

Kebahagiaan Dosen Ditinjau dari Iklim Keluarga: Peran Mindfulness Sebagai Mediator

Rusmalia Dewi^{1*}, Rini Sugiarti², Erwin Erlangga³, Tatas Transinata⁴, Yudi Kurniawan⁵

¹⁻⁵ Universitas Semarang, Indonesia

Alamat: Jl. Arteri Soekarno-Hatta Semarang

Korespondensi penulis: liadewi@usm.ac.id *

Abstract. *The main happiness of Lecturers is when they feel healthy in body and soul, one of which is by getting attention from their closest family. The culture of collectivism in Indonesian people, coupled with the ability of lecturers to do mindfulness in every activity is very helpful in creating personal happiness. The lives of lecturers often experience problems with their workplace and also their families, therefore the importance of a support system from the family so that lecturers are able to carry out their daily activities at work happily. The purpose of this study is to empirically test the happiness of Lecturers as reviewed from the family climate through the role of mindfulness as a mediator variable. The method used is quantitative, using 250 Lecturer respondents in the city of Java. Using purposive sampling techniques and data analysis methods using multiple linear regression with the Hayes program. The results showed that family climate had an influence of $R = .539$ sig.0.01 on lecturer happiness through mindfulness. Mindfulness is able to be a partial mediator of family climate on lecturer happiness. This study has implications so that it can be used as a reference for the application of Lecturer happiness through the family's internal support system.*

Keywords: Lecturer Happiness, Family Climate, Mindfulness.

Abstrak. Kebahagiaan utama Dosen adalah saat merasakan tubuh dan jiwanya sehat, salah satunya dengan mendapatkan perhatian dari keluarga terdekatnya. Budaya kolektivisme pada orang Indonesia, ditambah dengan kemampuan dosen melakukan *mindfulness* dalam setiap aktivitasnya sangat membantu dalam menciptakan kebahagiaan diri. Kehidupan dosen banyak mengalami permasalahan dengan tempatnya bekerja dan juga keluarga, karena itu pentingnya support sistem dari keluarga agar para dosen mampu menjalani aktivitas sehari-harinya di pekerjaan dengan bahagia. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji secara empiris kebahagiaan Dosen yang ditinjau dari iklim keluarga melalui peran *mindfulness* sebagai variabel mediator. Metode yang dipakai adalah kuantitatif, dengan menggunakan responden Dosen yang ada di kota Jawa sebanyak 250 orang. Menggunakan Teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan program Hayes. Hasil penelitian menunjukkan iklim keluarga memiliki pengaruh $R = .539$ sig.0.01 pada kebahagiaan dosen melalui *mindfulness*. *Mindfulness* mampu menjadi mediator secara parsial dari iklim keluarga terhadap kebahagiaan dosen. Penelitian ini memiliki implikasi agar dapat dijadikan acuan tentang pengaplikasian kebahagiaan Dosen melalui *support system* internal keluarga.

Kata Kunci: Kebahagiaan Dosen, Iklim Keluarga, *Mindfulness*.

1. LATAR BELAKANG

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 2020). Kebahagiaan bagi individu dapat dievaluasi secara kognitif dan afektif (Bekhet, Zauszniewski & Nakhla, 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 meningkatkan kebahagiaan pada individu bekerja (Dewi et al, 2024). 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.

2. IDENTIFIKASI MASALAH

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, ranking 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 *support system* keluarga bagi dosen dengan kompleksitas pekerjaannya dapat membantu dosen dalam menyelesaikan permasalahannya di tempat kerja maupun di keluarga. *Support system* yang baik dari keluarga dapat meningkatkan fokus kerja dosen sehingga dosen dapat meraih kebahagiaan hidupnya. Disisi lain suport sistem dari keluarga inti sangat membantu dosen dalam menjalankan tri dharma perguruan tingginya. Iklim keluarga yang mendukung kerja pada dosen adalah iklim keluarga yang mampu berbagi kepedulian terhadap pekerjaan dosen. 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 Masalah

Rumusan Umum pada penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh iklim keluarga terhadap *mindfulness*?
2. Apakah ada pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan?
3. Apakah ada pengaruh iklim keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness*?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris beberapa variabel di bawah ini:

1. Menguji pengaruh iklim keluarga terhadap *mindfulness*.
2. Menguji pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan dosen.
3. Menguji pengaruh iklim keluarga terhadap kebahagiaan dosen melalui *mindfulness*.

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Secara teoretis

Memberikan sumbangan pengetahuan tentang pengelolaan kebahagiaan dosen pada ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Secara Praktis

a. Bagi organisasi :

Memberikan sumbangan pemikiran pada institusi agar dapat dijadikan acuan pada pengaplikasian kebahagiaan diri melalui peningkatan iklim keluarga. Seperti *support* keluarga inti saat dosen sedang mengalami permasalahan di pekerjaan.

b. Bagi Dosen :

Sebagai upaya meningkatkan kebahagiaan dosen melalui cara 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.

3. KAJIAN TEORETIS

Kebahagiaan

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 dikatan 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.

Iklim Keluarga

Definisi iklim merupakan persepsi individu secara psikologis terhadap lingkungan sekitarnya. Selanjutnya, dapat berkembang menjadi persepsi yang diterima bersama-sama menjadi budaya perusahaan. Iklim keluarga dapat dijabarkan sebagai konsep berbagi persepsi individu terhadap lingkungan keluarganya. Artinya, perhatian lebih banyak diberikan pada interpretasi individu dan disepakati sebagai hasil interaksi dengan lingkungan keluarganya (Kossek, 2001). Interpretasi positif individu terhadap interaksinya dengan lingkungan keluarga yang mendukung dapat meningkatkan kebahagiaan.

Iklim keluarga merupakan persepsi individu secara psikologis terhadap lingkungan keluarga yang dapat memengaruhi kerja. Banyak individu kurang mampu mengantisipasi pengasuhan pada anak dan juga lansia. Pengasuhan anak pada pasangan yang bekerja dapat menimbulkan konflik. Orang tua berkonflik karena adanya kebingungan menjaga dan mengasuh anak pada saat bekerja. Beberapa pasangan bekerja memilih untuk memakai jasa orang lain yang dapat membantu menjaga dan mengasuh anaknya atau anak dibawa orang tua bekerja.

Individu yang kurang mempunyai kesiapan untuk merawat anak dan lansia dan memiliki keterbatasan keahlian untuk merawat anak dan lansia dapat menyebabkan stres pada individu (Aneshensel, *et. al.*, 1995). Perawatan anak dan lansia lebih banyak menimbulkan biaya (Day, 1985). Penelitian ini menggunakan iklim keluarga berbagi kepedulian yang dapat membuat individu dapat berbagi tentang permasalahannya di pekerjaan dengan anggota keluarga. Misalnya, anak sakit maka individu mendapatkan izin untuk mengantar anak berobat dengan melakukan pengorbanan meninggalkan pekerjaan. Hal ini dapat mengurangi konflik yang terjadi pada individu karena individu mendapatkan umpan balik guna mengintegrasikan peran keluarga ke kerja (Kofodimos, 1993).

Dimensi iklim kerja-keluarga menurut Kossek (2001) adalah iklim untuk berbagi kepedulian mendorong individu untuk berbagi kepedulian tentang satu peran saat beraktivitas di peran lain. Seperti iklim keluarga untuk berbagi kepedulian adalah iklim yang individunya dapat mendiskusikan masalah pekerjaan dengan anggota keluarga. Kemampuan untuk berbagi kepedulian mengenai pengelolaan berbagai peran membantu individu mendapatkan umpan balik tentang pengembangan strategi berbagi kepedulian di lingkungannya yang dapat

memfasilitasi integrasi pekerjaan-keluarga dan peningkatan peran kerja dan keluarga yang efektif (Kofodimos, 1993). Harapannya adalah iklim yang memungkinkan individu untuk dapat berbagi kepedulian dari wilayah kehidupan tertentu akan dikaitkan dengan lebih sedikit konflik sehingga membuat kinerja lebih baik pada peran keluarga serta meningkatkan kesejahteraan (Adams, King & King, 1996)

Dukungan iklim keluarga berbagi kepedulian pada individu dapat memberikan banyak pemaknaan pada individu khususnya di tempat kerja. Hal tersebut disebabkan karena salah satu sumber yang dapat membuat banyaknya pemaknaan kerja adalah iklim yang mendukung di keluarga.

Mindfulness

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

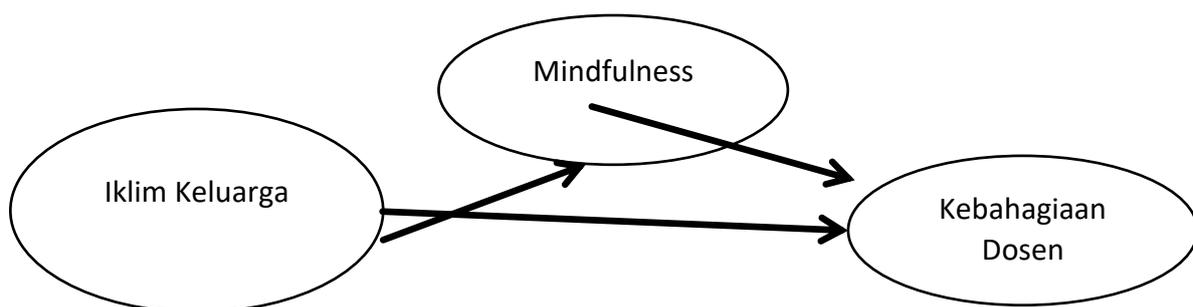
individu kehilangan kontrol terhadap dirinya sendiri karena tidak menyadari reaksi-reaksi fisik yang menjadi alarm penyesuaian diri. Pada titik inilah kemudian seringkali individu mempersepsi dirinya sedang berada dalam kondisi stress akibat ketidakmampuannya merespon situasi dengan cara yang tepat.

Komponen-komponen *Mindfulness*

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 mepedulikan 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

- (H1) Ada pengaruh iklim keluarga terhadap *mindfulness*.
- (H2) Ada pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan.
- (H3) Ada pengaruh iklim keluarga terhadap kebahagiaan melalui *mindfulness*.

4. METODE PENELITIAN

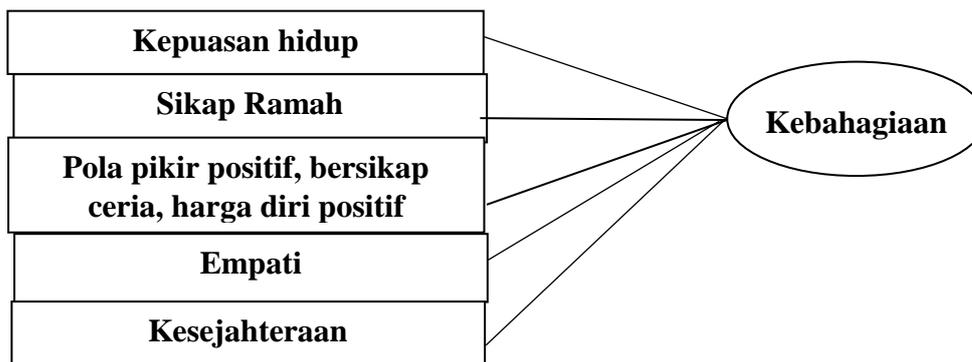
Penelitian ini akan mengambil lokasi penelitian yaitu dosen-dosen yang ada di Jawa, dengan jumlah 120 orang. Adapun karakteristiknya adalah dosen laki-laki maupun perempuan, sudah menikah, memiliki anak yang tinggal bersama dalam satu rumah. Peneliti berharap penelitian ini dapat digeneralisasikan ke 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), dan skala *Mindfulness* dari *Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ)* (Baer et al., 2006) Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier dua tahap atau *Two Stage Least Square (2SLS)* dengan SPSS 21 dengan menggunakan program Hayes.

Skala Kebahagiaan

a. Dimensi Kebahagiaan

(Argyle dan Hills (2002))

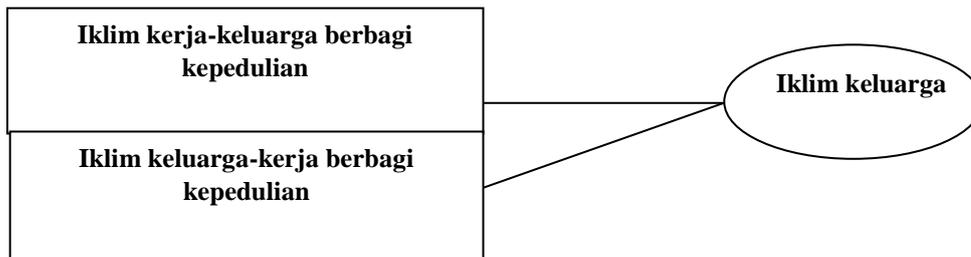


Kebahagiaan diartikan sebagai suatu emosi positif yang dirasakan individu seperti rasa gembira dan kepuasan diri dalam kehidupannya. Argyle dan Hills (2002), dalam teori kebahagiaannya menyebutkan terdapat lima dimensi yang membuat individu bahagia, yakni merasakan kepuasan hidup, sikap ramah, memiliki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

Skala iklim kerja

a. Indikator Iklim keluarga

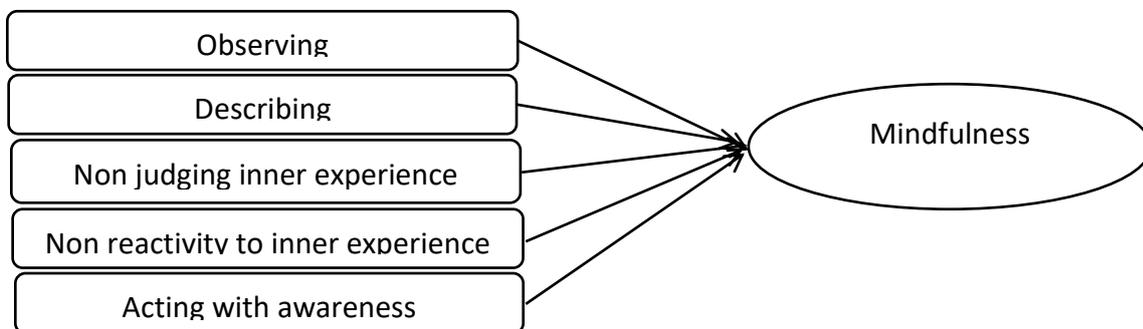
(Kossek (2001))



Iklim keluarga pada dosen merupakan persepsi subjektif individu terhadap suatu situasi dan kondisi tertentu di sekitar individu. Dimana dosen merasa dapat berbagi dan mendapatkan kepedulian di lingkungan kerja ataupun keluarga.

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)

Prosedur Analisis Data Variabel

Teknik analisis data menggunakan Regresi Linier dua tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) dengan SPSS 21. Tahap pertama melakukan regresi faktor konflik kerja-keluarga dan iklim keluarga terhadap kebahagiaan dosen, yang dapat dituliskan dalam model matematis sebagai berikut:

Tahap I

$$Y_1 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Keterangan

- Y_1 = Kebahagiaan Dosen
 \hat{Y} = Nilai prediksi regresi tahap I
 β_0, α_0 = Konstanta
 β_{1-3} = Koefisien regresi
 X_1 = konflik kerja-keluarga
 X_2 = Iklim keluarga
 X_3 = *Mindfulness*
 ε = *error*

5. HASIL PENELITIAN

Setelah dilakukan uji normalitas dan uji linieritas menunjukkan hasil penyebaran data ketiga variabel berdistribusi normal. Variabel Iklim Keluarga dan *Mindfulness* juga Kebahagiaan dosen menunjukkan adanya linieritas, sehingga uji hipotesis dilakukan 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)	.957	.000	.100
M pada Y (jalur b)	.631	.000	.539
X pada Y melalui M (jalur c)	.051	.000	.539
X pada Y (jalur c')	.655	.006	.063

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

- (1) Ada pengaruh iklim keluarga terhadap *mindfulness* dengan $\beta=.957$ ($p<0.05$). Artinya terdapat pengaruh positif signifikan antara iklim keluarga terhadap *mindfulness*, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.
- (2) Ada pengaruh *mindfulness* terhadap kebahagiaan dengan $\beta=.631$ ($p<0.05$). 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 $\beta=.051$ ($p<0.05$). Artinya ada pengaruh iklim 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 .539, maka dapat disimpulkan terdapat efek langsung maupun tidak langsung dari iklim keluarga terhadap kebahagiaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa *mindfulness* memiliki peran *partial* dalam memediasi iklim keluarga terhadap kebahagiaan.

Pembahasan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh iklim 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 katefori 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 dengan memiliki 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 *absorbsi* 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 positif signifikan antara iklim keluarga terhadap *mindfulness* dosen. Iklim keluarga berbagi kepedulian sangat diperlukan bagi para dosen, dimana saat dosen ada

permasalahan di kampus maka para dosen dapat berbagi permasalahan tersebut pada keluarga intinya. Suport keluarga inti inilah yang mampu meningkatkan keterlibatan dan juga kesadaran diri yang tinggi pada dosen pada keadaan sekarang sehingga mampu fokus dalam menjalankan kehidupannya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Azzahra (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang salah satunya dukungan keluarga dapat meningkatkan *mindfulness* pada ibu rumah tangga. Artinya dukungan pada ibu rumah tangga yang dilakukan oleh keluarga inti dapat meningkatkan keterlibatan ataupun kesadaran dirinya pada aktivitas sekarang yang dilakukan 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 iklim keluarga secara langsung terhadap kebahagiaan memang lebih besar ($\beta=.655$) dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang melalui *mindfulness* sebagai mediator ($\beta=.051$).

Hipotesis ketiga menunjukkan ada hubungan signifikan antara iklim 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 iklim keluarga terhadap kebahagiaan.

Hasil penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan sumbangan sebesar $RSquare=.539$ artinya secara keseluruhan pengaruh iklim keluarga dan *mindfulness* memberikan sumbangan sebesar 53,9% terhadap kebahagiaan dosen di pulau Jawa. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh iklim 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 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Secara keseluruhan penelitian ini juga memiliki kelemahan-kelemahan, diantaranya peneliti tidak spesifik melakukan pembatasan dukungan hanya pada keluarga inti saja, mengingat iklim dalam keluarga tidak hanya dari keluarga inti saja namun juga bisa dari keluarga besar dan dukungan dari komunitas sosialnya. Jumlah dukungan yang diterima dosen tentunya akan ikut menentukan tingkat kebahagiaan yang dirasakan. Disisi lain kecilnya peran *mindfulness* juga bisa menjadi pertimbangan untuk melakukan penelitian terkait peran mediator lain yang dapat lebih berperan dalam meningkatkan kebahagiaann dosen. Kelemahan ini dapat dijadikan pertimbangan peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan penyempurnaan pada penelitian sekarang.

6. KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah ada pengaruh signifikan antara iklim keluarga terhadap kebahagiaan dosen melalui *mindfulness* sebagai variabel mediator. Pengaruh langsung memiliki sumbangan lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Hal ini dapat diartikan bahwa iklim keluarga sangat berpengaruh tidak hanya dari keluarga inti saja. Apabila dosen mendapatkan dukungan yang lebih banyak dari anggota keluarganya maka akan lebih meningkatkan kebahagiaan dosen dalam menjalankan aktivitasnya secara sadar dan penuh makna. Artinya seluruh hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Sumbangan efektif sebesar 53,9% menunjukkan besarnya pengaruh iklim keluarga terhadap kebahagiaan dosen melalui *mindfulness*, sedangkan sisanya sebesar 46,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Variabel tersebut dapat berasal dari internal maupun eksternal dosen.

Saran

Bagi Institusi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk institusi agar mampu memberikan kebijakan yang baik terkait dengan permasalahan keluarga pada dosen agar para dosen bisa mendapatkan kebahagiaan dalam menjalani aktivitas di pekerjaannya.

Bagi Responden

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

REFERENSI

- Azzahra, A. (2021). Pengaruh Penerimaan Diri, Kontrol Diri dan Dukungan Sosial terhadap *Mindfulness* pada Ibu Rumah Tangga. Skripsi Fakultas PSikologi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- 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>
- 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.
- 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. II. (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 Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan 2020-2024. *Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1–129. <https://dikti.kemdikbud.go.id/>

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>