

## Influence of Employee Mindfulness on Work Engagement with Self-Efficacy as a Mediator

Yolanda Adrima<sup>1✉</sup>, Mega Asri Zona<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang

[megaasrizona@fe.unp.ac.id](mailto:megaasrizona@fe.unp.ac.id)

### Abstract

This study aims to analyze the effect of employee mindfulness on work engagement with self-efficacy as a mediating variable in Bank Nagari Padang employees. This study uses a quantitative approach with a survey method, where data were collected from 159 respondents through questionnaires and analyzed using the Partial Least Squares-Structural Equation Modeling method. The results of the study indicate that employee mindfulness has a positive and significant effect on work engagement, employee mindfulness has a positive and significant effect on self-efficacy, self-efficacy has a positive and significant effect on work engagement, and self-efficacy is able to mediate the effect of employee mindfulness on work engagement. This study is supported by Job Demands-Resources Theory which explains that personal resources owned by individuals, such as employee mindfulness and self-efficacy, can increase work motivation and employee engagement in work. In addition, Conservation of Resources Theory explains that individuals who have good psychological resources tend to be able to develop other resources, resulting in more positive work conditions. In this study, employee mindfulness helps increase employee self-efficacy, which ultimately encourages increased work engagement among Bank Nagari Padang employees.

Keywords: Employee Mindfulness, Self Efficacy, Work Engagement, Banking, Conservation of Resources Theory.

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee mindfulness terhadap work engagement dengan self efficacy sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Nagari Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan dari 159 responden melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa employee mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, employee mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap self efficacy, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, serta self efficacy mampu memediasi pengaruh employee mindfulness terhadap work engagement. Penelitian ini didukung oleh Job Demands-Resources Theory yang menjelaskan bahwa sumber daya pribadi yang dimiliki individu, seperti employee mindfulness dan self efficacy, dapat meningkatkan motivasi kerja dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. Selain itu, Conservation of Resources Theory menjelaskan bahwa individu yang memiliki sumber daya psikologis yang baik cenderung mampu mengembangkan sumber daya lainnya sehingga menghasilkan kondisi kerja yang lebih positif. Dalam penelitian ini, employee mindfulness membantu meningkatkan self efficacy karyawan, yang pada akhirnya mendorong peningkatan work engagement pada karyawan Bank Nagari Padang.

Kata kunci: Employee Mindfulness, Self Efficacy, Work Engagement, Perbankan, Conservation of Resources Theory.

INFEB is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



### 1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam industri perbankan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama karena berhubungan langsung dengan kualitas pelayanan, kepuasan nasabah, serta pencapaian kinerja organisasi [1]. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang mampu meningkatkan keterlibatan karyawan dalam bekerja. Salah satu konsep yang banyak mendapat perhatian dalam kajian perilaku organisasi adalah *work engagement*. *Work engagement* merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang menunjukkan tingkat energi, keterlibatan emosional, serta konsentrasi penuh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya [2] [3].

Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih baik, loyalitas yang tinggi, serta mampu memberikan kontribusi optimal bagi organisasi [15]. Sebaliknya, rendahnya *work engagement* dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, produktivitas, dan efektivitas organisasi [16].

Sektor perbankan merupakan salah satu sektor yang memiliki tuntutan kerja tinggi, baik dalam hal pencapaian target, pelayanan kepada nasabah, maupun kemampuan beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Kondisi tersebut menyebabkan karyawan rentan mengalami tekanan kerja yang dapat memengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan [4]. Oleh karena itu, diperlukan berbagai sumber daya psikologis yang dapat membantu karyawan mempertahankan dan meningkatkan *work*

*engagement* [1], satu faktor yang diperkirakan berperan penting dalam meningkatkan *work engagement* adalah *employee mindfulness*.

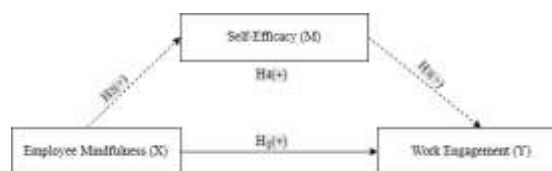
*Employee mindfulness* merupakan kemampuan individu untuk memusatkan perhatian secara sadar pada pengalaman saat ini dengan sikap terbuka, menerima, dan tidak menghakimi [5] [6]. Karyawan yang memiliki *mindfulness* tinggi cenderung lebih fokus dalam bekerja, mampu mengelola emosi secara efektif, serta lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh [7], menunjukkan bahwa *mindfulness* dapat membantu karyawan meningkatkan *work engagement* kerja melalui kemampuan mengelola perhatian dan emosi secara lebih baik. [8] juga menemukan bahwa *mindfulness* berkontribusi positif terhadap peningkatan *work engagement* karena membantu individu tetap hadir secara penuh dalam aktivitas kerja yang dilakukan.

Selain *employee mindfulness*, *self-efficacy* juga merupakan faktor penting yang berhubungan dengan *work engagement* [17]. *Self-efficacy* merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan [18]. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih percaya diri, optimis, dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian [9] menjelaskan bahwa *self-efficacy* mampu meningkatkan *work engagement* karena individu merasa lebih mampu mengendalikan situasi kerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan. Dengan demikian, *self-efficacy* dapat menjadi salah satu sumber daya psikologis yang mendorong terbentuknya *work engagement*.

Meskipun hubungan antara *employee mindfulness* dan *work engagement* telah banyak diteliti, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak selalu terjadi secara langsung. Beberapa penelitian mengindikasikan adanya mekanisme psikologis yang menjembatani hubungan antara kedua variabel tersebut, salah satunya adalah *self-efficacy*. [10] menjelaskan bahwa *mindfulness* dapat meningkatkan *self-efficacy* melalui kemampuan individu dalam mengelola perhatian, mengurangi kecemasan, serta meningkatkan kontrol diri ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Peningkatan *self-efficacy* tersebut selanjutnya akan mendorong meningkatnya *work engagement*. Namun demikian, penelitian mengenai peran *self-efficacy* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *employee mindfulness* dan *work engagement* masih relatif terbatas, khususnya pada sektor perbankan di Indonesia.

Bank Nagari Padang merupakan salah satu bank pembangunan daerah yang memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah Sumatera Barat. Tingginya tuntutan pekerjaan, target kinerja, serta tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada nasabah menjadikan *work engagement* sebagai aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *employee*

*mindfulness* terhadap *work engagement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Nagari Padang. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *employee mindfulness* terhadap *work engagement*, menganalisis pengaruh *employee mindfulness* terhadap *self-efficacy*, menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement*, dan menganalisis peran *self-efficacy* dalam memediasi pengaruh *employee mindfulness* terhadap *work engagement* pada karyawan Bank Nagari Padang. Selanjutnya Kerangka Konseptual ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh *employee mindfulness* terhadap *work engagement* dengan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Nagari Padang. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengujian hubungan antarvariabel melalui analisis statistik berdasarkan data numerik yang diperoleh dari responden. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Nagari Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 159 responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada responden. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima tingkat, yaitu skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju, skor 2 untuk tidak setuju, skor 3 untuk netral, skor 4 untuk setuju, dan skor 5 untuk sangat setuju. Variabel *employee mindfulness* diukur menggunakan indikator *awareness*, *describe*, *non-judge*, *non-react*, dan *observe*. Variabel *self-efficacy* diukur menggunakan indikator keyakinan dalam menghadapi tugas yang sulit, keyakinan dalam merencanakan tugas terkait pengambilan keputusan karier, keyakinan dalam menghadapi berbagai situasi dalam proses pengambilan keputusan karier, serta keyakinan dalam menjalankan pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya. Sementara itu, variabel *work engagement* diukur melalui tiga indikator yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*.

Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 4. Analisis dilakukan dalam dua tahap, yaitu pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*). Pengujian *outer model* bertujuan untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas

konstruk melalui nilai outer loading, *Average Variance Extracted* (AVE), *Composite Reliability* (CR), dan *Cronbach's Alpha*. Konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai outer loading lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE lebih besar dari 0,50. Selanjutnya, konstruk dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Pengujian inner model dilakukan untuk melihat kemampuan model dalam menjelaskan hubungan antarvariabel penelitian. Evaluasi model struktural dilakukan melalui nilai *R-Square* ( $R^2$ ), koefisien jalur (*path coefficient*), serta pengujian hipotesis menggunakan prosedur bootstrapping. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai t-statistics lebih besar dari 1,96 dan nilai p-value lebih kecil dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Model penelitian terdiri dari *employee mindfulness* sebagai variabel independen, *work engagement* sebagai variabel dependen, dan *self-efficacy* sebagai variabel mediasi. Pengujian mediasi dilakukan untuk mengetahui apakah *self-efficacy* mampu menjembatani hubungan antara *employee mindfulness* dan *work engagement* pada karyawan Bank Nagari Padang.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Employee Mindfulness* terhadap *Work Engagement* dengan *Self-Efficacy* sebagai variabel mediasi pada karyawan Bank Nagari Padang. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Analisis deskriptif dilakukan untuk mengetahui gambaran tingkat *Employee Mindfulness*, *Self-Efficacy*, dan *Work Engagement* pada karyawan Bank Nagari Padang. Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa variabel *Work Engagement* berada pada kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki semangat kerja, dedikasi, dan keterlibatan yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Variabel *Self-Efficacy* juga berada pada kategori tinggi, yang mengindikasikan bahwa karyawan memiliki keyakinan yang baik terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Sementara itu, variabel *Employee Mindfulness* berada pada kategori cukup hingga tinggi, yang menunjukkan bahwa karyawan telah mampu memusatkan perhatian pada pekerjaan yang dilakukan, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam kesadaran dan fokus kerja. Tingginya tingkat *work engagement* dan *self efficacy* pada karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki keteikatan kerja dan keyakinan diri yang baik dalam menjalankan tugas pekerjaan, yang merupakan karakteristik penting dalam mendukung kinerja organisasi [2] [9].

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Employee Mindfulness*

memiliki nilai AVE sebesar 0,612, *Self-Efficacy* sebesar 0,676, dan *Work Engagement* sebesar 0,643. Seluruh nilai AVE berada di atas 0,50 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan mampu menjelaskan konstruk yang diukur secara memadai. Dengan demikian, seluruh variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen. Selanjutnya *Average Variance Extracted* disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. *Average Variance Extracted*

Variabel	AVE	Keterangan
<i>Employee Mindfulness</i>	0.612	Valid
<i>Self Efficacy</i>	0.676	Valid
<i>Work Engagement</i>	0.643	Valid

Validitas Diskriminan, pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan nilai *cross loading*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator mampu membedakan variabel yang diukur dengan baik sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Reliabilitas konstruk dievaluasi menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Employee Mindfulness* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,880 dan *Composite Reliability* sebesar 0,904. Variabel *Self-Efficacy* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,904 dan *Composite Reliability* sebesar 0,926. Selanjutnya, variabel *Work Engagement* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 dan *Composite Reliability* sebesar 0,942. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Selanjutnya *Cronbach's Alpha* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
<i>Employee Mindfulness</i>	0.880	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0.904	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0.930	Reliabel

Nilai *R-Square* ( $R^2$ ) Nilai koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa *work engagement* tidak hanya di pengaruhi oleh *employee mindfulness* dan *self efficacy*, tetapi juga oleh berbagai faktor lain seperti dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja sebagaimana di jelaskan dalam Jon Demand Resources Theory [1]. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R-Square Self-Efficacy* sebesar 0,058. Hal ini berarti *Employee Mindfulness* mampu menjelaskan variasi *Self-Efficacy* sebesar 5,8%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Sementara itu, nilai *R-Square Work Engagement* sebesar 0,374 yang menunjukkan bahwa *Employee Mindfulness* dan *Self-Efficacy* mampu menjelaskan variasi *Work Engagement* sebesar 37,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selanjutnya Nilai R-

Square disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Nilai R-Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Self Efficacy	0.058	0.052
Work Engagement	0.374	0.366

Pengujian Hipotesis Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *Employee Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dengan koefisien jalur sebesar 0,158 dan nilai *p-value* sebesar 0,014. *Employee Mindfulness* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy* dengan koefisien jalur sebesar 0,241 dan nilai *p-value* sebesar 0,005. Selain itu, *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* dengan koefisien jalur sebesar 0,554 dan nilai *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian, seluruh hipotesis langsung dalam penelitian ini diterima. Pengujian Efek Mediasi, hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa *Employee Mindfulness* berpengaruh terhadap *Work Engagement* melalui *Self-Efficacy* dengan koefisien sebesar 0,153 dan nilai *p-value* sebesar 0,006. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* mampu memediasi pengaruh *Employee Mindfulness* terhadap *Work Engagement* sehingga hipotesis mediasi dalam penelitian ini diterima. Selanjutnya Hasil Hipotesis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Hipotesis

Pengaruh	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Employee Mindfulness → Self Efficacy (H1)	Langsung 0.241	2.578	0.005	Signifikan
Employee Mindfulness → Work Engagement (H2)	Langsung 0.158	2.211	0.014	Signifikan
Self Efficacy → Work Engagement (H3)	Langsung 0.554	3.490	0.000	Signifikan
Employee Mindfulness → Self Efficacy → Work Engagement (H4)	Tidak Langsung 0.133	2.210	0.014	Signifikan

Pengaruh *Employee Mindfulness* terhadap *Work Engagement*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement* pada karyawan Bank Nagari Padang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *mindfulness* yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan. Karyawan yang mampu memusatkan perhatian pada tugas yang sedang dilakukan cenderung memiliki fokus kerja yang lebih baik, mampu mengelola tekanan pekerjaan secara efektif, serta lebih menikmati proses kerja yang dijalani. Kondisi tersebut mendorong munculnya semangat kerja (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) yang lebih tinggi [7]. Temuan ini sejalan dengan *Job Demands-Resources Theory* yang menjelaskan bahwa *mindfulness* merupakan salah satu *personal resources*

yang dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan sehingga meningkatkan *work engagement*. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa *mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap *work engagement*, kondisi tersebut memungkinkan individu untuk menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi [8].

Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan karyawan untuk menyadari dan memperhatikan pengalaman kerja yang sedang berlangsung berperan penting dalam meningkatkan *work engagement*. *Employee mindfulness* dalam penelitian ini diukur melalui indikator *awareness, describe, non-judge, non-react, dan observe* [8]. Karyawan yang memiliki kesadaran terhadap kondisi dirinya (*awareness*), mampu memahami pengalaman kerja secara objektif (*observe*), serta tidak mudah memberikan penilaian negatif terhadap situasi yang dihadapi (*non-judge*) cenderung lebih mampu mempertahankan fokus dan energi selama bekerja. Kondisi tersebut memungkinkan karyawan untuk terlibat secara penuh dalam aktivitas kerja sehingga meningkatkan *vigor, dedication, dan absorption* sebagai dimensi utama *work engagement*.

Selain itu, pada lingkungan kerja perbankan yang memiliki target kinerja dan tuntutan pelayanan yang tinggi, kemampuan untuk tetap hadir secara penuh dalam pekerjaan membantu karyawan mengurangi gangguan psikologis yang berasal dari tekanan kerja. Karyawan yang mampu mengelola perhatian secara efektif akan lebih mudah mempertahankan kualitas pelayanan kepada nasabah dan menjaga produktivitas kerja. Oleh karena itu, *mindfulness* dapat dipandang sebagai sumber daya psikologis yang membantu karyawan tetap terikat dengan pekerjaannya meskipun menghadapi tuntutan kerja yang cukup tinggi [11].

Pengaruh *Employee Mindfulness* terhadap *Self-Efficacy*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Employee Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self-Efficacy*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan karyawan untuk menyadari dan memusatkan perhatian pada kondisi saat ini, maka semakin tinggi pula keyakinan mereka terhadap kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang memiliki *mindfulness* tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan emosi, mengurangi kecemasan, dan menghadapi berbagai tantangan kerja secara objektif. Kemampuan tersebut meningkatkan rasa percaya diri sehingga karyawan lebih yakin terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Temuan ini mendukung *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa sumber daya psikologis yang dimiliki individu dapat membantu terbentuknya sumber daya psikologis lainnya, termasuk *self-efficacy* [10].

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa *mindfulness* membantu karyawan membangun keyakinan terhadap kemampuan dirinya melalui peningkatan kesadaran diri dan pengendalian emosi [6]. Individu yang mampu menerima pengalaman tanpa menghakimi diri sendiri (*non-judge*) dan tidak bereaksi

secara berlebihan terhadap tekanan kerja (*non-react*) cenderung memiliki persepsi yang lebih positif terhadap kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian, karyawan menjadi lebih percaya diri ketika menghadapi tugas-tugas baru maupun tantangan pekerjaan yang kompleks.

Dalam penelitian ini, *self-efficacy* diukur melalui keyakinan dalam menghadapi tugas sulit, merencanakan tugas terkait pengambilan keputusan karier, menghadapi berbagai situasi kerja, menjalankan pekerjaan baru, bertahan saat mengalami kesulitan, dan keuletan dalam menghadapi tantangan [10]. Karyawan yang memiliki *mindfulness* tinggi cenderung mampu menilai kemampuan dirinya secara lebih realistis sehingga lebih yakin untuk menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Keyakinan tersebut menjadi modal penting dalam meningkatkan kemampuan adaptasi dan ketahanan karyawan terhadap perubahan lingkungan kerja.

Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan karyawan terhadap kemampuannya, maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan mereka terhadap pekerjaan [9]. Karyawan yang memiliki *self-efficacy* tinggi cenderung lebih optimis dalam menghadapi tantangan kerja, lebih gigih dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan organisasi [12]. Kondisi tersebut membuat karyawan lebih bersemangat, berdedikasi, dan terlibat secara penuh dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan *work engagement*.

Besarnya koefisien pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan faktor yang sangat penting dalam membangun *work engagement*. Karyawan yang percaya bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas dengan baik akan cenderung memandang tantangan sebagai peluang untuk berkembang, bukan sebagai ancaman. Akibatnya, mereka menunjukkan tingkat ketekunan, antusiasme, dan komitmen yang lebih tinggi dalam bekerja [12].

Temuan ini juga dapat dijelaskan melalui indikator *self-efficacy* yang menekankan keyakinan dalam menghadapi tugas yang sulit, kemampuan bertahan ketika mengalami hambatan, dan keuletan dalam menghadapi tantangan. Karyawan yang memiliki keyakinan tersebut akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan tingkat keterlibatan kerja dan mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal bagi organisasi.

Peran *Self-Efficacy* dalam Memediasi Pengaruh *Employee Mindfulness* terhadap *Work Engagement*,

hasil penelitian menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* mampu memediasi pengaruh *Employee Mindfulness* terhadap *Work Engagement* [13]. Temuan ini menunjukkan bahwa *mindfulness* tidak hanya meningkatkan *work engagement* secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan keyakinan diri karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *mindfulness* tinggi akan lebih mampu memahami kondisi dirinya, mengelola tekanan kerja, dan mempertahankan fokus pada tugas yang dikerjakan. Kemampuan tersebut meningkatkan *self-efficacy* yang selanjutnya mendorong peningkatan *work engagement*. Dengan kata lain, *self-efficacy* menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana *employee mindfulness* dapat meningkatkan *work engagement* [19] [20].

Peran mediasi *self-efficacy* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* tidak hanya terjadi karena karyawan mampu memusatkan perhatian pada pekerjaan, tetapi juga karena *mindfulness* berhasil membangun keyakinan terhadap kemampuan diri mereka. Dengan kata lain, *mindfulness* berfungsi sebagai fondasi psikologis yang memperkuat *self-efficacy*, sedangkan *self-efficacy* menjadi mekanisme yang mendorong *work engagement* yang lebih tinggi [14]. Hasil ini sejalan dengan *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa individu cenderung mengembangkan sumber daya psikologis yang dimiliki untuk memperoleh sumber daya lainnya. Dalam konteks penelitian ini, *employee mindfulness* sebagai sumber daya psikologis awal mampu meningkatkan *self-efficacy*, kemudian *self-efficacy* memperkuat *work engagement* [10]. Proses tersebut menunjukkan adanya penguatan sumber daya psikologis secara berkelanjutan yang pada akhirnya menghasilkan kondisi kerja yang lebih positif bagi karyawan Bank Nagari Padang. Hasil penelitian ini mendukung *Conservation of Resources Theory* yang menjelaskan bahwa sumber daya psikologis yang dimiliki individu dapat menghasilkan sumber daya lainnya sehingga menciptakan dampak positif yang berkelanjutan terhadap perilaku kerja. Temuan ini juga memperkuat penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *mindfulness* dan *work engagement*.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai dampak *employee mindfulness* terhadap *work engagement* dengan *self efficacy* sebagai variabel antara pada karyawan Bank Nagari Padang, dapat disimpulkan bahwa *employee mindfulness* mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap *work engagement* serta *self efficacy*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kesadaran, perhatian, dan fokus karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam bekerja dan kepercayaan mereka terhadap kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang bisa bekerja dengan hati-hati biasanya lebih mampu mengendalikan perasaan, memahami

pekerjaan secara jernih, dan menghadapi masalah di tempat kerja dengan lebih tenang dan percaya diri. Penelitian ini juga menemukan bahwa *self efficacy* mempunyai pengaruh yang baik dan berarti terhadap tingkat *work engagement* para karyawan di Bank Nagari Padang. Temuan ini menunjukkan bahwa keyakinan karyawan terhadap kemampuannya sendiri sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja, kesetiaan, dan rasa ikut serta dalam melakukan tugas. Karyawan yang percaya pada kemampuannya sendiri biasanya lebih optimis, lebih tekun, dan tidak mudah menyerah ketika menghadapi tantangan, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* dapat mengurangi pengaruh *employee mindfulness* terhadap *work engagement*. Ini menunjukkan bahwa kesadaran pegawai tidak hanya meningkatkan *work engagement* secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung dengan meningkatkan efektivitas diri mereka. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *employee mindfulness* yang dimiliki karyawan, semakin besar pula *self efficacy* mereka terhadap kemampuan diri sendiri, yang pada akhirnya mendorong meningkatnya *work engagement* mereka.

#### Daftar Rujukan

- [1] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056> .
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking Forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. DOI: <https://doi.org/10.1037/ocp0000056> .
- [3] Vallières, F., McAuliffe, E., Hyland, P., Galligan, M., & Ghee, A. (2017). Measuring Work Engagement Among Community Health Workers in Sierra Leone: Validating the Utrecht Work Engagement Scale. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 33(1), 41–46. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.12.001> .
- [4] Demerouti, E. (2025). Job Demands-Resources and Conservation Of Resources Theories: How do they Help to Explain Employee Well-Being and Future Job Design? *Journal of Business Research*, 192. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2025.115296> .
- [5] Morrow, E. H., Mai, T., Choi, B., Gu, L. Y., Thielking, P., Sandweiss, D., & Qeadan, F. (2022). Comparison of Mindfulness Interventions for Healthcare Professionals: A Mixed-Methods Study. *Complementary Therapies in Medicine*, 70. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ctim.2022.102864> .
- [6] Yu, Y., Xu, S. T., & Li, G. (2023). Abusive Supervision and Emotional Labour on A Daily Basis: The Role of Employee Mindfulness. *Tourism Management*, 96. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104719> .
- [7] Chen, L., Li, X., & Xing, L. (2022). From Mindfulness to Work Engagement: The Mediating Roles of Work Meaningfulness, Emotion Regulation, and Job Competence. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.997638> .
- [8] Fiaz, S., & Muhammad Fahim, S. (2023). The Influence of High-Quality Workplace Relational Systems and Mindfulness on Employee Work Engagement at the Time of Crises. *Heliyon*, 9(4). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15523> .
- [9] Sun, N., Zheng, Q., Li, L., Zhu, H., Liu, X., Zhou, S., & Han, H. (2022). A Model of Abusive Supervision, Self-Efficacy, and Work Engagement Among Chinese Registered Nurses: The Mediating Role of Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.962403> .
- [10] Lu, G., Li, J., Li, Y., & Chen, C. (2025). The Effect of Employee Mindfulness on Thriving at Work: A Chain Mediating Effect of Self-Efficacy and Work Engagement. *Acta Psychologica*, 259. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105454> .
- [11] Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace Spirituality, Mindfulness Meditation, and Work Engagement. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14(3), 216–244. DOI: <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360> .
- [12] Huo, W., & Wang, X. (2024). Understanding the Influencing Factors of Foreign Language Teachers' Work Engagement: A Meta-Analytic Structural Equation Model. *Heliyon*, 10(14). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e34272> .
- [13] Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*. Annual Reviews Inc. DOI: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640> .
- [14] Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramírez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z., & Morales-García, W. C. (2023). Resilience and Stress as Predictors of Work Engagement: The Mediating Role of Self-Efficacy in Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 14. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.1202048> .
- [15] Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building Work Engagement: A Systematic Review and Meta-Analysis Investigating the Effectiveness of Work Engagement Interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38(6), 792–812. DOI: <https://doi.org/10.1002/job.2167> .
- [16] Salanova, M., Llorens, S., & Cruz, V. (2024). Work Engagement. In *Elgar Encyclopedia of Occupational Health Psychology* (pp. 210–213). Edward Elgar Publishing Ltd. DOI: <https://doi.org/10.4337/9781035313389.ch64> .
- [17] Lu, G., Li, J., Li, Y., & Chen, C. (2025). The Effect of Employee Mindfulness on Thriving at Work: A Chain Mediating Effect of Self-Efficacy and Work Engagement. *Acta Psychologica*, 259. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105454> .
- [18] Yagil, D., Medler-Liraz, H., & Bichachi, R. (2023). Mindfulness and Self-Efficacy Enhance Employee Performance by Reducing Stress. *Personality and Individual Differences*, 207. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112150> .
- [19] Fiaz, S., & Muhammad Fahim, S. (2023). The Influence of High-Quality Workplace Relational Systems and Mindfulness on Employee Work Engagement at the Time of Crises. *Heliyon*, 9(4). DOI: <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e15523> .
- [20] Chan, H. C., & Chu, K. M. (2024, April 1). A Multilevel Perspective on High-Performance Work System, Mindfulness, Employee Work Well-Being, and Employee Creative Engagement. *SAGE Open*. SAGE Publications Inc. DOI: <https://doi.org/10.1177/21582440241242206> .