MAMEN (Jurnal Manajemen)
journal.literasisains.id/index.php/MAMEN
e-ISSN 2809-8099 | p-ISSN 2810-0484
Vol. 5 No. 1 (Januari 2026) 151-162
DOI: 10.55123/mamen.v5i1.7168

Mindfulness dan Kreativitas Karyawan Gen Z: Menguji Peran Moderasi Dukungan Supervisor untuk Kreativitas

Rizka Fatkhin Nisa[1*], Stevi Jimry Poluan[2], Sari Wijayanti[3]
[1*,2,3]Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muria Kudus, Kudus, Indonesia
Email: [1*]rizka.fatkhin@umk.ac.id, [2]stevi.jimry@umk.ac.id, [3]sari.wijayanti@umk.ac.id

Abstract

Generation Z has now entered the workforce and is one of the generations known for its creativity and concern for mental well-being. This study examines the effect of mindfulness on the creativity of Generation Z employees based on resource conservation theory. In addition, this study examines the moderating role of supervisor support for creativity in the effect of mindfulness on the creativity of Generation Z employees based on self-determination theory. This study uses a quantitative research design with primary data from 100 Generation Z employees, collected using questionnaires and analysed using Smart-PLS 4.0. The results of the analysis show that mindfulness has a direct effect on the creativity of Generation Z employees. However, supervisor support for creativity does not moderate the effect of mindfulness on the creativity of Generation Z employees. These results indicate that Generation Z's creativity does not fully depend on the direct role of supervisors, as this generation's characteristics as digital natives emphasize flexibility, autonomy, and the use of technology and digital resources to accomplish tasks and express ideas independently.

Keywords: *Mindfulness, Employee Creativity, Supervisor Support, Generation Z.*

Abstrak

Generasi Z saat ini telah masuk dunia kerja dan menjadi salah satu generasi yang memiliki karakteristik yang kreatif dan peduli pada kesejahteraan mental. Penelitian ini menguji pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Generasi Z dengan berdasarkan teori konservasi sumber daya. Selain itu, penelitian ini menguji peran moderasi dukungan supervisor untuk kreativitas dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Generasi Z dengan berdasarkan teori determinasi diri. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan data primer sebanyak 100 reseponden karyawan Generasi Z dan data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan Smart-PLS 4.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh langsung terhadap kreativitas karyawan Generasi Z. Namun, dukungan supervisor untuk kreativitas tidak memoderasi pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Generasi Z. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kreativitas Generasi Z tidak sepenuhnya bergantung pada peran langsung supervisor, karena karakter Gen Z sebagai *digital natives* yang mengutamakan fleksibilitas, kemandirian, serta pemanfaatan teknologi dan sumber daya digital dalam menyelesaikan tugas dan mengekspresikan ide secara mandiri.

Submitted: 12-10-2025 | Accepted: 05-11-2025 | Published: 15-01-2026

Kata Kunci: Mindulness, Kreativitas Karyawan, Dukungan Supervisor, Generasi Z.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, dunia bisnis dituntut untuk terus dinamis dan berfokus pada inovasi agar dapat mempertahankan keberlajutan bisnisnya. Dengan kebutuhan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kreativitas yang tinggi dalam bekerja. Kreativitas bukan lagi sekedar aset tambahan, namun sebuah keharusan strategis untuk mempertahankan daya saing dalam menghadapi perubahan pasar dan tantangan eksternal yang kian kompleks (Ohara et al., 2025).

Saat ini, angkatan kerja yang mendominasi pasar tenaga kerja adalah Generasi Z (Gen Z), yang didefinisikan sebagai individu yang lahir sekitar tahun 1997 hingga 2012. Menurut data Badan Pusat Statistika, angkatan kerja Gen Z tahun 2025 sebesar 22,74% dari total keseluruhan penduduk aktif secara ekonomi di Indonesia. Artinya Gen Z telah mulai masuk dunia kerja dan menjadi generasi paling muda dalam dunia kerja. Gen Z juga dikenal memiliki karakteristik unik yang sangat relevan dengan isu kreativitas dan kesejahteraan mental. Mereka adalah pengguna digital, yang secara tidak langsung mendorong individu memiliki fleksibilitas kognitif yang baik, adaptif terhadap teknologi dan kondisi baru, dan menunjukkan kecenderungan kuat terhadap ekspresi diri dan pemecahan masalah yang inovatif (Priporas et al., 2017; Wardhana, 2025).

Selain itu, Gen Z menunjukkan kesadaran yang lebih tinggi terhadap kesehatan mental dan praktik well-being, yang membuka peluang besar untuk penerapan intervensi berbasis psikologis. Namun, menurut survei Deloitte (2020) menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Gen Z menginginkan pekerjaan yang tidak hanya memberikan kompensasi secara finansial, tetapi juga berdampak positif secara sosial. Di sisi lain, data Wold Economic Forum (2021) mengungkapkan bahwa sebanyak 43% dari mereka mengalami tingkat stres yang tinggi, yang disebabkan oleh tekanan untuk berprestasi, ketidakpastian ekonomi global, serta perubahan drastis dalam dunia kerja akibat digitalisasi dan pandemi COVID-19. Hal tersebut tentu akan berdampak pada produktivitas dan kreativitas karyawan (Choirunnisa et al., 2025).

Salah satu hal yang dapat mengatasi stress adalah praktik mindfulness. Mindfulness didefinisikan sebagai kesadaran dan perhatian yang reseptif terhadap pengalaman saat ini (Brown & Ryan, 2003). Mindfulness muncul sebagai trait individu yang dapat mendorong peningkatan kinerja kognitif dan emosional. Beberapa penelitian telah menyatakan bahwa mindfulness memiliki dampak positif pada kreativitas karyawan (Cheung et al., 2020; Gip et al., 2022; Khan & Abbas, 2022; Kivrak et al., 2025). Namun, terdapat penelitian yang berpendapat mindfulness tidak berpengaruh terhadap kreativitas (Baas et al., 2014). Selain itu, terdapat penelitian menyatakan bahwa mindfulness hubungan negatif dengan kinerja kreatif, tetapi hubungan tersebut berubah menjadi positif ketika orang diinstruksikan untuk mencari solusi secara deliberatif dan analitis (Zedelius & Schooler, 2015). Perbedaan pendapat terkait pengaruh mindfulness terhadap kreativitas disebabkan oleh perbedaan instrumen pengukuran yang digunakan, konteks penelitian dan adanya faktor mediasi dan moderasi yang memengaruhi.

Berdasarkan kajian sebelumnya, mindfulness dapat mengurangi stress dan keadaan negatif yang terjadi pada mental, karena dengan kesadaran tentang apa yang terjadi saat ini membuat seseorang lebih dapat melakukan perilaku positif (Roche et al., 2014). Selain itu, mindfulness dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi, mengurangi rasa takut dihakimi, dan meningkatkan pemikiran terbuka. Beberapa hal tersebut dapat mengarah pada kreativitas karena karyawan perlu konsentrasi dalam menemukan ide-ide baru, kurangnya rasa takut yang diperlukan untuk pengambilan risiko, dan pemikiran terbuka yang dibutuhkan untuk mendapatkan pengalaman dalam

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

menciptakan kreativitas (Henriksen et al., 2020). Didasarkan pada pada *Conservation of Resources Theory* atau Teori Sumber Daya (Hobfoll et al., 1990), bahwa individu memotivasi diri mereka untuk mendapatkan, melindungi, dan mempertahankan sumber daya mereka. Sehingga mindfulness dapat membantu individu dalam mempertahankan sumber daya yang dibutuhkan dalam mencapai kreativitas, seperti sumber daya yang berupa efikasi diri, optimisme, ketahanan mental dan sumber daya positif yang lain (Ali et al., 2021).

Selain itu, didukung oleh *Self Determination Theory* atau Teori Determinasi Diri (Ryan & Deci, 1985), teori motivasi yang menyatakan bahwa manusia secara alami memiliki dorongan untuk bertumbuh dan berkembang ketika tiga kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi. Kebutuhan dasar tersebut, yaitu otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Sehingga dukungan supervisor berperan sebagai faktor sosial-kontekstual yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis dasar manusia dalam bekerja. Dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas, faktor kontekstual juga sangat penting (Bavik & Kuo, 2022). Ketika supervisor mendukung kreativitas karyawan, karyawan akan lebih termotivasi menghasilkan kreativitas yang mana sumber daya yang dimiliki karyawan telah didorong oleh mindfulness yang baik. Sehingga pada akhirnya pengaruh mindfulness terhadap kreativitas akan semakin kuat ketika supervisor mendukung kreativitas karyawan (Reb et al., 2015). Untuk itu, salah satu faktor kontekstual, yaitu dukungan supervisor dapat berperan sebagai pemoderasi dalam mekanisme mindfulness pada kreativitas karyawan (Khan & Abbas, 2022). Sejalan dengan hal tersebut, Kivrak et al (2025) telah menguji peran moderasi, yaitu dukungan supervisor dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan secara tidak langsung melalui mediasi.

Dengan fenomena dan perbedaan hasil kajian sebelumnya terkait mindfulness terhadap kreativitas karyawan, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z di Indonesia dan menguji peran moderasi dukungan supervisor untuk kreativitas dalam pengaruh langsung mindfulness terhadap kreativitas karyawan sebagai faktor kontekstual (Kivrak et al., 2025). Selain itu penelitian ini bertujuan mengisi pemahaman tentang karakteristik karyawan Generasi Z di Indonesia yang berbeda dengan generasi lain, seperti lebih memperhatikan kesehatan mental, memiliki kemandirian digital dan lebih inovatif.

2. KAJIAN TEORI

Mindfulness

Mindfulness berasal dari kata ``sati`` yang memiliki dua arti yang berbeda, yaitu ``mengingat`` dan ``kesadaran``. Terminologi mindfulness banyak digunakan dalam ajaran Buddha (Shahbaz & Parker, 2022). Ajaran Buddha sendiri menawarkan kerangka kerja untuk membimbing manusia menjalani hidup menuju kedamaian dan kegembiraan. Meskipun mindfulness berasal dari ajaran Buddha, mindfulness telah dipelajari dalam domain yang berbeda misalnya dalam psikologi klinis, sosial, dan organisasi (Shahbaz & Parker, 2022). Berbagai definisi telah diajukan oleh beberapa peneliti dalam domain ini. Salah satunya menurut Kabat-Zinn (2003) bahwa mindfulness adalah kesadaran yang muncul melalui perhatian pada tujuan, pada saat ini, dan tanpa menghakimi terhadap terungkapnya pengalaman saat demi saat (Shahbaz & Parker, 2022).

Brown dan Ryan (2003) mengemukakan perspektif berbeda dengan mendefinisikan mindfulness sebagai karakteristik kepribadian, yakni kecenderungan individu untuk memiliki kesadaran penuh terhadap pengalaman internal maupun eksternal yang dialaminya dengan sikap penerimaan tanpa memberikan penilaian terhadap pengalaman-pengalaman tersebut. Konsep mindfulness memberikan dampak positif terhadap aspek kognitif, motivasional, dan emosional. Lebih lanjut, sejumlah kajian menunjukkan bahwa

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

mindfulness bermanfaat dalam berbagai aspek, di antaranya meningkatkan kapasitas memori kerja, memperkuat regulasi terhadap stres, serta mengurangi ketakutan akan evaluasi dari orang lain(Agnoli et al., 2018). Mindfulness memiliki kontribusi signifikan dalam memengaruhi keadaan emosional dan kognitif seseorang. Berdasarkan beberapa studi, mindfulness terbukti dapat memengaruhi kreativitas, baik dalam ranah akademik maupun organisasional.

Kreativitas Karyawan

Menurut Zhou dan George (2001), kreativitas karyawan merujuk pada kemampuan menghasilkan gagasan-gagasan baru yang memiliki nilai potensial terkait produk, jasa, teknik produksi, maupun prosedur administratif yang mendukung inovasi, keberlanjutan, dan perkembangan organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang penuh persaingan dewasa ini. Dua kriteria utama yang menentukan apakah suatu gagasan atau solusi dapat dikategorikan sebagai kreatif adalah unsur kebaruan dan kegunaannya. Khususnya dalam konteks kreativitas karyawan di lingkungan kerja, aspek kebaruan semata tidak memadai. Suatu gagasan juga perlu memiliki manfaat praktis agar dapat disebut kreatif. Gagasan baru yang tidak mengandung nilai aplikatif hanya dapat dipandang sebagai sesuatu yang tidak lazim, namun bukan termasuk kategori kreatif. Adapun ruang lingkup kreativitas sendiri sangat luas, mulai dari modifikasi minor dalam tata cara kerja hingga pencapaian inovatif yang revolusioner dalam bidang sains dan teknologi (Zhou & George, 2003).

Dalam pandangan konvensional, kreativitas di tempat kerja selama ini lebih diasosiasikan dengan profesi-profesi tertentu yang memang mengandalkan daya cipta sebagai inti pekerjaannya, seperti ilmuwan atau seniman. Namun sesungguhnya, potensi kreatif dapat ditemukan dalam beragam jenis pekerjaan. Salah satu wujud potensi kreatif pekerja adalah kemampuan mereka dalam merumuskan gagasan-gagasan inovatif untuk mengatasi situasi yang kurang menguntungkan. Kemampuan ini menjadi elemen vital mengingat kehidupan manusia penuh dengan ketidakpastian. Ketika individu berhadapan dengan situasi yang mendesak mereka untuk berpikir di luar kebiasaan, mereka berpotensi menjadi pemecah masalah yang sangat inventif. Dengan demikian, tanpa adanya daya kreativitas, manusia akan kesulitan untuk bertahan, mengalami kemajuan, atau melampaui kondisi yang sedang mereka hadapi saat ini. (Zhou & George, 2003).

Dukungan Supervisor untuk Kreativitas

Dukungan dari atasan merupakan salah satu bentuk relasi interpersonal yang umumnya merujuk pada tingkat sejauh mana seorang supervisor menyediakan umpan balik konstruktif kepada bawahannya, sehingga memungkinkan mereka untuk mengembangkan kompetensi, bertumbuh secara profesional, dan memperbaiki kualitas kerjanya. Sementara itu, dukungan supervisor dalam konteks kreativitas menggambarkan seberapa jauh atasan berperan dalam memfasilitasi, membina, dan memberikan asistensi kepada karyawan agar mampu menghasilkan output yang inovatif serta meningkatkan kapasitas kreatif mereka (Cai et al., 2019).

Selain itu dukungan supervisor untuk kreativitas biasanya mencerminkan harapan, persetujuan, dan dukungan praktis dari upaya untuk memperkenalkan cara-cara baru dan lebih baik dalam melakukan sesuatu di lingkungan kerja. Hal-hal yang terlibat dalam dukungan supervisor untuk kreativitas, yaitu dukungan instrumental dan sosioemosional oleh pemimpin untuk memotivasi kreativitas karyawan (Tu et al., 2019). Penelitian yang ada juga telah menunjukkan bahwa dukungan supervisor untuk kreativitas memberikan dorongan dan bantuan kepada karyawan untuk meningkatkan inisiatif, seperti penciptaan ide.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh Mindfulness terhadap Kreativitas Karyawan Generasi Z dan Peran Moderasi Dukungan Supervisor untuk Kreativitas

Menurut *Conservation of Resources Theory* yang dikemukakan Hobfoll (1989), setiap individu memiliki keterbatasan sumber daya dalam menjalankan tugas-tugas spesifik. Apabila sumber daya tersebut mengalami deplesi, maka individu cenderung menghadapi tekanan psikologis dan mengalami penurunan dalam performansi kerjanya. Di sisi lain, ketercukupan sumber daya memungkinkan seseorang mencapai performa maksimal. Konsekuensinya, individu secara aktif akan mengupayakan pemeliharaan sumber daya yang dimilikinya melalui berbagai strategi. Praktik mindfulness memiliki peran dalam memperkuat kapasitas sumber daya personal dan mereduksi tingkat stres. Pengurangan stres ini berkontribusi pada peningkatan fungsi kognitif, yang pada gilirannya membuka ruang bagi individu untuk mengembangkan pemikiran kreatif secara lebih optimal (Agnoli et al., 2018). Dengan demikian, mindfulness memiliki pengaruh terhdap kreativitas melalui makanisme stimulasi kepasitas kognitif individu.

Pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan telah diteliti oleh beberapa peneliti. Beberapa penelitian telah menguji peran mediasi dan moderasi. Salah satu faktor eksternal yang digunakan sebagai moderasi, yaitu dukungan supervisor untuk kreativitas. Penelitian Kivrak et al (2025) telah menguji peran moderasi dukungan supervisor pada pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan melalui peran mediasi. Untuk itu, ingin menguji pengaruh faktor eksternal dari individu, yaitu dukungan supervisor untuk kreativitas dalam pengaruh langsung mindfulness terhadap kreativitas karyawan. Hal tersebut didasarkan pada *Self Determination Theory* (Ryan & Deci, 1985) atau teori motivasi yang menyatakan bahwa manusia secara alami memiliki dorongan untuk bertumbuh dan berkembang ketika tiga kebutuhan psikologis dasarnya terpenuhi, yaitu otonomi, kompetensi dan keterkaitan. Sehingga dukungan supervisor berperan sebagai faktor sosial-kontekstual yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis dasar manusia. Sehingga ketika supervisor mendukung kreativitas karyawan, karyawan akan lebih termotivasi menghasilkan kreativitas yang mana sumber daya yang dimiliki karyawan telah dipicu oleh mindfulness. Sehingga pada akhirnya pengaruh mindfulness terhadap kreativitas akan semakin kuat ketika supervisor mendukung kreativitas karyawan (Reb et al., 2015).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Generasi Z karena generasi ini sudah mulai masuk dunia kerja. Gen Z juga dikenal memiliki karakteristik unik yang sangat relevan dengan isu kreativitas dan kesejahteraan mental. Mereka adalah pengguna digital, yang secara tidak langsung mendorong individu memiliki fleksibilitas kognitif yang baik, adaptif terhadap teknologi dan kondisi baru, dan menunjukkan kecenderungan kuat terhadap ekspresi diri dan pemecahan masalah yang inovatif (Priporas et al., 2017; Wardhana, 2025).

Hipotesis 1 : Mindfulness berpengaruh terhadap kreativitas karyawan Gen Z

Hipotesis 2 : Dukungan supervisor untuk kreativitas memoderasi pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu sumber data asli yang merujuk secara khusus pada pengumpulan data langsung oleh peneliti untuk tujuan tertentu (Salkind, 2010). Data dikumpulkan dengan teknik survei menggunakan kuesioner melalui google form. Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah karyawan Generasi Z di Indonesia yang jumlahnya belum diketahui. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 100 responden. Hal tersebut diperoleh karena penelitian ini menggunakan analisis PLS-SEM yang memungkinkan penerapan pada ukuran sampel

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

kecil. Penentuan jumlah sampel mengacu pada aturan praktis sepuluh kali, yaitu ukuran sampel minimum sebesar sepuluh kali jumlah maksimum jalur struktural yang mengarah ke variabel laten dalam model PLS (Hair et al., 2017). Pada penelitian ini terdapat 3 jalur struktural, maka jumlah sampel minimum yang diperlukan adalah 30 responden. Jumlah tersebut merupakan batas minimum, sehingga penggunaan sampel yang lebih besar tetap dianjurkan untuk memperoleh hasil yang lebih kuat.

Teknik pengambilan sampel menggunakan mdetode *non-probability sampling* dengn metode *purposive sampling*. Metode *purposive sampling* adalah teknik pada sampel non-random dengan menggunakan berbagai kriteria untuk menemukan kemungkinan kasus pada populasi yang sangat spesifik dan relevan dengan tujuan penelitian (Neuman, 2014). Untuk itu, penelitian ini menggunakan kriteria responden yaitu, karyawan Generasi Z atau yang masuk usia 18-29 tahun dan telah bekerja minimal 3 bulan pada semua bidang industri. Kemudian responden yang telah diperoleh dalam penelitian ini sebagian besar bekerja pada bidang industri kreatif dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 51 % dan S1 sebanyak 42 % yang berada pada wilayah Jawa Tengah, Jawa Timur, Sumatera, DIY dan Jawa Barat.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan termasuk dalam penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang memiliki tujuan utama untuk menjelaskan mengapa suatu fenomena terjadi dan untuk membangun, menguraikan, memperluas, dan menguji teori (Neuman, 2014). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen, yaitu mindfulness terhadap variabel dependen yaitu, kreativitas karyawan; dan pengaruh variabel moderasi yaitu, dukungan supervisor untuk kreativitas. Instrumen pengukuran yang digunakan untuk variabel mindfulness diukur menggunakan *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS) yang dikembangkan oleh Brown dan Ryan (2003) sebanyak 15 item. Variabel kreativitas menggunakan 13 item indikator yang dikembangkan oleh Zhou dan George (2001). Serta vaariabel dukungan supervisor untuk kreativitas menggunakan 4 item pengukuran yang dikembangkan oleh Baer dan Oldham (2006) (Baer & Oldham, 2006). Semua variabel dinilai menggunakan Skala Likert 1-5 untuk setiap respon item, dengan 1= ‘tidak pernah’ hingga 5=’selalu.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yaitu pemodelan persamaan struktural atau *structural equations modeling* (SEM) yang memungkinkan peneliti untuk secara bersamaan memodelkan dan memperkirakan hubungan kompleks antara beberapa variabel dependen dan independen (Hair et al., 2021). Dalam penelitian ini menggunakan PLS-SEM (Partial Least Squares-SEM). Hal tersebut karena penelitian ini bertujuan untuk pengembangan teori dan prediksi dengan memeriksa model struktural yang telah dibangun (Hair et al., 2011). Alat analisis yang digunakan adalah perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melakukan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas untuk memastikan pengukuran yang digunakan. Analisis validitas konvergen dilihat dari nilai outer loading dan AVE. Menurut Hair et al (2017) nilai outer loading yang disarankan, yakni ≥ 0,708. Namun, nilai outer loading di antara 0,40 hingga 0,70 masih dapat diterima dan dipertimbangkan untuk tidak menghapus item (Hair et al., 2017). Dalam penelitian ini terdapat beberapa item pengukuran yang dihapus karena tidak memenuhi uji validitas konvergen, sehingga pada Tabel 1 menunjukkan nilai outer loading konstruk yang dianggap valid secara konvergen yaitu dengna nilai outer loading 0,40 hingga 0,70. Kemudian untuk nilai AVE dapat menunjukkan validitas konvergen, yaitu ketika nilai AVE ≤ 0,50. Dalam penelitian ini nilai AVE semua variabel telah di atas 0,50 pada Tabel 2, sehingga semua variabel dikatakan valid secara konvergen.

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Tabel 1. Validitas Konvergen

Indikator	Konstruk	Outer Loading
DPX1	Supervisor support	0.722
DPX2	Supervisor support	0.933
DPX3	Supervisor support	0.888
DPX4	Supervisor support	0.830
K1	Kreativitas	0.899
K2	Kreativitas	0.773
K10	Kreativitas	0.726
K11	Kreativitas	0.714
K12	Kreativitas	0.790
K13	Kreativitas	0.715
K16	Kreativitas	0.730
K6	Kreativitas	0.788
K7	Kreativitas	0.802
K8	Kreativitas	0.727
M1	Mindfulness	0.677
M10	Mindfulness	0.719
M11	Mindfulness	0.689
M12	Mindfulness	0.735
M13	Mindfulness	0.783
M14	Mindfulness	0.712
M16	Mindfulness	0.704
M3	Mindfulness	0.685
M6	Mindfulness	0.687

Sumber : Hasil analisis data SmartPls 4.0

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas

Konstruk	**Cronbach's Alpha**	**Composite Reliability (rho_A)**	**Composite Reliability (rho_C)**	**Average Variance Extracted (AVE)**
Kreativitas	0.921	0.940	0.932	0.579
Mindfulness	0.890	0.929	0.907	0.522
Supervisor support	0.876	1.074	0.895	0.683

Sumber : Hasil analisis data SmartPls 4.0

Kemudian untuk hasil validitas diskriminan dalam penelitian ini ditunjukkan dalam nilai HTMT, yaitu dianggap valid ketika nilai HTMT < 0,90 (Hair et al., 2017). Hasil analisis data dalam penelitian ini menunjukkan nilai HTMT < 0,90, artinya semua variabel dianggap valid secara diskriminan yang ditunjukkan dalam Tabel 3.

Tabel 3. Validitas Diskriminan

Konstruk	**Kreativitas**	**Mindfulness**	**Supervisor support**
Kreativitas			
Mindfulness	0.243		
Supervisor support	0.110	0.703	
Supervisor support × Mindfulness	0.061	0.516	0.504

Sumber : Hasil analisis data SmartPls 4.0

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

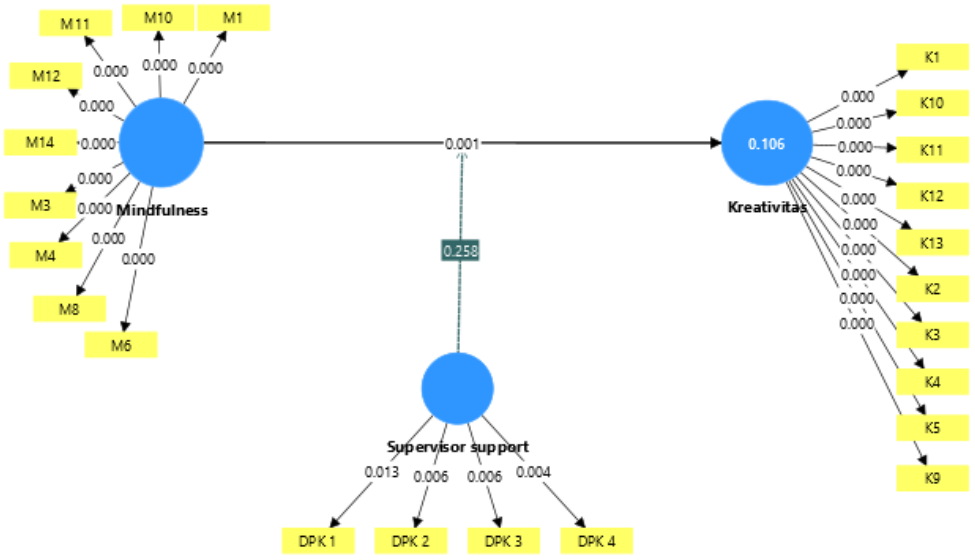
Analisis reliabilitas ditunjukkan dari nilai Cronbach's-alpha dan composite reliability rho_c, yaitu jika nilai > 0,70 dianggap reliabel (Hair et al., 2017). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach's-alpha dan composite reliability rho_c > 0,70 ditunjukkan dalam Tabel 2.
Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

Hubungan (Path)	Original Sample (O)	P values	Kesimpulan	Interpretasi
Mindfulness -> Kreativitas	0.386	0.001	Signifikan	Ada pengaruh positif yang signifikan. Peningkatan Mindfulness berhubungan dengan peningkatan Kreativitas. Koefisien (0.386) menunjukkan bahwa hubungan ini cukup kuat.
Supervisor support -> Kreativitas	-0.035	0.845	Tidak Signifikan	Tidak ada pengaruh yang signifikan. Perubahan pada Supervisor support tidak berhubungan secara statistik dengan perubahan Kreativitas dalam model ini. Koefisien yang mendekati nol (-0.035) juga menunjukkan pengaruh yang sangat lemah.
Supervisor support x Mindfulness -> Kreativitas	0.090	0.258	Tidak Signifikan	Tidak ada peran moderasi dukungan supervisor untuk kreativitas dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan. Koefisien sebesar 0.090 menunjukkan pengaruh yang sangat lemah.

Sumber : Hasil analisis data SmartPls 4.0

Dari hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan. Namun, penelitian ini menemukan bahwa dukungan supervisor untuk kreativitas tidak memoderasi pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan. Sedangkan nilai R-Square dalam analisis data menunjukkan hasil sebesar 0.093 atau 9,3%.



Gambar 1. Model analisi data Smart-PLS4
Sumber gambar: Hasil analisis data Smart-PLS4

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa mindfulness berpengaruh signifikan terhadap kreativitas karyawan Gen Z dengan nilai p-values sebesar 0.001. Hal tersebut sejalan dengan beberapa penelitian (Cheung et al., 2020; Gip et al., 2022; Khan & Abbas, 2022; Kivrak et al., 2025). Berdasarkan *Conservation Resources Theory*, Mindfulness dapat membantu memperkuat sumber daya individu dan mengurangi stres. Ketika stres berkurang maka kemampuan kognitif seseorang dapat meningkat, sehingga memungkinkan individu dapat lebih berpikir secara kreatif (Agnoli et al., 2018). Jadi mindfulness dapat memengaruhi kreativitas karena mindfulness dapat mendorong kemampuan kognitif individu. Misalnya saja, mindfulness dapat memengaruhi fleksibilitas kognitif, yaitu kemampuan untuk beralih perspektif dan membuat seseorang berpikir secara fleksibel. Hal tersebut pada gilirannya akan meningkatkan pemunculan ide-ide kreatif (Agnoli et al., 2018). Selain itu, mindfulness dikaitkan juga dengan peningkatan kapasitas memori yang dapat menunjang terciptanya hasil kreatif (Baas et al., 2014).

Mindfulness juga dapat berdampak pada perilaku yang lebih otentik dan berkurangnya rasa takut dihakimi oleh orang lain (Baas et al., 2014). Perilaku otentik akan mendorong seseorang lebih orisinil dalam menghasilkan sesuatu. Berkurangnya rasa takut dihakimi oleh orang lain membuat seseorang dapat merasa aman dan percaya diri dalam menghasilkan ide-ide yang kreatif dan tidak biasa (Baas et al., 2014). Selain itu, karyawan dengan mindfulness yang baik akan menjauhkan diri dari pikiran dan perasaan otomatis yang terkait dengan lingkungan kerja. Hal tersebut akan meningkatkan pengaturan diri, keseimbangan emosional, dan proses berpikir seseorang, yang mengarah pada pengelolaan kecemasan dan stres mereka dalam menanggapi situasi yang ada (Khan & Abbas, 2022).

Peran moderasi dukungan supervisor untuk kreativitas dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z

Dalam penelitian ini peran moderasi dukungan supervisor untuk kreativitas pada pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z tidak signifikan dengan p-values sebesar 0,258. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 tidak terdukung, artinya dukungan supervisor untuk kreativitas tidak memoderasi pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z. Ketika kita analisis lebih dalam terkait teori dalam penelitian ini, yaitu *Conservation Resources Theory* bahwa mindfulness dapat dilihat sebagai sumber daya pribadi yang memfasilitasi kreativitas dengan meningkatkan fokus dan mengurangi pemikiran otomatis. Mindfulness sebagai sumber daya yang sangat kuat dan efektif dalam diri individu, dengan penambahan sumber daya sosial, yaitu dukungan supervisor, mungkin hanya memberikan keuntungan tambahan yang tidak esensial dan tidak signifikan secara statistik. Kemudian penelitian Kivrak et al (2025) menunjukkan bahwa peran moderasi dukungan supervisor dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan memiliki hasil signifikan karena melalui peran mediasi. Artinya bahwa ketika dukungan supervisor digunakan sebagai moderasi dalam hubungan mindfulness dan kreativitas karyawan, perlu adanya peran mediasi.

Selain itu, *Self Determination Theory* dalam penelitian ini tidak dapat menjelaskan peran moderasi dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Generasi Z. Oleh sebab itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan teori yang lain untuk menguji peran moderasi dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan perbedaan temuan penelitian dipengaruhi oleh konteks penelitian, yaitu karyawan Generasi Z yang memiliki karakteristik berbeda dengan generasi lain. Hasil temuan mengindikasikan proses kreatif Gen Z cenderung tidak terlalu bergantung pada keterlibatan langsung supervisor. Hal ini sejalan dengan karakteristik

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Generasi Z yang dikenal sebagai *digital natives* yang menghargai fleksibilitas kerja dan otonomi dalam penyelesaian tugas. Generasi Z menunjukkan preferensi yang kuat terhadap pola kerja fleksibel seperti *remote working*, yang memungkinkan mereka mengatur waktu dan ruang kerja sesuai kebutuhan pribadi serta memperkuat rasa mandiri dalam bekerja (Gen Z lebih memilih fleksibilitas kerja ketimbang jam kerja tradisional) (Simamora, 2024). Selain itu, akses terhadap teknologi dan sumber daya digital memberi Gen Z kemampuan untuk mengembangkan kreativitas dan menyelesaikan tugas tanpa selalu bergantung pada supervisi langsung, karena platform digital dan alat kolaborasi memungkinkan mereka bereksperimen dan bekerja secara mandiri dalam lingkungan kerja berbasis teknologi (Suprapti et al., 2024).

5. PENUTUP

Penelitian menguji pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan dengan peran moderasi dukungan supervisor untuk kreativitas karyawan Gen Z. Penelitian ini didasarkan pada *Conservation Resources Theory* untuk memotret fenomena yang terjadi. Konteks penelitian ini dilakukan pada karyawan Gen Z, karena Gen Z saat ini telah masuk di tempat kerja, peduli terhadap kondisi mental dan dianggap generasi yang kreatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh terhadap kreativitas karyawan Gen Z, karena mindfulness dapat memperkuat sumber daya internal individu, mengurangi stress, meningkatkann kemampuan kognitif dan mendorong perilaku otentik seseorang untuk lebih orisinil dalam menghasilkan sesuatu. Hal tersebut tentu akan mengarah pada penciptaan kreativitas yang baik. Namun, hasil penelitian ini tidak mendukung peran moderasi dalam pengaruh mindfulness terhadap kreativitas karyawan Gen Z yang menggunakan *Self Determination Theory*, karena kreativitas Gen Z relatif tidak bergantung pada keterlibatan langsung supervisor, karena karakteristik mereka sebagai *digital natives* yang menghargai fleksibilitas kerja, otonomi, serta dukungan teknologi dan sumber daya digital yang memungkinkan pengembangan kreativitas secara mandiri tanpa supervisi intensif. Dengan demikian, penelitian masa depan dapat menganalisis lebih dalam terkait mindfulness dan kreativitas karyawan dengan peran mediasi dan moderasi didasarkan pada teori yang lain.

6. DAFTAR RUJUKAN

Agnoli, S., Vanucci, M., Pelagatti, C., & Corazza, G. E. (2018). Exploring the Link Between Mind Wandering, Mindfulness, and Creativity: A Multidimensional Approach. *Creativity Research Journal*, *30*(1), 41–53. https://doi.org/10.1080/10400419.2018.1411423

Ali, M., Khan, A. N., Khan, M. M., Butt, A. S., & Shah, S. H. H. (2021). Mindfulness and study engagement: mediating role of psychological capital and intrinsic motivation. *Journal of Professional Capital and Community*. https://doi.org/10.1108/JPCC-02-2021-0013

Baas, M., Nevicka, B., & Ten Velden, F. S. (2014). Specific Mindfulness Skills Differentially Predict Creative Performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *40*(9), 1092–1106. https://doi.org/10.1177/0146167214535813

Baer, M., & Oldham, G. R. (2006). The curvilinear relation between experienced creative time pressure and creativity: Moderating effects of openness to experience and support for creativity. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 963–970. https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.4.963

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Bavik, A., & Kuo, C. F. (2022). A systematic review of creativity in tourism and hospitality. *Service Industries Journal*, *42*(5–6), 321–359. https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2041605

Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 84, Issue 4, pp. 822–848). American Psychological Association Inc. https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822

Cai, W., Lysova, E. I., Bossink, B. A. G., Khapova, S. N., & Wang, W. (2019). Psychological capital and self-reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics. *Creativity and Innovation Management*, *28*(1), 30–41. https://doi.org/10.1111/caim.12277

Cheung, S. Y., Huang, E. G., Chang, S., & Wei, L. (2020). Does being mindful make people more creative at work? The role of creative process engagement and perceived leader humility. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *159*, 39–48. https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2019.12.003

Choirunnisa, N., Rahmah Herlin, A., Damanik, E. R., Pasaribu, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Islam, B. (2025). STUDI KUALITATIF TENTANG STRES DAN MEKANISME KOPING KARYAWAN GEN Z SEBAGAI GENERASI RENTAN DI DUNIA KERJA. *Jurnal Sains Student Research*, *3*(5). https://doi.org/10.61722/jssr.v3i5.5733

Gip, H., The Khoa, D., Guchait, P., Fernando Garcia, R. L., & Pasamehmetoglu, A. (2022). Employee mindfulness and creativity: when emotions and national culture matter. *Service Industries Journal*, *42*(5–6), 383–411. https://doi.org/10.1080/02642069.2022.2037570

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, Marko. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*.

Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, *19*(2), 139–152. https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202

Hair, J., Tomass, G., Ringle, C., Sarstedt, M., Danks, N., & Ray, S. (2021). *Classroom Companion: Business Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R AAWorkbook*. http://www.

Henriksen, D., Richardson, C., & Shack, K. (2020). Mindfulness and creativity: Implications for thinking and learning. *Thinking Skills and Creativity*, *37*. https://doi.org/10.1016/j.tsc.2020.100689

Hobfoll, S. E., Freedy, J., Lane, C., & Geller, P. (1990). Conservation of social resources: Social support resource theory. *Journal of Social and Personal Relationships*, *7*(4), 465–478. https://doi.org/10.1177/0265407590074004

Khan, S. M., & Abbas, J. (2022). Mindfulness and happiness and their impact on employee creative performance: Mediating role of creative process engagement. *Thinking Skills and Creativity*, *44*. https://doi.org/10.1016/j.tsc.2022.101027

Kivrak, F. H., Adarves-Yorno, I., & Arslan, M. (2025). Employee mindfulness and creativity in the media industry: the roles of intrinsic motivation, cognitive

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

flexibility, and supervisor support. *Journal of Media Business Studies*. https://doi.org/10.1080/16522354.2025.2473299

Neuman, W. L. (William L. (2014). *Social research methods : qualitative and quantitative approaches*.

Priporas, C. V., Stylos, N., & Fotiadis, A. K. (2017). Generation Z consumers' expectations of interactions in smart retailing: A future agenda. *Computers in Human Behavior*, *77*, 374–381. https://doi.org/10.1016/j.chb.2017.01.058

Reb, J., Narayanan, J., & Ho, Z. W. (2015). Mindfulness at Work: Antecedents and Consequences of Employee Awareness and Absent-mindedness. *Mindfulness*, *6*(1), 111–122. https://doi.org/10.1007/s12671-013-0236-4

Revnu Ohara, M., Aminullah Alam, A., Wuryanti, L., Ariawan, J., Lancang Kuning, U., & Amkop, S. (n.d.). *STRATEGI INOVATIF DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : MEMBANGUN KEKUATAN ORGANISASI MELALUI PENGEMBANGAN KARYAWAN BERBASIS KREATIVITAS*. *9*(3), 2025.

Roche, M., Haar, J. M., & Luthans, F. (2014). The role of mindfulness and psychological capital on the well-being of leaders. *Journal of Occupational Health Psychology*, *19*(4), 476–489. https://doi.org/10.1037/a0037183

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1985). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being Self-Determination Theory*. Ryan.

Salkind, N. J. (2010). Encyclopedia of Research Design Case Study. *Encyclopedia of Research Design: Case Study*.

Shahbaz, W., & Parker, J. (2022). Workplace mindfulness: An integrative review of antecedents, mediators, and moderators. *Human Resource Management Review*, *32*(3). https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100849

Simamora, R. (2024, December 13). *Memahami Gen Z di Tempat Kerja*. Detiknews.

Suprapti, S., Muliatie, Y. E., Jum'ati, N., & Indrawati, M. (2024). *The Role of Technology and Work Flexibility on Work-Life Balance of Generation Z in The Digital Era*.

Tu, Y., Lu, X., Choi, J. N., & Guo, W. (2019). Ethical Leadership and Team-Level Creativity: Mediation of Psychological Safety Climate and Moderation of Supervisor Support for Creativity. *Journal of Business Ethics*, *159*(2), 551–565. https://doi.org/10.1007/s10551-018-3839-9

Wardhana, R. (2025). *Generasi Z dan Masa Depan Ekonomi Kreatif: Mendorong Inovasi di Era Industri 5.0 dan Web 3.0* (Vol. 03, Issue 02).

Zedelius, C. M., & Schooler, J. W. (2015). Mind wandering "Ahas" versus mindful reasoning: alternative routes to creative solutions. *Frontiers in Psychology*, *6*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.00834

Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *Leadership Quarterly*, *14*(4–5), 545–568. https://doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00051-1

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)