bekasi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(2), 149.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., ... & Irwanto, I. (2022). Manajemen sumber daya manusia.
- Gackenbach, J., & Bown, J. (2011). Mindfulness and video game play: A preliminary inquiry. *Mindfulness*, 2, 114-122.

- Hanartyo, E. D., & Fadia, P. (2025). Pengaruh Job Crafting Dan Work Environment Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Work Engagement. *Journal Of Human And Education (JAHE)*, 5(1), 589-596.
- Hariyanti, S. (2018). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Kepuasan Kerja Pada Guru Kelompok Bermain Yang Tergabung Dalam Ikatan Guru Aisyiyah Bustanul Athfal Di Kabupaten Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Hasibuan, R. (2017). Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Pelatihan Dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Tenaga Medis Di Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam. *Jurnal Dimensi*, 6(2).
- Indah, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Pada Subbagian Evaluasi dan Pengembangan SDM Dirjen Perhubungan Udara. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 1(2), 105-110.
- Johnson, D. W. (1991). *Cooperative Learning: Increasing College Faculty Instructional Productivity. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, 1991*. ASHE-ERIC Higher Education Reports, George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183.
- Kahfi, D. S., Wibowo, I., & Widodo, D. S. (2022). The Effect of Organizational Culture and Transformational Leadership On Organizational Performance Through Employee Motivation as A Mediation Variable at Mercubuana University. *Journal of Humanities and Social Science Research*, 1(1), 1-9.
- Kasmir, K. (2019). *Motivasi pekerja wanita pembersih sarang walet di rumah produksi kota Palangka Raya* (Doctoral dissertation, IAIN Palangka Raya).
- Lazim, M., Elly, M. I., & Nafis, R. W. (2023). Pengaruh Social Support Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Tongas Probolinggo. *JUMAD: Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(5), 601-610.
- Lumentut, F. J., & Ambarwati, K. D. (2021). Job crafting dan employee well-being pada karyawan generasi Y di Indonesia. *Jurnal Empati*, 10(1), 1-14.
- Makaluas, C. G., Pio, R. J., & Sumampouw, H. J. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bpr Prisma Dana Manado. *JURNAL ADMINISTRASI BISNIS (JAB)*.