
**KEBAHAGIAAN DOSEN DITINJAU DARI KONFLIK KERJA-KELUARGA : PERAN
MINDFULNESS SEBAGAI MEDIATOR**

Rusmalia Dewi, Rini Sugiarti, Erwin Erlangga, Tatas Transinata⁴, Yudi Kurniawan⁵

Fakultas Psikologi Universitas Semarang, Semarang, Indonesia^{1,2,3,4,5}

Correspondent: liadewi@usm.ac.id

Received : 22 Oktober 2024 Accepted : 28 Oktober 2024 Published : 31 Oktober 2024

ABSTRAK

Kebahagiaan dosen adalah saat merasakan tubuh dan jiwanya sehat. Banyak permasalahan pekerjaan dan keluarga pada dosen karena kurangnya pengelolaan konflik yang baik sehingga bekerja tidak fokus. Support sistem pada dosen penting, agar mampu mengelola konflik yang terjadi dan menjalani aktivitasnya di pekerjaan dan keluarga dengan fokus dan bahagia. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris kebahagiaan dosen yang ditinjau dari konflik kerja-keluarga melalui peran *mindfulness* sebagai variabel mediator. Metodenya adalah kuantitatif, dengan menggunakan responden Dosen yang ada di kota Semarang sebanyak 120 orang. Menggunakan Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan metode analisis data dengan Regresi *simple mediation model SPSS by Hayes*. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan dosen melalui *mindfulness* sebesar $RSquare=.515$ $p<0.05$. Konflik kerja-keluarga berpengaruh lebih besar secara langsung terhadap kebahagiaan dosen dibandingkan melalui *mindfulness*. Penelitian ini memiliki implikasi agar dapat dijadikan acuan tentang pengaplikasian pengelolaan konflik di pekerjaan dan keluarga.

Kata Kunci: *Kebahagiaan Dosen, Konflik Kerja-keluarga, Mindfulness.*

**HAPPINESS OF LECTURERS IN TERMS OF WORK-FAMILY CONFLICT: THE ROLE OF
MINDFULNESS AS A MEDIATOR**

ABSTRACT

Lecturer happiness is when they feel healthy in body and soul. Many work and family problems in lecturers are due to the lack of good conflict management so that they are not focused on working. A support system for lecturers is important, so that they are able to manage the conflicts that occur and carry out their activities at work and family with focus and happiness. The purpose of this study is to empirically test the happiness of lecturers as reviewed from work-family conflict through the role of mindfulness as a mediator variable. The method is quantitative, using 120 Lecturer respondents in the city of Semarang. Using purposive sampling technique and data analysis method with simple mediation regression model 4 PROCESS for SPSS by Hayes. The results of the study showed that there was an influence of work-family conflict on lecturer happiness through mindfulness of $RSquare = .515$ $p < 0.05$. Work-family conflict has a greater direct effect on lecturer happiness than through mindfulness. This study has implications so that it can be used as a reference for the application of conflict management at work and family.

Keywords: *Lecturer Happiness, Work-Family Conflict, Mindfulness.*

Introduction

Kebahagiaan pada individu dewasa bekerja dapat berkontribusi pada pengembangan ide kreatif, prestasi kerja, meningkatkan interaksi antar rekan kerja dan atasan serta meningkatkan pembelajaran (Pryce et al., 2010). Kebahagiaan juga memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan yang dikarenakan peran yang dijalankan dapat terpenuhi dengan baik. Kehidupan pekerjaan dan keluarga tidak lepas dari kehidupan individu dewasa bekerja. Tercapainya kebahagiaan pada dua domain tersebut dapat memberikan motivasi lebih bagi individu dewasa bekerja. Kebahagiaan yang dialami individu dewasa bekerja ditempat kerja dapat berupa sikap positif individu dalam bekerja dan pengalaman positif individu di tempat kerja (Basinska & Rozkwitalska, 2022). Hal tersebut menjadi pertimbangan penting bagi atasan dan juga organisasi tempat individu bekerja (Baykal 2019).

Secara khusus ada peneliti yang mendefinisikan kebahagiaan merupakan tantangan bagi setiap peneliti di berbagai budaya di dunia (Wright et al 2002). Kebahagiaan telah menjadi topik yang banyak dibicarakan pada studi penelitian psikologis dengan berbagai definisi diantaranya penggambaran suasana hati, memiliki perasaan puas dan rasa sejahtera serta memiliki sikap positif (Fisher 2010). Kebahagiaan merupakan konsep yang kompleks yang mengacu pada keceriaan, kegembiraan atau kepuasan hidup (Fernández et al 2017). Para psikolog mengidentifikasi pengurangan kecemasan dan/atau emosi negatif sebagai *contributor* penting bagi kebahagiaan individu (Babamiri et al 2014). Bagi sebagian besar individu, pekerjaan dan keluarga merupakan bagian dalam kehidupan para individu bekerja. Tujuannya adalah meraih kebahagiaan di tempat kerja dan juga keluarga dengan memiliki sikap positif pada pengalaman positif baik di pekerjaan ataupun di keluarga (Basinska dan Rozkwitalska 2022). Kebahagiaan bagi individu dapat dievaluasi secara kognitif dan afektif (Bekhet *et al*, 2008). Kebahagiaan adalah sebuah konsep yang melekat pada individu bekerja dimana tujuan individu hidup adalah mencapai kebahagiaan di tempat kerja juga keluarga tentunya sesuai dengan adat budaya tempat tinggalnya.

Pada budaya di Indonesia, dukungan dari keluarga inti, keluarga besar dapat mengurangi konflik kerja-keluarga pada individu bekerja (Dewi et al, 2021). Didukung dengan penelitian Artiawati (2012) yang meneliti 360 jurnalis yang ada di Jawa dan Bali. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada keunikan dari budaya orang Indonesia yang sangat dipengaruhi oleh keyakinan patriarki dan tingginya kolektivisme.

Saat sekarang peran dosen sudah mulai bergeser menjadi lebih kompleks seiring dengan perubahan tuntutan dunia pendidikan yang semula *agent of education* sekarang menjadi *agent of culture, knowledge, technology transfer & agent of economic development* di tahun 2015-2019. Dosen di suatu institusi

berperan penting sebagai salah satu agen yang dapat memacu keekonomian bangsa melalui output aktivitas yang mampu diterapkan di segala bidang. Hal ini meliputi peningkatan publikasi, relasi dengan industri, paten, sitasi, rangking universitas dan mengarah pada inovasi yang mendorong pengembangan ekonomi dan bermanfaat langsung bagi masyarakat (Renstra Kemenristek Dikti, 2015). Adanya perubahan tersebut maka tuntutan pekerjaan pun semakin bertambah, apabila tidak dikelola dengan baik maka dapat mengakibatkan permasalahan di pekerjaan yang kemudian dapat di bawa ke rumah. Perlunya pengelolaan akan konflik kerja-keluarga bagi dosen dengan kompleksitas pekerjaannya dapat membantu dosen dalam menyelesaikan permasalahannya di tempat kerja maupun di keluarga. Pengelolaan konflik kerja-keluarga yang baik dapat meningkatkan fokus kerja dosen sehingga dosen dapat meraih kebahagiaan hidupnya. Pada akhirnya dosen merasa termotivasi, bekerja penuh semangat, fokus pada kegiatannya (*mindfulness*) dan mampu menghasilkan ide-ide kreatif dalam penelitiannya. Hal ini merupakan kebahagiaan tersendiri bagi dosen dalam mendapatkan ide-ide lainnya. Kebahagiaan dosen dapat berimbas pada tingkat keaktifannya melakukan penelitian dan pengabdian serta meningkatkan luaran yang dapat meningkatkan kinerja pribadi dan institusi (Yahya Alhakami & Ghazi Baker, 2018).

Kebahagiaan dosen dapat dipersepsikan berbeda-beda, tergantung dari budaya tempat masing-masing dosen bertempat tinggal. Budaya orang Indonesia adalah kolektivisme, dimana segala sesuatu yang diyakini bersama dalam kelompok maka akan dilakukan untuk mendukung perilaku individu (Dewi et al,2021).

Disaat individu bahagia maka fokus pada kebutuhan dan keinginan individu lain akan meningkat. Pada literatur telah dilaporkan bahwa penting bagi individu untuk bahagia di tempat kerja karena akan berpengaruh kebahagiaannya di kehidupan yang lain (keluarga). Sebagian besar individu menghabiskan waktunya di tempat kerja, sumbangan besar dari tempat kerja dapat mengakibatkan kemakmuran dan kebahagiaan individu bekerja (Rodríguez Muñoz & Sanz-Vergel, 2013; Fisher, 2010). Secara paralel kepuasan kerja yang dialami individu di kehidupan kerja akan berpengaruh terhadap kehidupan keluarga. Disisi lain individu yang bahagia akan lebih banyak memiliki energi positif dan kreativitas lebih sehingga dapat menjadi sukses dalam kehidupan kerja (Boehm & Lyubomirsky, 2008).

Rumusan Umum pada penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *mindfulness*?, (2) Apakah ada pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan? dan (3) Apakah ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness*?

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris beberapa variabel yaitu (1) Menguji pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *mindfulness*, (2) Menguji pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan dosen dan (3) Menguji pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan dosen melalui *mindfulness*.

Manfaat penelitian ini secara teoretis dapat memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengelolaan kebahagiaan dosen pada ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi. Selanjutnya manfaat praktis bagi organisasi dapat memberikan sumbangan pemikiran pada institusi agar dapat dijadikan acuan pada pengaplikasian kebahagiaan diri melalui pengelolaan konflik kerja-keluarga. Seperti kesediaan dosen secara sukarela dalam meluangkan waktu dan tenaga untuk keluarga dan tidak membawa permasalahan kerja saat di keluarga ataupun di kampus. Disisi lain ada manfaat untuk Dosen sebagai upaya meningkatkan kebahagiaan dosen melalui cara pengelolaan konflik kerja-keluarga baik dari sisi waktu ataupun tekanan agar tercapai kinerja individu baik di keluarga maupun di pekerjaan. Dukungan keluarga yang dirasakan dosen akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kenyamanan kerja dan bekerja dengan sepenuh hati (*mindfulness*) maka dapat diharapkan tercapai kinerja yang baik untuk peningkatan prestasinya.

Kebahagiaan dapat didefinisikan sebagai evaluasi hidup individu baik secara kognitif dan afektif (Bekhet, Zauszniewski & Nakhla, 2008). Kebahagiaan adalah konsep lama dan yang menciptakan adalah individu itu sendiri. Arti dan tujuan dari kehidupan individu adalah kebahagiaan. Tujuan dasar dari keperawatan, adalah mengambil semua dimensi kemanusiaan, dengan memudahkan hidup individu lain serta memberikan bantuan pada orang lain sehingga menjadi bahagia. Hal ini penting untuk anggota kelompok pekerjaan yang berjuang untuk kebahagiaan orang lain agar menjadi sehat dan bahagia. Studi tentang kebahagiaan telah menunjukkan bahwa individu yang bahagia akan merasa lebih baik dan mengalami emosi positif serta menjadi lebih sukses dalam hubungan interpersonal (Diener & Seligman, 2002). Apabila individu merasakan senang maka kebahagiaan ini akan menular pada orang lain sehingga saat individu merawat pasien maka akan menjadi lebih fokus dan paham akan keinginan pasiennya.

Dalam literatur, didapatkan pentingnya bagi individu untuk bahagia di tempat kerja sehingga dapat menularkan kebahagiaan tersebut ke kehidupan lainnya. Sebagian besar individu bekerja menghabiskan banyak waktunya di tempat kerja dan dalam pekerjaan tersebut sangat dibutuhkan kemakmuran dan kebahagiaan para individu pekerja (Rodríguez Muñoz & Sanz-Vergel, 2013; Fisher, 2010) Secara paralel kepuasan yang dirasakan individu bekerja akan memengaruhi kehidupannya di

tempat yang lainnya. Individu yang bahagia akan memiliki tingkat kehidupan yang lebih tinggi, energi lebih dan kreativitas yang baik sehingga menjadi lebih sukses dalam kehidupan kerjanya (Boehm & Lyubomirsky, 2008). Kajian analisis konsep yang dilakukan pada kebahagiaan perawat, salah satu elemen penting yang mempengaruhi kebahagiaan itu adalah lingkungan kerja (Ozkara, 2015). Asosiasi Perawat Amerika menetapkan tahun 2017 sebagai Tahun Kebangkitan Perawat Sehat dan tema bulan Agustus sebagai kebahagiaan, yang mendorong perawat untuk mencari kebahagiaan di rumah tangga dan profesionalitas hidup (Asosiasi Perawat Amerika, 2018). Disisi lain penekanan kebahagiaan itu tidak hanya dalam kehidupan kerja individu namun juga keberhasilan melakukan tugas kerjanya juga mencapai tujuan organisasi (Page & Vella-Brodrick, 2009; Boehm & Lyubomirsky, 2008).

Kebahagiaan adalah konsep yang kompleks yang mengacu pada keadaan ceria, kegembiraan atau kepuasan hidup (Fernández et al 2017). Para psikolog juga mengidentifikasi pengurangan kecemasan dan/atau emosi negatif sebagai kontributor penting bagi kebahagiaan (Babamiri et al 2014). Kebahagiaan juga memiliki pengaruh positif pada kinerja individu dan menjadi pertimbangan penting bagi organisasi dan pemimpin (Baykal 2019).

Kebahagiaan dapat didefinisikan sebagai "keadaan emosional atau afektif yang ditandai dengan perasaan senang dan puas, yang sering disamakan dengan moral, kepuasan, kesejahteraan, kepuasan hidup, kesuksesan dan kualitas ceria dari kehidupan." Selain itu, kebahagiaan mengacu pada kesejahteraan subjektif yang melibatkan emosi konstruktif dari kesepakatan hidup dalam periode tertentu (Warr PB et al, 2006; Gagné M et al, 2010). Kebahagiaan akan membuat perawat senang melakukan aktivitas kerja, memiliki tingkat motivasi internal yang tinggi serta bergantung pada nilai, preferensi, dan prioritas. Selanjutnya, kebahagiaan adalah penanda kenyamanan yang dilakukan oleh emosi dimulai dari kepuasan untuk kegembiraan yang intens. Dapat dikatakan bahwa kebahagiaan dalam bekerja mengarahkan proses kognitif individu pada motivasi batin dan berbagai pekerjaan positif, pengambilan keputusan tentang posisi, perbandingan dengan individu lain, lingkungan pekerjaan, keterlibatan keputusan kerja dan kepuasan kerja pada individu bekerja.

Dapat disimpulkan bahwa kebahagiaan adalah perasaan emosional pada individu yang ditandai dengan adanya keceriaan, kepuasan, energi yang brlimpah serta pemikiran-pemikiran yang bersifat positif yang dapat meningkatkan performa individu dalam kehidupannya.

Keseimbangan kerja-keluarga sulit dipertahankan dalam masyarakat industri modern karena tuntutan yang meningkat di tempat kerja dan di lingkungan keluarga. Individu diminta untuk mengelola beberapa peran secara bersamaan, mengalokasikan sumber dayanya antara pekerjaan dan keluarga

(Fotiadis et al., 2019). Konflik pekerjaan-keluarga adalah fenomena psikologis ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga (Csikszentmihalyi, 2003).

Konflik kerja-keluarga merupakan tekanan peran yang dialami individu pada domain kerja yang mengganggu pemenuhan kebutuhan pada domain keluarga dan sebaliknya. Tekanan peran tersebut bila tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan konflik peran yang berkepanjangan dan akan mengganggu kinerja individu di pekerjaan dan keluarga

Konflik kerja-keluarga merupakan konflik antar peran yang dapat terjadi dalam dua arah yaitu peran keluarga mengganggu peran kerja (konflik keluarga-ke-kerja) dan peran kerja mengganggu peran keluarga (konflik kerja-ke-keluarga). Kedua konflik ini memiliki hubungan negatif terhadap keseimbangan kerja-keluarga pada individu (Matthews *et al.*, 2014; Balogun & Afolabi, 2019).

Dapat dikatakan bahwa konflik kerja-keluarga adalah konflik peran yang terjadi dikarenakan adanya tuntutan peran dari kedua domain baik pekerjaan maupun keluarga dan keduanya membutuhkan pemenuhan dalam kebutuhannya, bersifat dua arah dan saling terkait satu dengan yang lain.

Konflik kerja-keluarga memiliki dua perspektif. Perspektif pertama adalah pemenuhan peran kerja yang mengganggu keluarga dan perspektif kedua adalah pemenuhan peran keluarga yang mengganggu pekerjaan (Artiawati, 2012; Artiawati, 2017; Dewi *et al.*, 2021).

Dalam literatur, potensi dampak konflik pekerjaan-keluarga pada kesejahteraan organisasi dan pribadi telah dibahas (Kossek dan Ozeki, 1998; Ford et al., 2007). Konflik pekerjaan-keluarga dapat merusak produktivitas karyawan dan merusak kinerja pekerjaan dengan mengurangi kepuasan kerja karyawan (Johnson et al., 2005). Konflik kerja-keluarga juga mempengaruhi perputaran karyawan, tekanan psikologis, dan kepuasan hidup (Greenhaus dan Beutell, 1985).

Sebagian besar organisasi telah berupaya melakukan penelitian tentang konsekuensi dari konflik kerja-keluarga (Grant-Vallone dan Donaldson, 2001; O'Driscoll et al., 2004). Stres kerja, pengurangan staf dan pekerjaan lainnya memiliki ancaman juga implikasi negatif bagi kinerja organisasi. Disisi lain kinerja pekerjaan dan kesehatan mental individu bekerja akan meningkat ketika organisasi memiliki prinsip dalam mendukung keseimbangan kerja - keluarga (Fitzpatrick et al., 2012).

Somech dan Drach-Zahavy (2004) menekankan bahwa para karyawan yang bekerja dengan cara yang patut dicontoh sering kali melakukannya karena faktor dukungan dari tempat kerja. Sebaliknya, tempat kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi kecenderungan karyawan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi. Penelitian ini menggunakan model tuntutan/ketegangan pekerjaan berdasarkan teori kesesuaian lingkungan pribadi untuk menentukan apakah konflik pekerjaan-keluarga

berhubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan pemasyarakatan. Dalam model tuntutan pekerjaan, pengalaman kerja yang negatif memberikan tekanan pada orang-orang, dan ketegangan ini menyebabkan hasil negatif (Karasek 1979, Demerouti et al. 2005). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika permasalahan di tempat kerja meluas dan menimbulkan konflik di rumah atau ketika permasalahan di rumah meluas dan menimbulkan konflik di tempat kerja (Greenhaus dan Beutell 1985).

Secara intuitif, pekerja pemasyarakatan yang mengalami ketegangan kronis terkait dengan tuntutan pekerjaannya dan/atau masalah dan konflik di rumah akan cenderung tidak menunjukkan kinerja yang luar biasa. Pekerjaan kronis dan/atau ketegangan keluarga dapat mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan gejala disfungsi lainnya yang dapat merusak motivasi kerja dan kinerja (Karasek 1979, Kristof 1996). Selain itu, tekanan kronis dari tuntutan pekerjaan dan permasalahan keluarga dapat saling tumpang tindih, sehingga menciptakan lingkaran setan (yaitu, putaran umpan balik) yang masing-masing memperburuk yang lain. Agar lebih memahami hubungan ini lebih lengkap, penelitian ini meneliti hubungan antara bentuk konflik pekerjaan-keluarga terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan pemasyarakatan. Konflik pekerjaan-keluarga, sebagaimana disebutkan sebelumnya, bersifat dua arah; Masalah di tempat kerja dapat meluas dan menimbulkan konflik di rumah, dan masalah di rumah dapat meluas dan menimbulkan konflik di tempat kerja. Itu

Yang pertama disebut konflik keluarga-dalam-pekerjaan, dan yang kedua adalah konflik pekerjaan-dalam-keluarga. Selain itu, konflik pekerjaan-dalam-keluarga dapat muncul dalam dua bentuk utama, konflik berbasis waktu (yaitu, ketika jadwal kerja menyebabkan konflik dalam kehidupan rumah tangga), konflik berbasis ketegangan (yaitu, masalah dan konflik di tempat kerja menyebabkan ketegangan bagi orang tersebut). di rumah). Secara khusus, penelitian ini mengeksplorasi hubungan konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan baik di keluarga maupun di tempat kerja dengan perilaku kewarganegaraan organisasional karyawan perusahaan.

Tujuan akhirnya adalah untuk mengetahui bahwa individu yang bahagia adalah individu yang bekerja lebih produktif sehingga organisasi menjadi semakin tertarik pada kehidupan keluarga karyawan dan terlibat secara aktif dalam penyelesaian konflik kerja-keluarga. Di sini menjadi penting untuk dipertimbangkan faktor konflik kerja-keluarga sebagai salah satu penyebab dari kebahagiaan dosen.

Weare (2016) mengatakan *mindfulness* secara langsung dapat memengaruhi perkembangan kognitif, performa dan fungsi eksekutif. *Mindfulness* dapat membantu remaja untuk dapat lebih fokus atau

konsentrasi, berpikir inovatif, meningkatkan kerja memori, dan meningkatkan kemampuan memecahkan masalah.

Mindfulness berakar dari filosofi Buddha dan merupakan bentuk ketrampilan yang dapat membantu individu agar memiliki kesadaran dan tidak bersikap reaktif akan apa yang terjadi saat ini, sebuah cara untuk memaknai peristiwa baik positif, negatif, maupun netral sehingga mampu mengatasi perasaan tertekan dan menimbulkan kesejahteraan diri (Germer, Siegel, dan Fulton, 2005:68).

Kabat-Zinn (1990:98) mendefinisikan *mindfulness* sebagai kesadaran yang muncul akibat memberi perhatian terhadap sebuah pengalaman saat ini secara disengaja dan tanpa penilaian agar mampu merespon dengan penerimaan, dan bukannya bereaksi, terhadap pengalaman yang dialami sehari-hari.

Menurut definisi operasionalnya, *mindfulness* adalah kapasitas untuk: (a) *observing*: kemampuan observasi dan menyadari adanya pikiran, perasaan, persepsi, dan sensasi, (b) *describing*: mendeskripsikan dengan kata-kata, (c) *acting with awareness*: bertindak dengan penuh kesadaran, (d) *nonreactivity*: bersikap non-reaktif terhadap pengalaman pribadi, dan (e) *nonjudge*: bersikap tanpa penilaian terhadap pengalaman pribadi (Roeser et al, 2012:54).

Pada kenyataannya, kita sebagai manusia hanya memberi sedikit perhatian pada pengalaman yang sedang kita alami; sementara kesadaran akan pikiran dan perasaan justru teralihkan pada pengalaman eksternal lain, interaksi dengan orang lain, pemikiran akan masa lalu, ataupun ketakutan pada masa depan. Sebagian waktu kita berjalan dalam mode autopilot, dimana kita terperangkap dalam pengalaman dan bereaksi secara otomatis, terutama ketika kita berada dalam situasi penuh tekanan.. Kondisi *mindlessness* semacam ini menyebabkan individu kehilangan kontrol terhadap dirinya sendiri karena tidak menyadari reaksi-reaksi fisik yang menjadi alarm penyesuaian diri. Pada titik inilah kemudian seringkali individu mempersepsi dirinya sedang berada dalam kondisi stress akibat ketidakmampuannya merespon situasi dengan cara yang tepat.

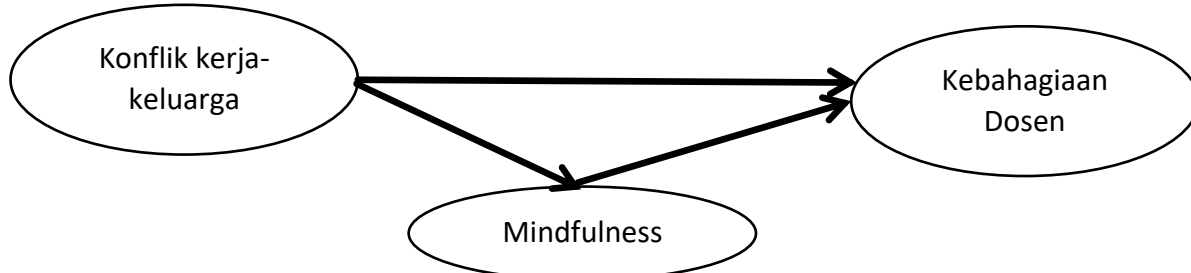
Salah satu bentuk meditasi adalah pemusatan perhatian (*mindfulness*). Davis, dkk. (2007) menyebutkan bahwa pemusatan perhatian merupakan suatu bentuk meditasi pikiran yang melibatkan pemusatan perhatian pada setiap peristiwa dari seluruh pengalaman hidup, tanpa mempedulikan apakah pengalaman tersebut hebat atau hanya biasa-biasa saja. Pelatihan pemusatan perhatian merupakan suatu metode meditasi yang dapat meningkatkan empati dan terdiri dari kombinasi dimensi afektif, kognitif, morai, intrapersonal dan interpersonal (Beddoe S Murphy, 2004; Allen & Knight, 2005). Pandangan utama metode pemusatan perhatian adalah pikiran individu sendiri yang membentuk dunia dan hari ini memiliki kesamaan dengan pandangan teori kognitif perilaku (Allen & Knight, 2005). Teori kognitif

perilaku dan pemusatan perhatian berusaha membantu individu untuk memahami bagaimana pikiran muncul, konsekuensi pikiran terhadap perasaan dan perilaku serta bagaimana mengelola pikiran dan hasrat tersebut (Allen S. Knight, 2005). Pelatihan pemusatan perhatian sangat bermanfaat bagi remaja untuk lebih memahami diri sendiri dan memudahkan hubungan serta komunikasi dalam lingkungan milenial yang serba kompleks dan sulit (Coo&Lee, 2017). Segal, dkk. (dalam Rohan, 2003) serta Davis, dkk. (2007) mengungkapkan bahwa pemusatan perhatian merupakan suatu bentuk strategi pengaturan diri yang melibatkan pemusatan perhatian, merespon pikiran, sensasi dan emosi dengan sikap penerimaan, tanpa penilaian serta kesadaran akan situasi dan peristiwa saat ini. Germer (2005) menyebutkan ada tiga komponen utama dalam pemusatan perhatian (*mindfulness*), yaitu kesadaran (*awareness*), pengalaman saat ini (*present experience*) dan penerimaan (*acceptance*). Proses pemusatan perhatian (*mindfulness*) memiliki kriteria yang harus dipenuhi, di antaranya: (a) Nonkonseptual, merupakan kesadaran tanpa proses pemikiran; (b) Fokus pada peristiwa sekarang; (c) Tanpa penilaian (*non-judgemental*); (d) Dilakukan dengan sengaja (*intentional*); (e) Observasi partisipan; (f) Nonverbal; (g) Membebaskan (*liberating*) (Germer, 2005). Suatu pengamatan yang dilakukan secara *mindful* dapat mendorong seseorang untuk berempati terhadap objek yang diamati. *Mindful* merupakan suatu tindakan yang dilakukan dengan kesadaran penuh dan dengan sikap menerima tanpa mengadili (Mathias, dkk., 2008).

Terdapat 5 komponen *mindfulness* menurut Baer (2006), yaitu *observing, describing, acting with awareness, non-reactivity, dan nonjudge*. *Observing* adalah kemampuan menyadari stimulus internal maupun eksternal, seperti sensasi, kognisi, dan emosi. Baer (2006) menyebutkan bahwa *observing* membantu individu fokus terhadap hal yang di hadapi saat ini sehingga dapat mengurangi timbulnya keterpecahan pikiran dan perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas. *Describing* mengukur kemampuan untuk membuat catatan mental dan memberi label suatu stimulus mental ke dalam kata-kata. Saat individu mampu membuat pemahaman terkait perasaannya dan mengungkapkannya ke dalam kata-kata, hal ini dapat diasumsikan bahwa individu juga dapat mengatur dan melepaskan emosinya, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik di pekerjaan maupun di rumah (Lieberman, 2007, dalam Silmy 2015). Selain itu, individu yang merasa mampu mencapai keseimbangan dalam perannya di pekerjaan dan di rumah tangga, maka individu tersebut dapat dikatakan memiliki tingkat kemampuan memahami perasaan dan pengalamannya dengan baik. *Acting with awareness* didefinisikan sebagai kemampuan untuk memberikan kesadaran penuh terhadap tindakan yang sedang dilakukan, sehingga mengukur suatu kemampuan untuk bertindak dengan penuh kesadaran, yang merupakan kebalikan dari bertindak secara tanpa berpikir atau disebut autopilot. Individu yang memiliki level *acting with awareness* yang tinggi, maka dapat

mengidentifikasi dan merancang suatu solusi atas konflik atau permasalahannya, dengan demikian dapat membantu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangganya (dalam Listiyandini, 2017).

Kerangka Pemikiran Teoretis



Hipotesis pada penelitian ini adalah (H1) Ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *mindfulness*, (H2) Ada pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan dan (H3) Ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness*.

Methods

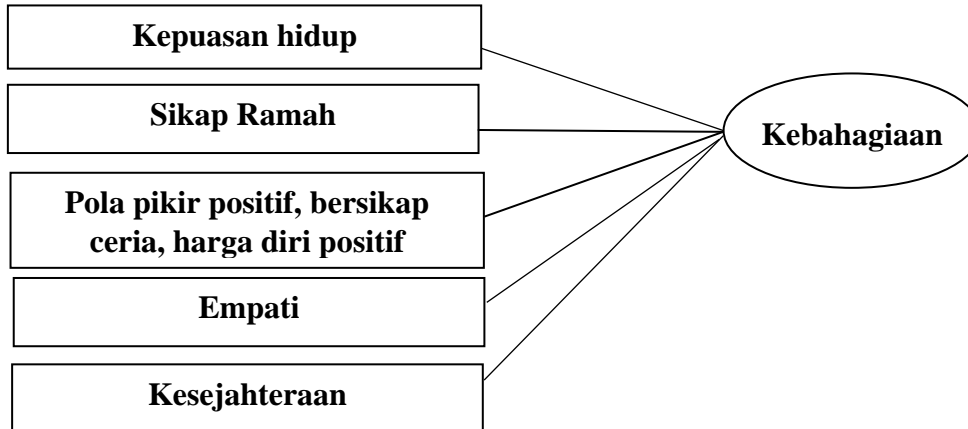
Penelitian ini akan mengambil lokasi penelitian yaitu dosen-dosen yang ada di Jawa, dengan jumlah 120 orang. Adapun karakteristiknya adalah dosen laki-laki maupun perempuan, sudah menikah, memiliki anak yang tinggal bersama dalam satu rumah. Peneliti berharap penelitian ini dapat digeneralisasikan ke seluruh dosen yang ada di wilayah Indonesia.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan data menggunakan *purposive sampling*. Adapun pengambilan data menggunakan empat skala, yaitu skala Kebahagiaan dari Argyle dan Hills (2002), skala Iklim Keluarga dari Kossek, (2001), skala konflik kerja-keluarga dari Frone, *et. al.* (1992) yang telah dikembangkan oleh Carlson, *et. al.* (2000) dan diadaptasi oleh Artiawati (2012) dan skala *Mindfulness* dari *Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)* (Baer *et al.*, 2006) Teknik analisis data menggunakan Regresi *simple mediation model SPSS* by Hayes.

Skala Kebahagiaan

Dimensi Kebahagiaan

(Argyle dan Hills (2002))

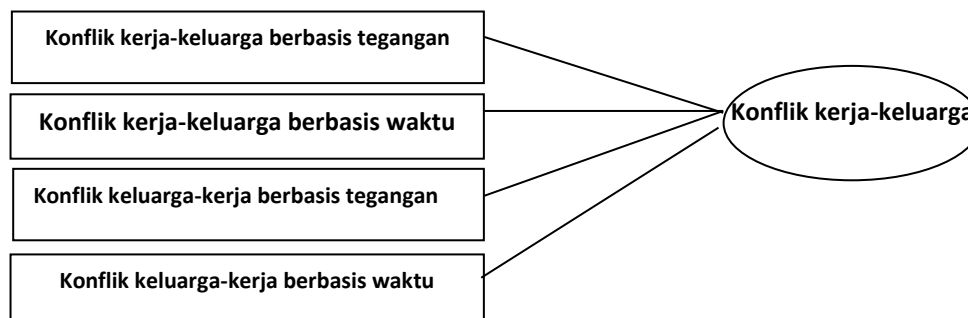


Kebahagiaan diartikan sebagai suatu emosi positif yang dirasakan individu seperti rasa gembira dan kepuasan diri dalam kehidupannya. Argyle dan Hills (2002), dalam teori kebahagiaannya menyebutkan terdapat lima dimensi yang membuat individu bahagia, yakni merasakan kepuasan hidup, sikap ramah, memiliki pola pikir yang positif, bersikap ceria, harga diri positif, empati dan kesejahteraan.

Skala Konflik kerja-keluarga

Dimensi Konflik kerja-keluarga

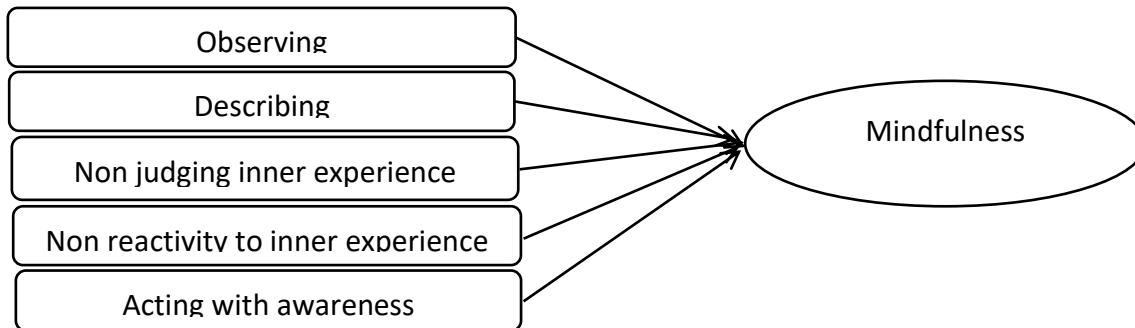
(Frone, *et. al.* (1992) yang telah dikembangkan oleh Carlson, *et. al.* (2000) dan diadaptasi oleh Artiawati (2012))



Konflik kerja-keluarga pada karyawan swasta sektor perbankan merupakan tekanan peran yang dirasakan oleh individu yang disebabkan adanya tuntutan peran pekerjaan yang dapat mengganggu peran keluarga dan sebaliknya.

Skala Mindfulness

Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) (Baer et al., 2006).



Observing merupakan kesadaran atau *attending* terhadap pengalaman internal maupun eksternal, seperti sensasi, kognisi, emosi, penglihatan, suara, dan aroma. *Describing* merupakan kemampuan memberi nama pada pengalaman internal dengan menggunakan kata-kata. *Acting with awareness* merupakan kehadiran (*attend*) terhadap aktivitas yang dilakukan pada satu waktu, dan berlawanan dengan melakukan aktivitas secara mekanis sementara atensi berfokus pada hal lain (biasa disebut dengan *automatic pilot*). *Nonjudging inner experience* merupakan sikap non-evaluatif terhadap pikiran dan perasaan. *Nonreactivity to inner experience* merupakan kecenderungan untuk memperkenankan pikiran dan perasaan untuk datang dan pergi, tanpa ikut terbawa oleh pikiran atau perasaan tersebut (Baer et al., 2008)

Result

Data penelitian dilakukan uji regresi menggunakan *simple mediation model 4 PROCESS for SPSS* by Hayes (2013). Hipotesis dalam penelitian ini terdapat tiga hipotesis, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1 Uji Hipotesis

Variabel Regresi	Koefisien (β)	P	R ²
X pada M (jalur a)	-.679	.000	.461
M pada Y (jalur b)	.398	.000	.628
X pada Y melalui M (jalur c)	.627	.000	.515
X pada Y (jalur c')	-.739	.000	.628

Hasil Uji statistik pada tabel di atas menunjukkan bahwa kebahagiaan dosen dipengaruhi oleh konflik kerja-keluarga melalui *mindfulness*. Artinya menjawab hipotesis yang telah diajukan sebelumnya, sebagai berikut:

- (1) Ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *mindfulness* dengan $\beta = -.679$ ($p < 0.05$). Artinya terdapat pengaruh negatif signifikan antara konflik kerja-keluarga terhadap *mindfulness*, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
- (2) Ada pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan dengan $\beta = .398$ ($p < 0.05$). Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara *mindfulness* terhadap kebahagiaan., sehingga hipotesis kedua dapat diterima.
- (3) Ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness* dengan $\beta = .627$ ($p < 0.05$). Artinya ada pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness*, sehingga hipotesis ketiga dapat diterima.

Hasil uji mediator pada analisis regresi jalur a, jalur b dengan efek langsung menunjukkan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$), kemudian jalur c adalah jalur analisis regresi dengan efek tidak langsung juga menunjukkan signifikansi $p = 0.000$. Artinya data tersebut adalah signifikan. Selanjutnya efek langsung pada analisis regresi ini (jalur c') memperlihatkan signifikansi $p = 0.000$, artinya jalur ini juga signifikan.

Berdasarkan hal tersebut pada panduan Baron dan Kenny (Widhiarso,2010), data hasil penelitian ini menunjukkan terdapat *partial mediation* dengan value dari total efek sebesar $-.739$, maka dapat disimpulkan terdapat efek langsung maupun tidak langsung dari konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa *mindfulness* memiliki peran *partial* dalam memediasi konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan.

Discussion

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness* pada seluruh dosen di pulau Jawa. Responden yang melakukan pengisian kuesioner adalah berstatus sebagai dosen, sudah menikah dan masih memiliki anak yang tinggal bersama. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 120 dosen dengan rentang usia antara 31-50 tahun, dengan masa kerja 6-25 tahun dan usia anak yang tinggal bersama berusia antara 5-20 tahun. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebahagiaan dosen di pulau Jawa memiliki kebahagiaan yang tinggi. Hasil kategorisasi kebahagiaan pada 120 dosen mendapatkan responden pada kategori sedang sebanyak 13 responden (10,83%), pada kategori tinggi sebanyak 66 responden (55%) dan kategori sangat tinggi sebanyak 41 responden (34,17%). Hal ini sejalan dengan penelitian Carr & Astuti (2007) yang menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan kondisi psikologis positif yang ditandai kepuasan masa lalu, tingginya tingkat emosi positif dan rendahnya emosi negatif. Selanjutnya Seligman (2005) juga menyatakan bahwa kebahagiaan merupakan hasil penilaian diri dan hidup yang memuat emosi positif seperti kenyamanan dan kegembiraan yang meluap-luap, maupun aktivitas fisik yang tidak memenuhi komponen emosi apapun seperti absorpsi dan keterlibatan.

Berdasarkan hasil hipotesis di atas, menunjukkan ketiga hipotesis memiliki signifikansi $p=0.000$ ($p<0.05$), sehingga semua hipotesis dapat diterima. Pada Hipotesis pertama menunjukkan hubungan negatif signifikan antara konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan dosen. Konflik kerja-keluarga apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat memengaruhi kebahagiaan dosen. Pengelolaan pemenuhan kebutuhan peran baik di pekerjaan maupun di rumah pada dosen dapat menciptakan kondisi psikologis positif pada dosen. Kondisi psikologis positif inilah yang dapat meningkatkan kebahagiaan dosen dalam menjalankan seluruh aktivitas dalam kehidupannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Dewi dkk (2024) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga yang dapat dikelola dengan baik dapat meningkatkan kebahagiaan pada perawat. Artinya pemenuhan kebutuhan peran kerja maupun di rumah apabila dapat tertangani dengan baik maka dapat meningkatkan kondisi psikologis positif pada para perawat dalam menjalankan aktivitas kehidupannya.

Hipotesis kedua menunjukkan ada pengaruh positif signifikan antara *mindfulness* terhadap kebahagiaan dosen. Artinya dosen yang mampu menjalankan aktivitas pekerjaan maupun rumah dengan penuh kesadaran dan pemaknaan hidup maka dapat meningkatkan kondisi psikologis dalam dirinya. Pada akhirnya para dosen dapat menjalani aktivitas kehidupannya dengan baik. Sejalan dengan penelitian

Christina & Butarbutar (2023) yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara *mindfulness* terhadap kebahagiaan karyawan rumah sakit.

Penelitian sebelumnya juga ada yang menjelaskan bahwa *mindfulness* dapat dijadikan variabel mediasi antara religiusitas terhadap kebahagiaan subjektif. Penelitian Ma'rifah & Sundari (2023) menyatakan bahwa peran *mindfulness* dapat memediasi antara religiusitas terhadap kebahagiaan subjektif, meskipun pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsungnya. Hal ini senada dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh konflik kerja-keluarga secara langsung terhadap kebahagiaan memang lebih besar ($\beta = -.739$) dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang melalui *mindfulness* sebagai mediator ($\beta = .627$).

Hipotesis ketiga menunjukkan ada hubungan signifikan antara konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness* sebagai mediator. Artinya hipotesis ini dapat diterima dan menunjukkan bahwa pengaruh variabel *mindfulness* sebagai variabel mediator memiliki pengaruh secara partial. Pengaruh *mindfulness* secara partial mediator menunjukkan bahwa terdapat pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung antara konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan sumbangan sebesar $RSquare = .515$ artinya secara keseluruhan pengaruh konflik kerja-keluarga dan *mindfulness* memberikan sumbangan sebesar 51,55% terhadap kebahagiaan dosen di pulau Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja-keluarga dan *mindfulness* sangat besar memengaruhi kebahagiaan dosen, sehingga dapat menjadi salah satu pilihan dalam meningkatkan kebahagiaan dosen-dosen baik di pulau Jawa ataupun diluar pulau. Sisanya sebanyak 48,45% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Secara keseluruhan penelitian ini juga memiliki kelemahan-kelemahan, diantaranya peneliti tidak spesifik melakukan pembatasan usia anak, sehingga usia anak yang didapat jumlahnya beragam dari usia 5-20 tahun, pembatasan usia anak perlu dilakukan mengingat konflik yang timbul dalam keluarga tentunya akan berbeda pada usis anak balita, remaja ataupun dewasa awal. Selanjutnya juga pembatasan pada anak yang ikut bersama orang tuanya mendapatkan jumlah 1-6 anak. Jumlah anak yang ikut orang tuapun juga akan ikut menentukan tingkat konflik kerja-keluarga yang akan dihadapi oleh para dosen, tentunya akan berbeda tingkat konfliknya apabila anak yang tinggal dengan orang tuanya lebih sedikit dibandingkan jumlah anak yang banyak akan menimbulkan konflik yang lebih tinggi. Kelemahan ini dapat dijadikan pertimbangan peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penyempurnaan pada penelitian sekarang.

Conclusion

Kesimpulan pada penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan antara konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan dosen melalui *mindfulness* sebagai variabel mediator. Pengaruh langsung memiliki sumbangan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hal ini dapat diartikan bahwa konflik kerja-keluarga apabila dapat dikelola dengan baik maka dapat meningkatkan kebahagiaan dosen serta dosen mampu menjalankan aktivitasnya secara sadar dan penuh makna. Artinya seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Sumbangan efektif sebesar 51,55% menunjukkan besarnya pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness*, sedangkan sisanya sebesar 48,45% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal dosen.

Suggestion

Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk lebih menjaga dan mengelola terkait konflik kerja-keluarga dosen agar para dosen bisa mendapatkan kebahagiaan dalam menjalani aktivitas kehidupannya.

Bagi Responden

Berdasarkan kategori responden sebagian besar memiliki kebahagiaan yang tinggi, sehingga peneliti menyarankan untuk dapat menjaga kebahagiaan tersebut dan meningkatkannya serta menularkan pada dosen-dosen lain yang ada di lingkungan sekitar.

References

- Babamiri, M., Abdi, Z., & Noori, N. (2021). Investigating the factors that influence Iranian nurses' workplace happiness. *Nursing Management (Harrow, London, England: 1994)*, 28(2), 21–28. <https://doi.org/10.7748/nm.2021.e1972>
- Basinska, B. A., & Rozkwitalska, M. (2022). Psychological capital and happiness at work: The mediating role of employee thriving in multinational corporations. *Current Psychology*, 41(2), 549–562. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00598-y>
- Baykal, E. (Ed.). (2020). *Handbook of Research on Positive Organizational Behavior for Improved Workplace Performance*. IGI Global. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-0058-3>
- Bekhet, A. K., Zauszniewski, J. A., & Nakhla, W. E. (2008). Happiness: theoretical and empirical considerations. *Nursing Forum*, 43(1), 12–23. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6198.2008.00091.x>
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101–116. <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Christina, EU., Butarbutar, F. (2023). Pengaruh Mindfulness terhadap Happiness pada Pegawai Rumah Sakit Umum Kota PADang Sidempuan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Insani*, 8 (1).
- Dewi, R., Parung, J., & Artiawati. (2021). Work-Family Climate and Work-Family conflict on Medical

- Representative. *Al-Maiyyah Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 14(1), 1–11.
- Dewi, R., GY Asih., Purwaningtyastuti. (2023). Kebahagiaan Perawat Ditinjau dari Kualitas Kehidupan kerja dan Konflik Kerja-Keluarga. *Jurnal Kajian Ilmiah Psikologi*,8(5).
- Fernández-Castro, J., Martínez-Zaragoza, F., Rovira, T., Edo, S., Solanes-Puchol, Á., Martín-del-Río, B., García-Sierra, R., Benavides-Gil, G., & Doval, E. (2017). How does emotional exhaustion influence work stress? Relationships between stressor appraisals, hedonic tone, and fatigue in nurses' daily tasks: A longitudinal cohort study. *International Journal of Nursing Studies*, 75(February), 43–50. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.07.002>
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fock, H., Yim, F., & Rodriguez, M. (2010). The effects of sales supervisor relationships on work meaning: The case of Canadian and Chinese salespersons. *Industrial Marketing Management*, 39(7), 1069–1077. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2009.11.002>
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C. H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A., & Kim, K. Il. (2008). Organizational and psychological climate: A review of theory and research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(1), 5–32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Kemendikbud. (2020). Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1–129. <https://dikti.kemdikbud.go.id/>
- Ma'rifah, AR., Sundari,AR. (2023). Mindfulness sebagai Mediator Pengaruh Religiusitas Terhadap Kesejahteraan Subjectif Pensiunan.Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif , 3(1).
- Pryce, J., Blackwell, W., & Sussex, W. (2010). *Book Review Chester J. Taranowski Ph. D Manager, Employee Assistance Program Aon-Hewitt Corporation*. 1–3.
- Rodríguez-Muñoz, A., Sanz-Vergel, A. I., Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2014). Engaged at Work and Happy at Home: A Spillover–Crossover Model. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 271–283. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9421-3>
- Yahya Alhakami, I., & Ghazi Baker, O. (2018). Nurses' happiness and awareness of their influence on work in governmental and private hospitals. *Clinical Nursing Studies*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.5430/cns.v7n1p21>