

PENGARUH *MINDFULNESS AT WORK* TERHADAP *PROSOCIAL BEHAVIOR* PADA PEKERJA INDEPENDEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Skripsi

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarja Ekonomi (SE)
Di Universitas Negeri Padang*



Oleh

Rahmat Alwi Wiyata Rizal

2021 / 21059211

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2025

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

PENGARUH *MINDFULNESS AT WORK* TERHADAP *PROSOCIAL BEHAVIOR* PADA PEKERJA INDEPENDEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

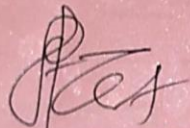
Nama	: Rahmat Alwi Wiyata Rizal
NIM/TM	: 21059211/2021
Departemen	: Manajemen (S1)
Keahlian	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Padang, Maret 2025

Disetujui Oleh:

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen

Pembimbing,



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001



Dr. Syahrizal, SE, M.Si
NIP. 197209021998021001

HALAMAN PERSETUJUAN LULUS UJIAN SKRIPSI

PENGARUH *MINDFULNESS AT WORK* TERHADAP *PROSOCIAL BEHAVIOR* PADA PEKERJA INDEPENDEN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nama : Rahmat Alwi Wiyata Rizal
NIM/TM : 21059211/2021
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dinyatakan lulus setelah diuji didepan Tim Penguji Skripsi
Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang

Padang, Maret 2025

Nama	Tim Penguji	Tanda Tangan
Dr. Syahrizal, SE, M.Si	(Ketua)	
Yuki Fitria, SE, MM	(Penguji)	
Nia Ariyani Erlin, SE, M.Sc	(Penguji)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmat Alwi Wiyata Rizal
NIM/TM : 21059211/2021
Tempat/Tanggal Lahir : Candung/19 Maret 2003
Departemen : Manajemen (S1)
Keahlian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Alamat : Jl. Bukittinggi Koto Gadang Jorong Guguak Randah,
Nagari Guguak Tabek Sarajo, Kecamatan IV Koto,
Kabupaten Agam
Judul Skripsi : Pengaruh *Mindfulness At Work* Terhadap *Prosocial Behavior* Pada Pekerja Independen Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis/skripsi ini adalah hasil dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis/skripsi ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan tim pembimbing.
3. Pada karya tulis/skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau di publikasikan orang lain kecuali tertulis dengan jelas dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini **Sah** apabila telah ditandatangani **Asli** oleh tim pembimbing, tim penguji dan Ketua Jurusan.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran didalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, Maret 2025

Penulis,



Rahmat Alwi Wiyata Rizal
NIM. 21059211

ABSTRAK

**Rahmat Alwi Wiyata : Pengaruh *Mindfulness At Work* Terhadap
Rizal *Prosocial Behavior* Pada Pekerja Independen
(2021/21059211) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel
Mediasi**

Dosen Pembimbing : Dr. Syahrizal, S.E, M.Si

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* (2) pengaruh *mindfulness at work* terhadap kepuasan kerja (3) pengaruh kepuasan kerja terhadap *prosocial behavior* (4) pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* melalui kepuasan kerja.

Metodologi – Penelitian ini adalah penelitian kausal. Populasi dari penelitian ini adalah pekerja independen di Kota Padang dan Kota Bukittinggi. Jumlah sampel yang digunakan adalah jumlah populasi sebanyak 255 orang pekerja independen yang diambil dengan menggunakan *non-probability sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan Skala Likert. Teknik analisis yang digunakan melalui software SmartPLS 4.

Hasil – Hasil pengolahan data pada penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) *mindfulness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen (2) *mindfulness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja independen (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen (4) kepuasan kerja memediasi pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen.

Kata Kunci: *mindfulness at work*, *prosocial behavior*, kepuasan kerja

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah kami ucapkan kepada Allah SWT, karena dengan Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: Pengaruh *Mindfulness at Work* Terhadap *Prosocial Behavior* pada Pekerja Independen dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dan shalawat beserta salam tidak lupa penulis ucapkan kepada baginda Rasulullah SAW sebagai figure yang senantiasa memberikan inspirasi tentang berbagai hal dalam menyikapi kehidupan menuju Ridha Allah SWT. Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku pembimbing yang telah memberikan perhatian, ilmu, pengarahan, dan waktu kepada penulis terhadap penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu Chichi Andriani, S.E, M.M serta Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Dosen penguji yang telah memberikan masukan yang bermanfaat bagi penulis dalam skripsi ini sehingga menjadi lebih baik.
3. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam kelancaran proses administrasi dalam penelitian dan penulisan skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis melaksanakan perkuliahan, serta karyawan dan karyawan staf yang telah membantu dibidang administrasi.
6. Pekerja Independen Kota Padang dan Bukittinggi yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat terselesaikan.
7. Mama Asni Yarni, S.Pd tersayang & Papa Syafrizal terkasih; orang tua yang selalu mengusahakan dan menomorsatukan untuk anak-anaknya, serta keberkahan do'a-do'anya, dan gelar ini dipersembahkan untuk kebanggaan mama papa tercinta.
8. Reynanda Rega Purnama Rizal, S.Pd (uda), yang selalu memberi kata-kata mutiara kepada adikmu ini, walaupun masih ada gengsi semoga selalu sukses untuk kita.
9. Refayfa Asyla Rizal & Rafif Al-Affan Rizal; adik-adik yang memotivasi agar abang selalu mengusahakan semuanya dengan cepat.
10. Keluarga besar cucu nek ros dan antan bujir serta keluarga besar onang's fams yang selalu mensupport penulis.
11. Para sahabat dan yang semua pihak yang selalu menjadi tempat bertukar pikiran dan pengalaman, serta memberi semangat kepada penulis.

Semoga segala bantuan, petunjuk, dan kolaborasi yang telah diberikan tidak sia-sia di masa mendatang, dan semoga Allah SWT memberikan balasan yang melimpah. Saya menyadari keterbatasan pengetahuan yang saya miliki, dan dengan rendah hati meminta maaf atas kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Saya sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk

meningkatkan kualitas skripsi ini. Harapannya, skripsi ini dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para pembaca.

Padang, Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	I
KATA PENGANTAR.....	II
DAFTAR ISI	V
DAFTAR TABEL	VII
DAFTAR GAMBAR	VIII
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	6
D. Perumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
1. Bagi Akademisi.....	8
2. Bagi penulis	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
A. Kajian Teori.....	9
1. <i>Self-Determination Theory</i>	9
2. <i>Prosocial behavior</i>	11
3. <i>Mindfulness at work</i>	16
4. Kepuasan kerja.....	23
B. Penelitian Relevan	25
C. Kerangka Konseptual.....	31
D. Hipotesis Penelitian	32
BAB III METODE PENELITIAN	37
A. Desain Penelitian	37
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
C. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian.....	38
1. Defenisi Operasional.....	38
2. Variabel Penelitian	40
D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
1. Populasi.....	40

2. Sampel.....	41
E. Jenis dan Sumber Data.....	42
F. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data	42
1. Instrumen	42
2. Teknik Pengumpulan Data	43
G. Uji Instrumen Penelitian dan Teknik Analisis Data	44
1. Analisis Statistik Deskriptif	45
2. Analisis Statistic Inferensial	47
BAB IV HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN	51
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	51
B. Hasil Penelitian	52
1. Deskripsi Responden Penelitian	52
2. Deskripsi Variabel Penelitian	54
C. Analisis Data.....	57
1. Pengukuran model (<i>Outer Model</i>)	57
2. Pengukuran Model Struktural (Inner Model).....	62
3. Pengujian Hipotesis	63
4. Pembahasan.....	66
BAB V PENUTUP.....	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran	77
C. Keterbatasan.....	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
LAMPIRAN.....	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	26
Tabel 2 Daftar Skor Berdasarkan Skala Likert	43
Tabel 3 Kisi-Kisi Kuisioner Penelitian.....	43
Tabel 4 Karakteristik responden berdasarkan rentang umur	52
Tabel 5 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 6 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	53
Tabel 7 Distribusi Frekuensi variabel prososial behavior	54
Tabel 8 Distribusi frekuensi variabel mindfulness at work.....	55
Tabel 9 Distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja	56
Tabel 10 Outer Loading Awal.....	58
Tabel 11 Outer Loading Akhir	59
Tabel 12 Average Variance Extracted (AVE).....	61
Tabel 13 Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha	61
Tabel 14 Hasil Analisis R-Square	62
Tabel 15 Output Path Coefficient (Hipotesis Secara Langsung).....	63
Tabel 16 Output Indirect Effects (Hipotesis Secara Tidak Langsung).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	31
Gambar 2 Hasil Analisi Data	67

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja karyawan yang lebih menginginkan fleksibilitas dalam bekerja membawa pengaruh besar terhadap cara manusia bekerja dan berinteraksi dalam dunia kerja. Selain itu, pemimpin perusahaan juga menginginkan organisasinya untuk lebih proaktif dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang akan terjadi. Salah satu dampak signifikan dari perkembangan ini adalah munculnya tren pekeja independen (Kamaruddin & Arif, 2024). Pekerja independen adalah pekerja yang memiliki tingkat otonomi yang tinggi di tempat kerja, menerima pembayaran melalui penugasan atau penjualan, memiliki kontrak kurang dari 12 bulan jika ada, dan hanya memiliki hubungan jangka pendek dengan klien mereka (Poon, 2019). Ahli lain juga mendefenisikan bahwa pekerja independen adalah pekerja yang mendapatkan penghasilan utama dari pekerjaan yang tidak melibatkan hubungan kerja tradisional dengan satu pemberi kerja, melainkan dari pekerjaan proyek atau tugas tertentu melalui platform digital atau jaringan (Katz & Krueger 2019).

Jumlah pekerja independen mengalami peningkatan seiring dengan banyaknya platform daring yang memungkinkan orang bekerja secara fleksibel dan mandiri (Kamaruddin & Arif, 2024). Hal ini terlihat dengan banyaknya kehadiran *influencer* sosial media, fotografer yang menawarkan jasanya, ojek *online* serta taksi *online* yang bekerja secara fleksibel. Namun, di tengah kebebasan dan fleksibilitas yang ditawarkan, pekerja independen juga memiliki tantangan tersendiri, seperti ketidakpastian pendapatan, tekanan untuk menjaga

produktivitas yang tinggi secara mandiri (Kalleberg, 2009). Kondisi tersebut mendorong kebutuhan bagi pekerja independen untuk selalu dapat menjaga kesejahteraan psikologis serta harus selalu menjaga hubungan dengan lingkungan sosial agar dapat bertahan dalam tekanan pekerjaan yang tinggi (Kamaruddin & Arif, 2024).

Salah satu aspek yang mendukung hubungan pekerja independen dengan orang lain adalah dengan memiliki *prosocial behavior*. Menurut Staub (1978) *prosocial behavior* adalah perilaku positif yang didasari oleh rasa tanggung jawab sosial dan kesadaran moral individu untuk berkontribusi pada kesejahteraan orang lain. Dalam konteks dunia kerja, *prosocial behavior* berkontribusi terhadap peningkatan kolaborasi, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, serta meningkatkan kepuasan pelanggan atau klien. Penelitian Jung et al. (2023) menunjukkan bahwa individu yang memiliki perilaku prososial lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka sendiri. Selain itu, *prosocial behavior* yang dimiliki pekerja independen dapat membantu mereka membangun jaringan profesional yang lebih kuat dan meningkatkan loyalitas klien, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberlanjutan pekerjaan mereka (Malin, 2023).

Fenomena yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi *prosocial behavior* pada pekerja independen. Indikasi masalah yang muncul adalah masih terdapat kurangnya *prosocial behavior* yang dimiliki oleh beberapa pekerja independen. Berdasarkan observasi penulis, yang tercermin dari kebiasaan pengendara ojek *online* yang

merupakan salah satu jenis dari pekerja independen yang dengan sengaja membatalkan orderan. Selain itu, dalam menjalankan pekerjaan sebagai pengendara ojek *online* banyak *customer* yang merasa kurangnya pelayanan yang diberikan pengendara ojek *online* kepada *customer* seperti cara pengendara ojek *online* menghubungi customer yang dianggap kurang patut, komunikasi yang kurang baik, terlambat dalam menjemput customer, ugal-ugalan dalam membawa penumpang. Sehingga hal tersebut menunjukkan adanya faktor yang mempengaruhi *prosocial behavior* pada pekerja independen.

Penelitian Hafenbrack et al. (2020) menemukan bahwa seseorang dengan kondisi *mindfulness at work* dapat meningkatkan *prosocial behavior* melalui peningkatan kesadaran dan pengurangan fokus pada diri sendiri. Penelitian tersebut menekankan bahwa dengan hadir sepenuhnya di momen saat ini, individu cenderung lebih terlibat dalam tindakan membantu yang bermanfaat bagi orang lain. Selain itu, Chen dan Jordan (2020) juga mengatakan bahwa praktik *mindfulness* yang singkat namun beretika tidak hanya meningkatkan kesejahteraan, tetapi juga mendorong *prosocial behavior*. Hal ini juga didukung oleh Malin (2023) yang mengatakan bahwa individu yang *mindfulness* dalam bekerja cenderung memiliki empati yang lebih besar terhadap klien atau rekan kerja, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk bertindak lebih prososial.

Selain itu, Cuesta-Valiño et al. (2024) juga mencatat bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor penting dalam meningkatkan kecenderungan *prosocial behavior* seseorang. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin menunjukkan kepedulian terhadap orang lain. Menurut Locke (1976) Kepuasan kerja adalah perasaan

puas yang diperoleh individu dari pekerjaan mereka. Penelitian Jung et al. (2023) menyatakan bahwa individu yang merasa pekerjaan mereka memberikan manfaat bagi orang lain atau memberikan dampak positif terhadap masyarakat lebih cenderung terlibat dalam perilaku prososial. Hal ini menunjukkan bahwa ketika individu merasa pekerjaan mereka berkontribusi pada tujuan yang lebih besar, mereka cenderung memiliki motivasi untuk berperilaku prososial

Disisi lain, Bolm et al. (2022) juga mencatat bahwa *mindfulness* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, terutama pada pekerja sektor jasa yang sering kali menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Penelitian Hülshager et al. (2013) menunjukkan bahwa praktik *mindfulness at work* dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan, baik di level individu maupun dalam konteks organisasi secara keseluruhan. *Mindfulness* dapat melibatkan kesadaran terhadap perasaan, pikiran, dan tubuh, yang telah terbukti dapat meningkatkan pengelolaan stres dan kesejahteraan psikologis secara umum (Pang & Ruch, 2019). Dengan kondisi *mindfulness at work*, seseorang dapat merasakan lebih sedikit stres dan lebih banyak kebahagiaan dalam pekerjaan mereka, yang berdampak positif pada perasaan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan (Hülshager et al., 2013).

Namun hubungan antara *mindfulness at work*, kepuasan kerja dan *prosocial behavior* tidak selalu bersifat langsung. Penelitian Kil et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediator antara hubungan *mindfulness at work* dalam memengaruhi *prosocial behavior* pada seseorang. Penelitian tersebut menunjukan bahwa kondisi yang *mindfulness at work* bagi seseorang sangat penting untuk meningkatkan seseorang untuk memiliki *prosocial*

behavior, terutama dengan kepuasan kerja yang bertindak sebagai mediator. Penelitian ini memberikan bukti bahwa *mindfulness at work*, kepuasan kerja juga secara langsung mempengaruhi tingkat seseorang untuk berperilaku prososial,

Fenomena penelitian yang menjadi ketertarikan peneliti adalah untuk mengetahui indikasi pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Indikasi masalah yang muncul adalah masih kurangnya *prosocial behavior* di antara pekerja independen tersebut terhadap klien serta lingkungan pekerjaannya. Sedangkan *prosocial behavior* yang tinggi merupakan perilaku yang harus dimiliki oleh seseorang agar selalu dapat menjaga hubungan dengan orang lain terutama klien bagi seorang pekerja independen. Berdasarkan pemaparan diatas, rendahnya *prosocial behavior* ini disebabkan oleh kurangnya kondisi *mindfulness* saat bekerja, yang bekerja sendiri merupakan suatu hal seseorang untuk mendapatkan kebutuhan hidup pribadi mereka. Selain itu, rendahnya kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor yang memperparah masalah ini dengan menghambat *prosocial behavior* pada pekerja independen tersebut terhadap lingkungannya dan terutama klien bagi pekerja independen.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mengenai alasan pekerja independen berperilaku *prosocial*. Penelitian ini akan menganalisis bagaimana *mindfulness at work* mempengaruhi *prosocial behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Meskipun pentingnya faktor-faktor ini telah diakui dalam penelitian sebelumnya, akan tetapi masih ada kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana interaksi antar variabel ini pada pekerja

independen. Berdasarkan penelitian terdahulu dan argumentasi di atas, hal inilah yang mendorong penelitian ini untuk mengisi celah pengetahuan dan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi *prosocial behavior* pada pekerja independen. Maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh *Mindfulness at Work* terhadap *Prosocial Behavior* pada Pekerja Independen di Kota Padang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, *mindfulness at work* dapat mempengaruhi *prosocial behavior* seseorang dalam bekerja. *Mindfulness at work* dianggap dapat memberi pengaruh terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen karena dapat mengatur emosial pekerja terhadap dirinya sendiri dan lingkungan kerjanya pada saat mereka bekerja. Dengan peran kepuasan kerja yang mampu memotivasi seseorang dalam membantu orang lain dapat memperkuat hubungan antara *mindfulness at work* dan *prosocial behavior*.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan penjelasan dari latar belakang dan identifikasi masalah. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus kepada masalah yang terkait dengan pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* pekerja independen dalam berperilaku prososial terhadap lingku ngannya dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah dan rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah:

1. Apakah *mindfulness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen?
2. Apakah *mindfulness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pekerja independen?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prosocial behavior* pekerja independen?
4. Apakah kepuasan kerja memediasi positif dan signifikan pengaruh antara *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen.
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh *mindfulness at work* terhadap kepuasan kerja pekerja independen.
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen.
4. Untuk dapat mengetahui pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, manfaat tersebut sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang *mindfulness* di tempat kerja yang diperlukan agar pekerja independen dapat memperhatikan lingkungan sosial dalam bekerja, dan juga agar mendapatkan rasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, harapannya penelitian ini dapat memberikan sumbangan literatur yang berguna untuk peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan variabel yang sama berupa *mindfulness at work*, *prosocial behavior*, dan kepuasan kerja. Harapan penelitian ini juga dapat memberikan sumbangsi literasi terhadap bidang sumber daya manusia secara menyeluruh.

2. Bagi penulis

Harapan penelitian ini mampu membantu penulis dalam menemukan ilmu baru terutama pada teori tentang pengaruh *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Selain itu dengan adanya pemahaman di bidang ilmu tersebut yang diharapkan mampu di implementasikan dan di praktikan sehingga dapat berguna bagi penulis dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh mindfulness terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independent Kota Padang dan Kota Bukittinggi akan pentingnya berperilaku prososial terhadap lingkungannya agar tercipta lingkungan yang senantiasa aman, nyaman, dan tentram. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Mindfulness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pekerja independen yang memiliki tingkat *mindfulness* yang tinggi cenderung memiliki *prosocial behavior* yang tinggi.
2. *Mindfulness at work* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pekerja independen. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pekerja independen yang memiliki *mindfulness* yang tinggi saat bekerja cenderung akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prosocial behavior* pada pekerja independen. Hasil ini berarti menunjukkan bahwa pekerja independen yang memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya cenderung akan terdorong untuk berperilaku prososial.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung (mediasi) dan signifikan serta positif antara hubungan *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi pada pekerja independen. Hal ini

menunjukkan bahwa *mindfulness* yang tinggi ditempat kerja akan mampu meningkatkan kepuasan kerja bagi pekerja independen. Sehingga pada akhirnya akan cenderung meningkatkan *prosocial behavior* pekerja independen.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi pekerja independen Kota Padang dan Kota Bukittinggi

Berdasarkan penelitian ini, peneliti menyarankan agar pekerja independen di Kota Bukittinggi dan Kota Bukittinggi dapat meningkatkan *mindfulness at work* pada diri mereka. Pekerja independen diharapkan agar dapat meningkatkan esadaran terhadap momen saat ini di tempat kerja, menerima tanpa menghakimi terhadap pengalaman kerja, selalu mengatur regulasi emosi dalam pekerjaan, memperhatikan kesadaran terhadap interaksi sosial dan lingkungan kerja, serta selalu fokus terhadap keterlibatan dalam tugas kerja.

Mindfulness at work yang dirasakan oleh pekerja independen dapat menjadi salah satu faktor pendorong dan penghambat dalam berperilaku prososial. Ketika *mindfulness* yang dirasakan pekerja independen tinggi maka akan menimbulkan kemampuan untuk berperilaku prososial. Namun berlaku juga sebaliknya, jika kondisi *mindfulness* pekerja independen saat bekerja rendah maka *prosocial behavior* dari pekerja independen tersebut akan rendah sehingga lingkungan yang seharusnya memerlukan bantuan menjadi tidak diperhatikan. Dengan *mindfulness at work* yang dimiliki

pekerja independen tinggi, akan meningkatkan kepuasan kerja bagi mereka. Ini berarti mereka yang memiliki *mindfulness* dalam pekerjaan mereka akan meningkatkan kepuasan kerja terhadap diri mereka yang pada akhirnya akan meningkatkan perilaku prososial pada diri pekerja independen tersebut. Oleh sebab itu, penting bagi pekerja independen untuk memiliki kondisi *mindfulness* pada diri mereka dan senantiasa mempertahankan kondisi tersebut. Hal ini akan berdampak positif pada lingkungan sosial dan juga bagi sendiri.

2. Bagi peneliti dimasa akan datang

Diharapkan bagi peneliti yang akan datang semoga skripsi ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya. Namun alangkah lebih baiknya peneliti yang akan datang untuk melakukan penelitian terkait hubungan *mindfulness at work* terhadap *prosocial behavior* dengan indikator yang terbaru untuk memperluas dan mendapatkan data yang lebih variatif.

C. Keterbatasan

Penelitian ini juga memiliki keterbatasan terkait ukuran populasi dan sampel yang masih tergolong kecil, dimana cakupan responden hanya pekerja independen yang bekerja pada jasa transportasi online (ojol) saja. Sehingga peneliti menyarankan bagi peneliti yang akan datang menyarankan untuk dapat meneiliti pada pekerja independent lain, ataupun populasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aknin, L. B., Dunn, E. W., & Norton, M. I. (2012). Happiness runs in a circular motion: Evidence for a positive feedback loop between prosocial spending and happiness. *Journal of happiness studies*, 13, 347-355.
- Annink, A. (2017). From social support to capabilities for the work–life balance of independent professionals. *Journal of Management & Organization*, 23(2), 258-276.
- Badham, R., & King, E. (2021). Mindfulness at work: A critical review. *Organization*, 28(4), 531-554.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27-45.
- Batson, C. D., Ahmad, N., & Stocks, E. L. (2011). Four forms of prosocial motivation: Egoism, altruism, collectivism, and principlism. In *Social motivation* (pp. 103-126). Psychology Press.
- Bierhoff, H. W. (2005). *Prosocial behaviour*. Psychology Press.
- Bolm, S. L., Zwaal, W., & Fernandes, M. B. (2022). Effects of mindfulness on occupational stress and job satisfaction of hospitality and service workers. *Research in Hospitality Management*, 12(1), 61-70.
- Brief, A. P., & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of management Review*, 11(4), 710-725.
- 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.
- Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2007). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its salutary effects. *Psychological inquiry*, 18(4), 211-237.
- Carlo, G., & Randall, B. A. (2002). The development of a measure of prosocial behaviors for late adolescents. *Journal of youth and adolescence*, 31, 31-44.
- Cuesta-Valiño, P., Penelas-Leguía, A., López-Sanz, J. M., & Ravina-Ripoll, R. (2024). Job satisfaction and happiness keys in the prosocial behavior of citizens in Europe. *BMC psychology*, 12(1), 524.
- Chen, S., & Jordan, C. H. (2020). Incorporating ethics into brief mindfulness practice: Effects on well-being and prosocial behavior. *Mindfulness*, 11(1), 18-29.

- Dane, E., & Brummel, B. J. (2014). Examining workplace mindfulness and its relations to job performance and turnover intention. *Human relations*, 67(1), 105-128.
- Donald, J. N., Sahdra, B. K., Van Zanden, B., Duineveld, J. J., Atkins, P. W., Marshall, S. L., & Ciarrochi, J. (2019). Does your mindfulness benefit others? A systematic review and meta-analysis of the link between mindfulness and prosocial behaviour. *British Journal of Psychology*, 110(1), 101-125.
- Eisenberg, N. (1989). The roots of prosocial behavior in children. *Cambridge University*.
- Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., & Yang, T. (2011). Mindfulness at work. In *Research in personnel and human resources management* (pp. 115-157). Emerald Group Publishing Limited.
- Good, D. J., Lyddy, C. J., Glomb, T. M., Bono, J. E., Brown, K. W., Duffy, M. K., ... & Lazar, S. W. (2016). Contemplating mindfulness at work: An integrative review. *Journal of management*, 42(1), 114-142.
- Hair, Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., Black, W. C., & Anderson, R. E. (2019). Multivariate Data Analysis. <https://doi.org/10.1002/9781119409137.ch4>
- Hafenbrack, A. C., Cameron, L. D., Spreitzer, G. M., Zhang, C., Noval, L. J., & Shaffakat, S. (2020). Helping people by being in the present: Mindfulness increases prosocial behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 159, 21-38.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: the role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 98(2), 310.
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. (2015). Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. *Industrial and organizational Psychology*, 8(4), 576-602.
- Jung, H. S., Hwang, Y. H., & Yoon, H. H. (2023). Impact of Hotel Employees' Psychological Well-Being on Job Satisfaction and Pro-Social Service Behavior: Moderating Effect of Work–Life Balance. *Sustainability*, 15(15), 11687.
- Kabat-Zinn, J. (2023). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hachette UK.
- Kalleberg, A. L. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, 74(1), 1-22.

- Kamarudin, O., & Arif, A. (2024). EKONOMI GIG: PELUANG DAN TANTANGAN DI ERA KERJA FLEKSIBEL. *CURRENCY: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 362-373.
- Katz, L. F., & Krueger, A. B. (2019). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995–2015. *ILR review*, 72(2), 382-416.
- Kil, H., O'Neill, D., & Grusec, J. E. (2021). Prosocial motivation as a mediator between dispositional mindfulness and prosocial behavior. *Personality and Individual Differences*, 177, 110806.
- Lee, J. H., Hwang, J., & Lee, K. S. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*, 62(1), 87-95.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasional 10th*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach fourteenth edition*. IAP.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Lomas, T., Medina, J. C., Ivtzan, I., Rupprecht, S., & Eiroa-Orosa, F. J. (2019). A systematic review and meta-analysis of the impact of mindfulness-based interventions on the well-being of healthcare professionals. *Mindfulness*, 10, 1193-1216.
- Malin, Y. (2023). Others in mind: A systematic review and meta-analysis of the relationship between mindfulness and prosociality. *Mindfulness*, 14(7), 1582-1605.
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of occupational health psychology*, 24(1), 150.
- Pann, J., DiLuzio, E., Coghlan, A., & Hughes, S. (2022). Supporting Evaluation Practice Through Mindfulness. *American Journal of Evaluation*, 44, 293 - 307.
- Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annu. Rev. Psychol.*, 56, 365-392.
- Poon, T. S. C. (2019). Independent workers: Growth trends, categories, and employee relations implications in the emerging gig economy. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 31(1), 63-69.
- Putri, D. L., & Pratiwi, I. E. (2023). Siswa SMP Bandung Dijambret di Keramaian Tak Ada yang Menolong, Apa yang Terjadi?. Kompas.com. <https://www.kompas.com/tren/read/2022/03/27/080000865/siswa-smp->

[bandung-dijambret-di-keramaian-tak-ada-yang-menolong-apa-yang?page=all.](#)

- Rana, A (2024). Pelanggan Kesal, Sopir Ojol Biarkan Pesanan Minuman Tumpah di Depan Pintu. detikFood. <https://food.detik.com/info-kuliner/d-7627280/pelanggan-kesal-sopir-ojol-biarkan-pesanan-minuman-tumpah-di-depan-pintu>
- Robinson, M. D., & Krishnakumar, S. (2022). Mindfulness and Voluntary Work Behavior: Further Support for an Affect Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 13, 742221.
- Rohman, M.K., & Rizal, F. (2024). Bantu Pengendara Motor yang Kehabisan Bensin, Aksi Ojol Ini Tuai Pujian. merdeka.com. <https://www.merdeka.com/sumut/bantu-pengendara-motor-yang-kehabisan-bensin-aksi-ojol-ini-tuai-pujian-184420-mvk.html?page=7>
- Ryan, R. M. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Press.
- Shapiro, S. L., Carlson, L. E., Astin, J. A., & Freedman, B. (2006). Mechanisms of mindfulness. *Journal of clinical psychology*, 62(3), 373-386.
- Shapiro, S. L., Astin, J. A., Bishop, S. R., & Cordova, M. (2005). Mindfulness-based stress reduction for health care professionals: results from a randomized trial. *International journal of stress management*, 12(2), 164.
- Sinval, J., & Marôco, J. (2020). Short index of job satisfaction: Validity evidence from Portugal and Brazil. *PLoS One*, 15(4), e0231474.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Vol. 3). Sage.
- Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D. ALFABETA,CV.
- Sugiyono. (2022). METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif dan R&D (2nd ed.). Alfabeta.
- Suryani, N. K. (2022). KEPUASAN KERJA: PENGARUHNYA DALAM ORGANISASI: TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS. *Jurnal Imagine*, 2(2), 71-77.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory. *Research in organizational behavior*, 18(1), 1-74.
- Zeidan, F., Johnson, S. K., Diamond, B. J., David, Z., & Goolkasian, P. (2010). Mindfulness meditation improves cognition: Evidence of brief mental training. *Consciousness and cognition*, 19(2), 597-605.

Zivnuska, S., Kacmar, K. M., Ferguson, M., & Carlson, D. S. (2016). Mindfulness at work: Resource accumulation, well-being, and attitudes. *Career Development International*, 21(2), 106-124.