

Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh Terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja Pada Tenaga Kependidikan Wanita

Varent Agustina Salim

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman
Email: varentagustina@gmail.com

Article Info

Article history:

Received 2 Agustus 2021
Revised 16 Agustus 2021
Accepted 30 Agustus 2021

Keywords:

work-life balance;
psychological capital;
mindfulness

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of psychological capital and mindfulness on work-life balance in woman education manpower at Mulawarman University. This study uses a quantitative approach. The research subjects were 110 peoples using purposive sampling technique. Data collection method used was a scale of work-life balance, psychological capital, and mindfulness which was adapted from previous research experts with a Likert scale model. The collected data were analyzed by using multiple and simple linear regression analysis with the help of the SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 25.0 for windows 8. The results of multiple regression analysis and simple regression with a confidence level of 95% indicate that: (1) there is a significant effect between psychological capital and mindfulness of work-life balance with the calculated F value > F table ($3.239 > 3.08$), $R^2 = 0.057$, and $p = 0.043$; (2) there is a significant effect between psychological capital and work-life balance with beta (β) = 0.278, $t_{count} > t_{table}$ ($2.505 > 1.982$), and $p = 0.014$; and (3) there is no significant effect between mindfulness and work-life balance with beta (β) = -0.042, $t_{count} < t_{table}$ ($-0.481 < 1.982$), and $p = 0.631$.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian berjumlah 110 orang tendik dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan-kerja, modal psikologis, dan kesadaran penuh yang diadaptasi dari para ahli penelitian terdahulu dengan skala model Likert. Data yang terkumpul dianalisis dengan uji analisis regresi linear berganda dan sederhana dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.0 for windows 8. Hasil analisis regresi berganda dan regresi sederhana dengan taraf kepercayaan 95% menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja dengan nilai F hitung > F tabel ($3.239 > 3.08$), $R^2 = 0.057$, dan $p = 0.043$; (2) ada pengaruh yang signifikan antara modal psikologis dengan keseimbangan kehidupan-kerja dengan nilai beta (β) = 0.278, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.505 > 1.982$), dan $p = 0.014$; dan (3) tidak ada pengaruh signifikan antara kesadaran penuh dengan keseimbangan kehidupan-kerja dengan nilai beta (β) = -0.042, $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0.481 < 1.982$), dan $p = 0.631$

Kata kunci

keseimbangan kehidupan kerja;
modal psikologis;
kesadaran penuh

LATAR BELAKANG

Studi tentang wanita saat ini semakin menarik untuk dibahas. Jika dahulu peran wanita identik dengan pekerjaan rumah, saat ini mereka bisa berperan di luar rumah dan merintis karir. Wanita yang memilih untuk bekerja bukan hanya wanita yang masih berstatus lajang, para wanita yang sudah berkeluarga dan mempunyai anak juga banyak yang memutuskan untuk tetap bekerja dan merintis karir (Darmawan dkk., 2015). Salah satu tujuan ibu yang bekerja adalah suatu bentuk aktualisasi diri guna menerapkan ilmu yang telah dimiliki dan menjalin hubungan sosial dengan orang lain dalam bidang pekerjaan yang dipilihnya (Santrock, 2007).

Keputusan perempuan untuk bekerja beriringan dengan mengurus rumah tangga bukan hal yang mudah dilakukan. Konflik peran ganda yang dapat dialami oleh wanita memberikan dampak negatif bagi wanita jika tidak diatasi dengan benar (Julian, 2018). Penelitian Namayandeh dkk. (2011) menunjukkan bahwa konflik yang dialami wanita tersebut akan memberikan dampak pada kepuasan sebagai individu, kepuasan perkawinan, kepuasan pekerjaan, dan terjadinya gangguan psikosomatis.

Hal ini mengartikan bahwa perlu adanya usaha yang lebih agar meminimalkan terjadinya konflik peran ganda tersebut, yaitu salah satunya dengan menciptakan keseimbangan pada kehidupan pekerjaan dan keluarga atau *work-life balance*.

Awal mula penelitian tentang keseimbangan kehidupan-kerja mengacu pada peran wanita pekerja yang banyak yaitu peran sebagai isteri dan pekerja. Penelitian pertama dilakukan Barnett & Baruch (1985) menyelidiki masalah stress yang terkait dengan keseimbangan dan hasil pekerjaan dari peran ganda wanita pekerja. Hasilnya menunjukkan bahwa kualitas peran positif, dengan adanya banyak penghargaan

memberikan pengaruh pada rendahnya *overload* pekerjaan, konflik peran dan kecemasan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja sebagai mengurangi perasaan khawatir (Kaiser, Ringlsetter, Eikhof, dan Cunha 2011).

Keseimbangan kehidupan-kerja merupakan sebuah konsep mengenai keseimbangan yang melibatkan antara ambisi atau karir dengan kebahagiaan, waktu luang, keluarga dan pengembangan spiritual (Maslichah & Hidayat, 2017). Empat aspek atau dimensi pembentuknya, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enchancement of Personal Life (WEPL)*, dan *Personal Life Enchancement of Work (PLEW)* (Fisher dkk. 2009).

Survey mengenai keseimbangan kehidupan-kerja sendiri pernah dilakukan TrueCareers pada tahun 2002 (dalam Lockwood, 2003) menunjukkan bahwa 70% dari 1.500 responden mengatakan bahwa mereka tidak keseimbangan yang sehat antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Penelitian lain yang dilakukan oleh *The Women's Federation* di China juga menunjukkan lebih dari 64% karyawan di bawah usia 35 tahun mengalami tiga tekanan utama yaitu konflik keseimbangan kehidupan kerja, tekanan sekolah dan tekanan kompetitif (Kong, 2013). Selain itu, penelitian oleh Hosboyar (2012) menunjukkan bahwa wanita yang sudah menikah dan bekerja cenderung memiliki ketidakseimbangan kerja dan di luar pekerjaan daripada laki-laki.

Aroosiya (2018) menambahkan bahwa pekerja wanita yang berusia > 40 tahun, mempunyai tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang lebih tinggi daripada pekerja wanita yang berusia < 40 tahun. Serta, pekerja wanita yang telah bekerja selama > 10 tahun memiliki tingkat keseimbangan kehidupan-kerja yang

cenderung lebih tinggi pula dibandingkan dengan pekerja wanita yang baru bekerja selama 5-10 tahun.

Adanya keterbatasan waktu pula membuat pekerja wanita terbebani dan merasa frustrasi (Thomas dalam Syed, 2015). Terlebih dengan pekerjaan *full-time* yang membuat pekerja wanita kesulitan mencari waktu untuk mengerjakan tugas-tugas rumah tangga. Berdasarkan kondisi tersebut dapat dimengerti bahwa sebagian pekerja wanita kesulitan untuk

mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dikarenakan ketika pekerja wanita berada dalam dua peran maka terdapat satu sisi yang diuntungkan dan sisi lainnya terdapat hal yang harus dikorbankan (Handayani, 2013). Pekerjaan *full-time* ini tentunya dihadapi pula oleh tenaga kependidikan wanita di Universitas Mulawarman. Berikut hasil *screening* keseimbangan kehidupan-kerja yang dilakukan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Screening Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Tenaga Kependidikan Wanita di Universitas Mulawarman

No.	Pertanyaan	Hasil	Persentase
1.	Apakah Anda menganggap keseimbangan kehidupan-kerja (keseimbangan kehidupan pribadi dan pekerjaan) itu penting?		
	a. Ya	19	100%
	b. Tidak	0	0%
2.	Jika bisa memilih, apakah Anda akan lebih memilih bekerja dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi? (dengan tidak terpaku pada jam kerja (misal 08.00-16.00), namun pada waktu kerja yaitu 7 jam kerja)		
	a. Ya	14	73.7%
	b. Tidak	5	26.3%
3.	Apakah anggota keluarga mendukung penuh untuk bekerja?		
	a. Ya	19	100%
	b. Tidak	0	0%
4.	Apakah anggota keluarga mengeluhkan jika Anda bekerja?		
	a. Tidak pernah	6	31.6%
	b. Jarang	6	31.6%
	c. Kadang-kadang	7	36.8%
	d. Sering	0	0%
	e. Sangat Sering	0	0%
5.	Sejauh mana pengaruh pekerjaan Anda dapat mengganggu kehidupan pribadi Anda? (dari skala 1-10; 1 jika "sama sekali tidak berpengaruh bagi saya" dan 10 jika "sangat berpengaruh bagi saya")		
	a. Skala ≤ 5	12	63.2%
	b. Skala ≥ 6	7	36.8%
6.	Sejauh mana pengaruh kehidupan pribadi Anda mengganggu kehidupan pekerjaan? (dari skala 1-10; 1 jika "sama sekali tidak berpengaruh bagi saya" dan 10 jika "sangat berpengaruh bagi saya")		
	a. Skala ≤ 5	13	68.4%
	b. Skala ≥ 6	6	31.6%
7.	Sejauh mana pengaruh pekerjaan Anda dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi Anda?		

	a. Skala \leq 5	6	31.6%
	b. Skala \geq 6	13	68.4%
No.	Pertanyaan	Hasil	Persentase
8.	Sejauh mana kehidupan pribadi Anda dapat meningkatkan performa Anda dalam dunia kerja?		
	a. Skala \leq 5	8	42.1%
	b. Skala \geq 6	11	57.9%
9.	Menurut Anda, apakah sistem <i>work from home</i> lebih ideal dibandingkan <i>work from office</i> ? (boleh sertakan alasannya)		
	a. Ya	5	26.3%
	b. Tidak	14	73.7%

Berdasarkan temuan hasil *screening online* yang dilakukan selama sebulan sejak tanggal 12 Agustus 2020 serta ketika pengumpulan data *screening* dalam kondisi responden bekerja dari rumah (*Work From Home/WFH*) selama pandemi *Covid-19* ini diperoleh sebanyak 19 orang, dengan kriteria responden yaitu tenaga kependidikan wanita yang bekerja di Universitas Mulawarman. Responden terdiri dari tiga fakultas yaitu FISIP, FKIP, dan FEB, diketahui bahwa seluruh responden baik yang sudah menikah maupun belum menikah sepakat menganggap keseimbangan kehidupan-kerja merupakan hal yang penting. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Darmawan dkk., (2015) yang menyatakan keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*) merupakan hal yang penting dalam kehidupan manusia.

Pertanyaan selanjutnya, “sejauh mana pengaruh pekerjaan Anda dapat mengganggu kehidupan pribadi Anda?”, menunjukkan 12 dari 19 responden menjawab skala \leq 5 yang artinya sebagian besar responden merasa bekerja berada dalam kategori pengaruh yang sedang/biasa saja hingga kategori sama sekali tidak dalam hal membuat mereka sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga, ataupun menjadi mudah marah, cepat lelah, dll. Akan tetapi, terdapat respons lain yang menyatakan terkadang mahasiswa tidak mengenal waktu ketika menghubungi selama *WFH*

(*work from home*), selain itu, karena subjek enggan menunda pekerjaan sehingga jika bisa dikerjakan, maka langsung dikerjakan yang mana sebenarnya mengganggu kehidupan pribadi subjek, ada pula yang merasakan perubahan emosi yang membuat ia justru menjadi lebih mudah marah saat di rumah, namun hal ini lebih awal dirasakan oleh anggota keluarga subjek.

Selanjutnya, pertanyaan sebaliknya, “sejauh mana pengaruh kehidupan pribadi Anda mengganggu kehidupan pekerjaan Anda?”, menunjukkan sebagian besar responden dalam kategori biasa saja/netral bahkan kategori sama sekali tidak dalam hal jika memiliki masalah di dalam kehidupan pribadi bisa menurunkan kinerja mereka pada saat bekerja, seperti menjadi kurang fokus, pekerjaan menjadi terhambat/tidak selesai, dll. Kendati demikian, ada responden yang mengaku tidak pernah mencampurkan urusan di rumah dengan di kantor, namun, ada pula responden yang mengaku fokus dan pekerjaan mereka terganggu terlebih ketika anak mereka sakit, hal ini bisa membuat subjek kepikiran saat bekerja.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Cicek, Karaboga, Sehitoglu (2016) yang menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki permasalahan di rumah maka akan mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Lee dkk. (dalam Prayoga, 2019) menunjukkan bahwa apabila

karyawan yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga serta menilai bahwa pengorbanannya terhadap keluarga tidak sepadan dengan hasil yang diperoleh dari pekerjaannya maka akan mempengaruhi kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Dari dua penelitian di atas disimpulkan bahwa semakin besar konflik antar peran pada individu yang terlibat dalam peran pekerjaan dan peran keluarga yang dialami individu maka akan berdampak kelangsungan pekerjaannya.

Kemudian, “sejauh mana pengaruh pekerjaan Anda dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi Anda?”, menunjukkan sebagian besar responden dalam kategori cukup berpengaruh hingga sangat berpengaruh dalam hal ketrampilan yang diperoleh pada saat bekerja, manajemen waktu, mengambil keputusan/tindakan, pemecahan masalah, kreativitas, dll. Selain itu, terdapat responden yang mengaku bidang pekerjaan yang ia geluti, cukup membantu terutama di bidang *website/IT* dalam menyelesaikan masalah aplikasi *online* dengan kerabat/teman, serta menyatakan cukup berpengaruh terhadap pola pikir.

Selanjutnya, pertanyaan sebaliknya, “sejauh mana kehidupan pribadi Anda dapat meningkatkan performa Anda dalam dunia kerja?”, menunjukkan sebagian besar responden dalam kategori cukup berpengaruh hingga sangat berpengaruh, apabila responden merasa senang karena kehidupan pribadi menyenangkan maka, suasana hati pada saat bekerja menjadi menyenangkan pula dan semakin optimis dan semangat bekerja. Dalam hal ini karakteristik optimis termasuk pada salah satu aspek yaitu terkait variabel modal psikologis.

Pertanyaan selanjutnya untuk *screening* penelitian ini, “apa yang biasa menjadi alasan anggota keluarga

mengeluhkan jika Anda bekerja”, respons di antaranya ketika sering pulang terlambat sehingga waktu yang kurang bersama anak, ketika terlalu semangat bekerja hingga lupa waktu untuk keluarga, ketika sudah larut malam masih bekerja sehingga menyuruh untuk istirahat, biasanya anak merasa tidak memiliki teman bermain.

Kehadiran anak di dalam keluarga akan menuntut orangtua yang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan materi dan psikologis anak sehingga waktu yang diperlukan menjadi lebih banyak dibandingkan dengan keluarga yang tidak memiliki anak, selain itu tantangan yang dihadapi orangtua baik *single parent* maupun tidak menjadi lebih kompleks (Nashori, 2009).

Hasil dari pertanyaan umum diawal sebagai informasi tambahan sesuai kondisi pekerjaan yang sedang dihadapi responden diperoleh bahwa hampir semuanya menyatakan tidak ideal *work from home* dan lebih memilih *work from office* dengan berbagai alasan salah satunya tidak dapat fokus dalam bekerja dikarenakan sambil mengerjakan pekerjaan rumah yang lain.

Tidak dapat dipungkiri untuk mewujudkan keseimbangan tersebut tidaklah mudah. Menurut Fisher dkk. (2009), di dalam keseimbangan kehidupan-kerja terdapat *individual behavior*, di mana hal ini dapat menjadi sumber konflik dan sumber energi bagi individu. Jika individu dapat melakukan tanggung jawab dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi secara bersamaan, maka individu akan merasakan kepuasan kerja karena individu dapat bekerja dengan baik di kantor tanpa terganggu dengan permasalahan pribadi atau keluarganya.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keseimbangan kehidupan-kerja menurut Schabracq dkk. (2003) yaitu faktor kepribadian individu, faktor keluarga yang memiliki peran penting muncul atau

tidaknya konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, faktor pekerjaan yang meliputi pola kerja, beban kerja dan jumlah waktu kerja yang dibutuhkan untuk bekerja, dan faktor sikap dari masing-masing individu. Salah satu faktor lain yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan (keseimbangan kehidupan-kerja) adalah kondisi perkembangan psikologis yang positif (Sen & Hooja, 2015).

Perkembangan psikologi positif di dalam diri individu ini sering disebut dengan modal psikologis (Ummah, 2018). Kondisi perkembangan psikologis positif membantu pekerja untuk melakukan upaya yang diperlukan dalam situasi yang menantang. Oleh karena itu, menurut Ummah (2018), dalam mencapai keseimbangan kehidupan-kerja tersebut seseorang harus memiliki perkembangan psikologi yang positif, dengan begitu seseorang akan mampu bertahan pada beban kerja yang diberikan oleh perusahaan tersebut sehingga pekerja mampu mencapai prestasi kerja dan produktivitas dalam bekerja.

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Ardichvili (2011) yang menyatakan bahwa salah satu bentuk sumber daya strategis yang telah mendapatkan perhatian dalam literatur tentang pengaruh terhadap kinerja manusia adalah modal psikologis. Dengan memanfaatkan ide-ide dari psikologi positif (Peterson, 2006; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), keilmuan organisasi positif (Cameron dkk., 2003) dan bidang yang muncul dari perilaku organisasi positif (Wright, 2003), Luthans dan rekan-rekannya mengembangkan konstruk modal psikologis, untuk menangkap kapasitas psikologis individu yang dapat diukur, dikembangkan dan dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja (Luthans & Youssef, 2004).

Para ahli membedakan *PsyCap* dari bentuk-bentuk yang terkait modal dan

orang, yaitu manusia dan modal sosial. Menggunakan sejumlah kriteria utama, mereka mengidentifikasi empat sumber utama psikologis dari literatur psikologi positif yang membentuk konstruk *PsyCap* di antaranya: efikasi diri, harapan, optimisme, dan resiliensi (Luthans dkk., 2007).

Modal psikologis dapat sebagai salah satu kunci untuk menciptakan keunggulan sumber daya manusia kompetitif bagi perusahaan (Campbell dkk., 2012). Bukti menunjukkan bahwa modal psikologis meningkatkan kinerja pekerjaan (Luthans dkk., 2007). Namun, saat ini masih sedikit penelitian tentang pengaruh antara modal psikologis, kesadaran penuh, dan keseimbangan kehidupan-kerja khususnya pula terhadap tenaga kependidikan wanita.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di dua fakultas yang berbeda di Universitas Mulawarman diperoleh tiga subjek tendik wanita berinitial LN, WI, dan CL. Ketiga subjek memiliki dua aspek modal psikologis yaitu efikasi diri dan optimisme yang baik, sedangkan resiliensi hanya dialami pada dua subjek. Pada aspek efikasi diri, ketiga subjek merasa sangat yakin dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab walaupun harus menghabiskan waktu luang dan menganggap apapun yang dikerjakan dengan rasa nyaman tanpa merasa terbebani, maka akan berjalan sesuai yang diharapkan. Namun, masing-masing subjek memiliki karakteristik target yang tinggi pada hal yang berbeda.

Ketiga subjek memiliki aspek optimisme yang tergolong cukup tinggi sebab tidak hanya memiliki perasaan positif saja tetapi juga mampu mengambil hikmah pada suatu kesalahan masa lalu sebagai pembelajaran yang kuat dalam hal disiplin diri dan mencegah terjadinya hal yang buruk terulang. Serta pada subjek WI dijadikan sebagai pembatas dalam bertindak, berucap, maupun pola berpikir atas kesalahan tersebut. Munculnya aspek

resiliensi pada subjek LN dan WI disebabkan oleh faktor konflik yang berbeda.

Berdasarkan pernyataan-pernyataan di atas sesuai pengalaman yang dialami para subjek diketahui tiga dari empat aspek modal psikologis dimiliki oleh dua subjek, sedangkan satu subjek memiliki dua aspek modal psikologis, maka dapat disimpulkan ketiganya memiliki modal psikologis yang baik.

Menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi adalah tantangan utama dalam kehidupan sehari-hari (Kossek & Lautsch, 2012). Selain modal psikologis, hasil temuan lain didapat oleh Michel dkk. (2014) diketahui bahwa penelitian tersebut mendukung asumsi mereka bahwa pelatihan kesadaran penuh dapat berdampak positif pada keseimbangan kehidupan-kerja (*work-life balance*).

Konsep kesadaran penuh sudah berusia berabad-abad. Awalnya berasal dari tradisi Buddha, kemudian belakangan ini muncul menonjol dalam masyarakat Barat (Kabat-Zinn, 1990). Kesadaran penuh telah didefinisikan sebagai hal yang dengan sengaja memperhatikan pengalaman saat ini (sensasi fisik, persepsi, keadaan afektif, pikiran, dan pencitraan) dalam suatu cara penilaian yang tidak menghakimi, dengan demikian menumbuhkan kesadaran yang stabil dan tidak reaktif (Carmody, Reed, Kristeller, & Merriam, 2008).

Terdapat lima aspek atau komponen kesadaran penuh (*mindfulness*) yang menggambarkan seseorang untuk menjadi *mindful* oleh Baer dkk. (2008) yaitu *observing* (mengamati), *describing* (menjelaskan), *acting with awareness* (bertindak dengan penuh kesadaran), *non judgement* (menerima tanpa memberikan suatu penilaian), dan *non reacting to inner experience* (tidak reaktif terhadap pengalaman).

Berdasarkan hasil wawancara pada tiga subjek tendik wanita yang sama seperti

sebelumnya yaitu subjek berinitial LN, WI, dan CL, secara umum para subjek hanya memiliki aspek *acting with awareness* (bertindak dengan penuh kesadaran) dan *non judgement* (menerima tanpa memberikan suatu penilaian) ketika beraktivitas, sedangkan aspek lainnya tergolong kurang muncul pada diri subjek karena salah satu faktor penyebabnya terbiasa bekerja *multitasking*.

Namun, temuan baru oleh Powell (2016) membuktikan bahwa *multitasking* menurunkan IQ, menyusutkan materi abu-abu (*grey matter*), yaitu komponen paling penting dari sistem saraf yang terdiri dari daerah otak yang bertanggung jawab untuk persepsi sensorik, memori, emosi, ucapan, dan untuk hampir semua kontrol otot, dan menurunkan produktivitas sebesar 40%. Sebaliknya, kesadaran penuh (*mindfulness*) meningkatkan *grey matter* dan meningkatkan wilayah yang terlibat dengan proses pembelajaran dan memori, modulasi kontrol emosional, dan proses kesadaran.

Kehidupan sehari-hari dalam pelaksanaan keseimbangan kehidupan-kerja dan kesadaran penuh akan berdampak pada individu yang bekerja di luar rumah sekaligus terlibat dalam kehidupan keluarga. Hal ini akan menjadi semakin menarik mengingat upaya untuk menyeimbangkan antara kedua hal tersebut merupakan suatu hal yang tidak mudah untuk direalisasikan. Jika upaya ini gagal dilakukan, maka dampaknya akan mengarah pada ketegangan di tempat kerja dan keluarga yang selanjutnya akan menimbulkan rasa ketidaknyamanan dalam masing-masing peran yang dijalani, sehingga pada akhirnya akan menghambat pencapaian kepuasan pada kedua peran tersebut (Nurjannah, 2019).

Penelitian terkait variabel yang diangkat telah ada yang membahas lebih dulu. Beberapa di antaranya penelitian berjudul yaitu, "Work Life Balance Ditinjau dari *Psychological Capital* Pekerja di

Perusahaan Garmen Yogyakarta”, “*Psychological Capital and Work-life Balance: A Study on Police Officers*”, dan “Hubungan antara *Work Family Balance* dan *Mindfulness* dengan Kebahagiaan pada Karyawati di Kota Yogyakarta”, dapat diketahui pula terdapat keunikan masing-masing yang menjadi pembeda dengan penelitian ini, dapat ditinjau dari segi jumlah variabel, subjek, metode, ataupun lokasi penelitian.

Oleh karena itu, isu tentang keseimbangan kehidupan-kerja, modal psikologis, dan kesadaran penuh pada pegawai wanita menjadi penting dan menarik untuk dijadikan sebuah topik pembahasan dalam penelitian ini. Meskipun sudah ada penelitian yang membahas terkait keseimbangan kehidupan-kerja, modal psikologis, dan kesadaran penuh, namun, sepengetahuan peneliti belum ada yang meneliti topik penelitian ini menjadi satu kesatuan penelitian yang utuh. Berdasarkan latar belakang di atas pula, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian “Pengaruh Modal Psikologis dan Kesadaran Penuh terhadap Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Tenaga Kependidikan Wanita di Universitas Mulawarman”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan data, penafsiran, serta penampilan dari hasil akhirnya (Arikunto, 2010).

Desain Penelitian

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif dan inferensial. Statistik deskriptif yaitu statistik yang berkenaan dengan metode atau cara mendeskripsikan, menggambarkan, menjabarkan, atau menguraikan data

sehingga mudah dipahami dengan membuat tabel, distribusi frekuensi dan diagram atau grafik. Sementara itu, statistik inferensial yaitu statistik yang berkenaan dengan cara penarikan simpulan berdasarkan data yang diperoleh dari sampel untuk menggambarkan karakteristik atau ciri dari suatu populasi (Rohmad, 2015).

Subjek Penelitian

Pengambilan subjek dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan beberapa pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini memiliki kriteria:

1. Wanita sudah menikah dan memiliki anak;
2. Sebagai tenaga kependidikan (tendik) di Universitas Mulawarman.

Metode Pengumpulan

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala keseimbangan kehidupan-kerja, modal psikologis, dan kesadaran penuh yang diadaptasi dari para ahli penelitian terdahulu dengan skala model Likert. Alat ukur yang digunakan untuk skala keseimbangan kehidupan-kerja diadaptasi dari Fisher dkk. (2009) terdiri atas 17 aitem, skala modal psikologis diadaptasi dari Luthans dkk. (2007) yaitu PCQ (*Psychological Capital Questionnaire*) terdiri atas 24 aitem, dan skala kesadaran penuh diadaptasi dari Baer dkk. (2008) yaitu FFMQ (*Five Faced Mindfulness Questionnaire*) terdiri atas 39 aitem. Alat ukur skala ini diberikan kepada 110 orang tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman yang memenuhi kriteria.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana dan berganda. Keseluruhan teknik analisis data dalam

penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for windows 8.

Karakteristik subjek penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

HASIL PENELITIAN

Tabel 2. Distribusi Subjek Berdasarkan Unit Kerja

No.	Unit Kerja	Jumlah	Persentase
1.	Kantor Pusat	6	5.45%
2.	FKIP	4	3.64%
3.	FEB	10	9.09%
4.	FISIP	14	12.73%
5.	Faperta	5	4.55%
6.	Fahutan	9	8.18%
7.	FPIK	10	9.09%
8.	FMIPA	7	6.36%
9.	FT	8	7.27%
10.	FH	6	5.45%
11.	FK	15	13.64%
12.	FKM	4	3.64%
13.	FF	8	7.27%
14.	FIB	3	2.73%
15.	Pascasarjana	1	0.91%
	Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa subjek penelitian terdiri dari 15 orang di Universitas Mulawarman didominasi oleh

terdiri dari 15 orang (13.64%) terdiri dari 15 orang (13.64%)

Tabel 3. Karakteristik Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan & Usia Perkembangan (berdasar teori Erik H. Erikson)

Status Pekerjaan	Usia	Jumlah	Persentase
PNS	20-40	16	14.5%
	40-65	19	17.3%
Non-PNS	20-40	65	59.1%
	40-65	10	9.1%
Total		100	100%

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Universitas Mulawarman didominasi oleh terdiri dari 65 orang

berstatus non-PNS dari usia 20-40 tahun yang diperoleh sebanyak 65 orang (59.1%).

Tabel 4. Karakteristik Subjek Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-5 tahun	25	22.73%
5-10 tahun	29	26.36%
>10 tahun	56	50.91%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Universitas Mulawarman didominasi oleh tendik wanita

yang bekerja selama lebih dari 10 tahun yaitu sebanyak 56 orang (50.91%).

Tabel 5. Karakteristik Subjek Berdasarkan Jumlah Anak

Jumlah anak	Jumlah	Persentase
1	49	44.55%
2	40	36.36%
3	16	14.55%
4	3	2.73%
5	2	1.81%
Jumlah	110	100%

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa subjek penelitian di Universitas Mulawarman didominasi oleh tendik wanita

yang memiliki satu anak yaitu sebanyak 49 orang (44.55%).

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Penuh

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	R ²	p
Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Y)				
Modal Psikologis (X ₁)	3.239	3.08	0.057	0.043
Kesadaran Penuh (X ₂)				

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $p < 0.05$ yang artinya bahwa modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja memiliki pengaruh yang signifikan yaitu

dengan nilai $F = 3.239$, $R^2 = 0.057$, dan $p = 0.043$. Hal tersebut bermakna bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Tabel 6. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Model Bertahap

Variabel	Beta	t _{hitung}	t _{tabel}	P
Modal Psikologis (X ₁)				
Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Y)	0.278	2.505	1.982	0.014
Kesadaran Penuh (X ₂)				
Keseimbangan Kehidupan-Kerja (Y)	-0.042	-0.481	1.982	0.631

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 2.505 > t_{tabel} 1.982$ dan $p = 0.014$ yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja. Kemudian pada dukungan selebriti diketahui $t_{hitung} -0.481 < t_{tabel} 1.982$ dan $p = 0.631$ yang artinya tidak terdapat pengaruh kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak. Berdasarkan hasil penelitian diketahui terdapat pengaruh secara signifikan antara modal psikologis dan kesadaran penuh

terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak. Artinya, semakin tinggi modal psikologis dan kesadaran penuh yang dimiliki subjek maka semakin tinggi pula perilaku keseimbangan kehidupan-kerja pada para tendik wanita yang telah menikah dan memiliki anak di Universitas Mulawarman, dan demikian pula sebaliknya. Hal ini diperoleh dengan nilai R^2 dari penelitian menunjukkan sumbangan efektif dari variabel modal psikologis dan kesadaran penuh yaitu sebesar 5.7% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yaitu sebesar 94.3%.

Berdasar hasil sebaran skala keseimbangan kehidupan-kerja diketahui nilai rerata yang diperoleh adalah rendah dan dilihat dari hasil sebaran frekuensi diketahui bahwa hampir setengah dari 110 tendik dengan persentase 49.1% memiliki tingkat keseimbangan kehidupan-kerja dengan kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja pada tendik wanita yang telah menikah dan memiliki anak masih tergolong belum optimal dikarenakan tendik berpotensi atau riskan memiliki konflik antara karir dan kehidupan pribadi. Sejalan dengan penelitian Rahmawati (2016), bahwa semakin baik tingkat keseimbangan kehidupan-kerja pada individu maka semakin rendah konflik yang dihadapi oleh individu tersebut. Keberadaan konflik antara karir dan kehidupan pribadi sangat berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat keseimbangan kehidupan-kerja seseorang karena dapat menghambat kesempatan dalam kesuksesan berkarir dan keberhasilan dalam menjalankan peran (Lockwood, 2003).

Hipotesis penelitian selanjutnya adalah bagaimana pengaruh modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di

Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak. Hasil uji analisis regresi model bertahap menunjukkan adanya pengaruh modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada diri subjek. Artinya, semakin tinggi modal psikologis yang dimiliki subjek maka semakin tinggi pula perilaku keseimbangan kehidupan-kerja pada para tendik wanita yang telah menikah dan memiliki anak di Universitas Mulawarman, dan demikian pula sebaliknya.

Data hasil uji deskriptif pada variabel modal psikologis subjek menunjukkan rerata empirik lebih tinggi dari rerata hipotetik dengan kategori tinggi menunjukkan sebagian besar tendik wanita di Universitas Mulawarman dalam penelitian ini memiliki modal psikologis yang tinggi atau baik. Adapun sebaran data berada pada kategori tinggi yaitu sebanyak 70 orang (63.6%), untuk kategori sangat tinggi sebanyak 38 orang (34.5%), dan kategori sedang sebanyak 2 orang (1.8%). Meskipun berdasar hasil sebaran uji deskriptif keseimbangan kehidupan-kerja dominan berada dalam kategori rendah, sedangkan modal psikologis berada dalam kategori tinggi, fokus pada penelitian ini yaitu hasil statistik inferensial yang dilakukan sehingga analisis data diperoleh secara general dan membuktikan pengaruh yang berbanding lurus namun dengan persentase pengaruh yang kecil.

Penelitian Ummah (2018) menyatakan bahwa salah satu karakteristik sikap yang akan mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan-kerja adalah modal psikologis. Modal psikologis didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif yang ada pada individu sehingga seseorang dapat berkembang dengan karakteristik yaitu memiliki efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi (Luthans dkk., 2007). Karakteristik-karakteristik yang ada pada modal psikologis merupakan faktor yang

akan mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan-kerja. Saat seseorang memiliki karakteristik-karakteristik modal psikologis di dalam diri, maka seseorang tersebut cenderung akan mampu menghadapi masalah-masalah yang terjadi di tempat kerja sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kondusif.

Penelitian Avey dkk. (2010) juga menunjukkan modal psikologis yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan nilai-nilai potensial karyawan dalam berbagai hal, seperti dalam mengambil sudut pandang yang berbeda, mengambil kesempatan, mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri dan mampu meningkatkan *well-being*. Selain itu, Luthans dkk. (2007) menyatakan bahwa modal psikologis berhubungan dengan rendahnya tingkat absen, rendahnya sinisme dan intensi *turnover*, serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Semua hal tersebut merupakan faktor-faktor yang dianggap mendasari keputusan karyawan untuk berpindah kerja. Dengan demikian, seorang karyawan yang memiliki modal psikologis yang tinggi diharapkan akan lebih memilih untuk bertahan lebih lama di tempat kerjanya dan tidak berpindah-pindah pekerjaan setelah baru bekerja dalam waktu yang singkat.

Temuan lain dari penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan kepada seorang tendik wanita yang berinisial IN bahwa modal psikologis dalam diri subjek IN berdampak pada bagaimana subjek menyikapi tuntutan pekerjaan yang dihadapinya yaitu sebagai karyawan di tempat kerja maupun peran sebagai istri dan ibu di rumah. Subjek IN merasa yakin dirinya mampu untuk menyelesaikan segala pekerjaan yang ada di kantor dan di rumah dapat terselesaikan dengan baik dan mampu melewati berbagai masalah dalam hidupnya. Subjek IN mengaku dapat membagi kualitas waktu

untuk pekerjaan di kantor, menjalani tugas sebagai istri dan ibu di rumah, dan waktu untuk dirinya sendiri disertai dengan pemenuhan kebutuhan spiritualitas pada diri subjek IN.

Adapun aspek dari modal psikologis yang memengaruhi aspek-aspek dari keseimbangan kehidupan-kerja adalah aspek efikasi diri (X_1). Aspek ini memiliki pengaruh paling besar terhadap aspek pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (Y_3) dan aspek kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja (Y_4). Hal ini menunjukkan bahwa faktor efikasi diri yang dimiliki seseorang mempengaruhi kinerja seseorang. Efikasi diri menurut Bandura (1997) adalah keyakinan individu tentang kemampuan mereka sendiri untuk berhasil melakukan tugasnya dalam rangka untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Efikasi diri mengacu pada keyakinan individu (konvidensi) mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Luthans, 2011).

Selaras dengan hasil wawancara pada subjek AL yang menyatakan bahwa subjek merasa suasana hati bersama keluarganya ketika berada di rumah akan mempengaruhi performa kerja saat berada di kantor, dan begitu sebaliknya. Subjek AL merasa lebih mampu, optimis, dan senang dalam menjalankan pekerjaan kantor saat suasana hati ketika berangkat ke kantor dari rumah tidak adanya konflik bersama pasangan, serta pekerjaan rumah dapat terselesaikan dengan baik termasuk untuk menyiapkan keperluan anaknya dalam bersekolah. Pernyataan tersebut sesuai dengan aspek dari modal psikologis yang memengaruhi pekerjaan meningkatkan kualitas kehidupan pribadi (Y_3) dan aspek kehidupan pribadi meningkatkan performa kerja (Y_4) yaitu aspek efikasi diri (X_1).

Hal ini didukung oleh Permarupan dkk. (2013) yang menjelaskan bahwa individu dengan sikap efikasi diri yang baik mampu menunjukkan kepuasan kerja secara menyeluruh untuk mencapai keseimbangan kehidupan dan kerja. Semakin tinggi tingkat efikasi diri seseorang, maka semakin tinggi tingkat keseimbangan kehidupan-kerja individu semakin baik. Individu dengan efikasi diri yang baik juga lebih mudah dalam menyesuaikan diri terhadap suatu masalah dengan sikap realistis dan berpikir secara rasional untuk menyelesaikan sebuah masalah, seperti mampu bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan, melihat masalah sebagai alasan untuk tetap semangat dan berusaha keras untuk mencapai hasil yang diinginkan, serta percaya akan kemampuan yang dimiliki (Lauster, 1998).

Hipotesis selanjutnya untuk variabel kesadaran penuh menunjukkan tidak terdapat pengaruh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tendik wanita di Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak, yang dibuktikan dari hasil uji analisis regresi bertahap lainnya. Berdasarkan dari kelima aspek faktor hanya terdapat dua aspek faktor yang menunjukkan pengaruh, yaitu aspek bertindak dengan penuh kesadaran (X_7) dan mengamati (X_5) yang memiliki pengaruh signifikan terhadap aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (Y_1) pada tendik wanita di Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak, dibuktikan dengan nilai R^2 sebesar 0.189. Artinya, individu dalam pekerjaannya dapat mengganggu kehidupannya yang dipengaruhi oleh aspek bertindak dengan penuh kesadaran dan mengamati yaitu sebesar 18.9 persen, hal ini menunjukkan tendik wanita masih memikirkan ataupun mengurus suatu pekerjaan yang ada di kantor meskipun sedang berada dalam waktu di luar jam kerja.

Aspek dari kesadaran penuh (X_2) yang memengaruhi aspek kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (Y_2) yaitu aspek bertindak dengan penuh kesadaran (X_7). Adapun aspek yang signifikan dengan kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (Y_2) adalah aspek bertindak dengan penuh kesadaran (X_7) yang memiliki hubungan negatif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi wanita memiliki aspek bertindak dengan penuh kesadaran yang tinggi, maka semakin rendah aspek kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan, begitupun sebaliknya. Aspek selanjutnya, aspek bertindak dengan penuh kesadaran (X_7) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap aspek kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (Y_2) pada tendik wanita di Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak, dibuktikan dengan nilai $R^2 = 0.237$ (23.7 persen). Hal tersebut menunjukkan bahwa aspek bertindak dengan penuh kesadaran (X_7) dan mengamati (X_5) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aspek pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi (Y_1). Dan aspek bertindak dengan penuh kesadaran (X_7) memiliki pengaruh yang signifikan dengan kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan (Y_2) sehingga dapat dikatakan subjek tendik wanita berperilaku kesadaran penuh tidak dalam kedua situasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi hanya mendominasi di salah satu sektor yang mengakibatkan kesadaran penuh tidak berpengaruh terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Hasil penelitian yang didapatkan ini berkaitan dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa pekerjaan dan keluarga merupakan segmen yang berbeda dan aspek-aspek di dalam kedua segmen tersebut saling memengaruhi (Blunsdon dkk., 2006; Kanter, 1977 dalam Naithani, 2010).

Maharani (2016) juga menyatakan bahwa kondisi *mindful* akan memberikan kesadaran pada individu bahwa ia memiliki kontrol terhadap pilihan-pilihannya sehingga mendorong munculnya sikap responsif, bukannya reaktif terhadap situasi di sekitarnya. Kondisi *mindful* membantu individu untuk memberikan fokus terhadap hal yang ia hadapi saat ini sehingga dapat mengurangi timbulnya keterpecahan pikiran dan perasaan tidak nyaman, gelisah, dan cemas (Baer, 2006).

Penelitian sebelumnya menunjukkan individu yang memiliki kesadaran penuh yang tinggi cenderung bisa terbuka dan menerima perspektif yang lebih luas akan pikiran dan perasaannya sehingga resiko depresi dapat dikurangi bersama dengan pikiran negatif sebagai mental yang muncul dalam arus kesadaran (Lau & Mcmain, 2005; Finucane & Mercer, 2006). Selain itu, hasil penelitian Kabat Zin (1990) yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesadaran penuh adalah individu yang memiliki fisik dan mental yang sehat, tidak mudah cemas, tidak mudah depresi, memandang hidup lebih baik, memiliki hubungan positif dengan orang lain, dan memiliki *self esteem* yang baik. Namun, ternyata faktor kesadaran penuh ini saja belum cukup berperan untuk memengaruhi tingkat keseimbangan kehidupan-kerja pada para tendik wanita di Universitas Mulawarman yang telah menikah dan memiliki anak.

Hal ini terlihat dari data hasil uji deskriptif pada diri subjek pada variabel kesadaran penuh diperoleh rerata empirik lebih tinggi dari rerata hipotetik dengan kategori tinggi menunjukkan sebagian besar tendik wanita di Universitas Mulawarman dalam penelitian ini memiliki kesadaran penuh yang tinggi atau baik. Adapun sebaran frekuensi data yang sudah memiliki tingkat kesadaran penuh yang sedang atau cukup baik yaitu sebanyak 61 orang (55.5%),

untuk kategori tinggi sebanyak 48 orang (43.6%), dan kategori sangat tinggi sebanyak 1 orang (0.9%).

Tidak adanya pengaruh antara kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja menurut peneliti adalah dikarenakan dalam menciptakan keseimbangan kehidupan-kerja memang tidaklah mudah sebab dalam pencapaiannya dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Pada pekerja wanita tentu memiliki tanggung jawab ganda, yaitu mengurus keluarga dan bertanggung jawab atas pekerjaan. Tidak heran jika sebagian pekerja wanita mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan yang disebabkan karena ketika pekerja wanita mempunyai dua peran yaitu dalam pekerjaan dan keluarga, seringkali terdapat satu peran yang diuntungkan dan peran lainnya harus dikorbankan (Handayani, 2013). Selain itu, keseimbangan kehidupan-kerja merupakan hal yang berhubungan dengan kualitas kehidupan.

Penelitian ini membuktikan faktor internal saja belum cukup untuk menciptakan keseimbangan kehidupan-kerja pada diri individu. Oleh karena itu, hal ini memungkinkan adanya faktor lain yang mendorong perilaku keseimbangan kehidupan-kerja pada tendik wanita yang telah menikah dan memiliki anak yang tidak diungkap dalam penelitian ini yang meliputi faktor karakteristik kepribadian, pekerjaan, dan keluarga.

Temuan faktor lain berdasar hasil wawancara pada subjek HL yang menunjukkan bahwa dukungan keluarga dan lingkungan kerja sangat penting bagi dirinya. Subjek HL merasa dengan adanya kalimat penyemangat atau afirmasi dari suami dan anak-anaknya membuat dirinya semakin bersemangat dalam menjalankan peran dan tugasnya baik di rumah maupun di

kantor. Subjek HL menganggap anggota keluarga sebagai *support system* yang utama di dalam hidupnya sehingga subjek mengaku mampu menyeimbangkan kesibukan kesehariannya antara kehidupan pribadi di rumah sebagai istri dan ibu dari kedua anaknya, sedangkan kesibukan dalam menjalankan peran pekerjaan di kantor sebagai karyawan membuatnya lebih bersemangat ketika mendapat apresiasi di lingkungan kerja ataupun dukungan dari orang-orang di sekitar pula. Faktor eksternal dukungan sosial dari keluarga dan lingkungan kerja inilah yang menjadi bagian di luar penilaian dan keterbatasan dalam penelitian ini.

Menurut Greenhaus dkk. (2002), keseimbangan (*balance*) dipandang tidak adanya konflik. Sangatlah penting dalam sebuah organisasi maupun dalam kehidupan pribadi seorang karyawan jika kedua peran dalam organisasi maupun di luar organisasi saling mendukung di mana tidak adanya konflik yang terjadi dalam kehidupan kerja maupun dalam peran karyawan tersebut. Adanya keseimbangan antara keterlibatan peran yang terjadi dalam kehidupan karyawan itu sendiri di mana karyawan dapat menikmati dalam kehidupan di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan seperti, dapat rekreasi, berkumpul bersama teman maupun dengan keluarga.

Pentingnya keseimbangan kehidupan-kerja ini pula disebabkan adanya hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kebahagiaan (Ötken & Erben, 2013). Idealnya, saat perusahaan ingin menerapkan *work-life balance*, perusahaan akan memberikan dukungan kepada para pekerja. Robbins dan Coulter (dalam Ganapathi, 2016) menyatakan program *work-life balance* tersebut meliputi sumber daya pada perawatan orang tua dan anak, perawatan, kesehatan dan kesejahteraan pekerja, relokasi, dan lain-lain.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diambil kesimpulan secara singkat bahwa terdapat pengaruh antara modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, terdapat pengaruh antara modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja, dan tidak terdapat pengaruh antara kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja. Variabel modal psikologis dalam penelitian mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel keseimbangan kehidupan-kerja, karena hasil nilai *t* hitung yang diperoleh lebih besar dibandingkan variabel kesadaran penuh, namun tingkat pengaruh dari kedua variabel tersebut terhadap keseimbangan kehidupan-kerja memiliki tingkat pengaruh yang kecil yaitu sebesar 5.7 persen.

Adapun keterbatasan penelitian yang disadari oleh peneliti yakni terkait jurnal yang minim antar variabel dan kelancaran dalam pengumpulan data serta hal-hal teknis lain seperti mobilitas peneliti selama pandemi Covid-19 ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara modal psikologis dan kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman, terdapat pengaruh antara modal psikologis terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman, serta tidak terdapat pengaruh antara kesadaran penuh terhadap keseimbangan kehidupan-kerja pada tenaga kependidikan (tendik) wanita di Universitas Mulawarman.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan yang telah diperoleh, maka dengan ini penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk subjek penelitian yaitu para tenaga pendidik Universitas Mulawarman diharapkan dapat lebih meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja dalam dirinya yaitu dengan menyusun prioritas dalam bekerja dan menjalani menikmati peran hidup baik sebagai karyawan, istri, maupun seorang ibu tanpa merasa terbebani, serta bisa dengan cara mengikuti webinar/workshop yang berkaitan kesehatan mental ataupun pemenuhan kebutuhan psikologis yang berkualitas.
2. Untuk pihak instansi/organisasi agar lebih memperhatikan kebutuhan psikologis atau kesehatan mental para tenaga SDM seperti halnya bisa dengan mengadakan program-program yang mendukung untuk meningkatkan keseimbangan kehidupan-kerja setiap individu dalam mencapai kualitas hidup yang lebih baik serta memiliki banyak manfaat terhadap kinerja SDM yang akan berdampak positif pula bagi pihak instansi/organisasi.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas lebih jauh mengenai keseimbangan kehidupan-kerja, modal psikologis, kesadaran penuh, ataupun penelitian yang sejenis diharapkan bisa melakukan dengan metode penelitian atau lokasi penelitian yang berbeda dan turut bisa memberi manfaat untuk subjek dan tempat penelitian khususnya agar lebih menyadari pentingnya kebutuhan kualitas psikologis individu dan memberi perhatian yang lebih dalam terkait kesehatan mental.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardichvili, A. (2011). Invited reaction: meta-analysis of the impact of psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 153-156.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian sebuah pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aroosiya, M. F. (2018). A study on work-life balance of working women with special reference to government schools and divisional secretariat in Nintavur. *Global Journal of Management and Business Research*, 18(6), 61-68.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L., & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance. *Leadership & Organization Development Journal*, 2(1), 1-32.
- Baer, R. A., Smith, G. T., Lykins, E., Button, D., Krietemeyer, J., Sauer, S., & Williams, J. M. G. (2008). Construct validity of the five facet mindfulness questionnaire in meditating and nonmeditating samples. *Assessment*, 15(3), 329-342.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 135.
- Campbell, B.A., Coff, R. & Kryscynski, D. (2012). Rethinking sustained competitive advantage from human capital. *Academy of Management Review*, 37(3), 376-395.
- Carmody, J., Reed, G., Kristeller, J., & Merriam, P. (2008). Mindfulness, spirituality, and health-related symptoms. *Journal of psychosomatic research*, 64(4), 393-403.
- Cicek, I., Karaboga, T., & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229(1), 417-426.
- Darmawan, A. A. Y. P., Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan burnout

- dengan keseimbangan kehidupan-kerja pada dosen wanita. *Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(1), 441-456.
- Finucane, A., & Mercer, S. W. (2006). An exploratory mixed methods study of the acceptability and effectiveness of mindfulness-based cognitive therapy for patients with active depression and anxiety in primary care. *BMC psychiatry*, 6(1), 1-14.
- Ganapathi, D. M. I., & Gilang, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt. bio farma persero). *Ecodemica*, 4(1), 1-11.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality. *Journal of Vocational Behavior*, 2(1), 510-531.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan kerja keluarga pada perempuan bekerja: tinjauan teori border. *Buletin Psikologi*, 21(2), 90-98.
- Hosboyar, M. (2012). *A quasi-experimental study on flexible work arrangements and job satisfaction: the moderational and mediational roles of work social support, work-family conflict and work-life balance*. United States: Alliant International University.
- Julian, A. (2018). Studi fenomenologi keseimbangan kerja keluarga pada wanita dewasa awal yang bekerja sebagai guru. *Motivasi*, 6(1), 180-188.
- Kabat-Zinn, J. (1990). *Using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness*. New York: Bantam Doubleday Dell.
- Kaiser, S., Ringlsetter, M, J., Eikhof, D, R., Cunha, M. (2011). *Creating balance? International perspectives on the work-life integration of professionals*. Berlin: Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
- Kong, H. (2013). Relationships among work-family supportive supervisors, career competencies. *International Journal of Hospitality Management* 2(1), 304-309.
- Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2012). Work-family boundary management styles in organizations: A cross-level model. *Organizational Psychology Review*, 2(2), 152-171.
- Lau, M. A., & McMain, S. F. (2005). Integrating mindfulness meditation with cognitive and behavioural therapies: The challenge of combining acceptance-and change-based strategies. *The Canadian Journal of Psychiatry*, 50(13), 863-869.
- Lauster, P. (1988). *Tes kepribadian (Gulo, D. H. Terjemahan)*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/life balance challenges and solutions. *Society for Human Resource Managemet Research Quarterly*, 2(1), 1-11.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior : an evidence based approach (12 thed)*. New York : Mc Graw Hill.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management. *Organizational Dynamics*, 33(1), 143- 160.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Maharani, E. A. (2016). Pengaruh pelatihan berbasis mindfulness terhadap tingkat stres pada guru PAUD. *Jurnal Penelitian Ilmu Pendidikan*, 9(2), 100-110.
- Maslichah, N. I., & Hidayat, K. (2017). Pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada perawat rs lavalette malang tahun 2016). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 49(1), 60-68.
- Michel, A., Bosch, C., & Rexroth, M. (2014). Mindfulness as a cognitive-emotional segmentation strategy: An intervention promoting work-life balance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 87(4), 733-754.
- Naithani, P. (2010). Overview of work-life balance discourse and its relevance in current economic scenario. *Asian Social Science*, 6(6), 148-155.

- Namayandeh, H., Juhari, R., & Yaacob, S. N. (2011). The effect of job satisfaction and family satisfaction on work-family conflict (W-FC) and family-work conflict (F-WC) among married female nurses in Shiraz-Iran. *Asian Social Science*, 7(2), 88-95.
- Nashori, F. (2009). *Psikologi kepemimpinan*. Yogyakarta: Pustaka Fahima.
- Nurjannah, F. (2019). *Hubungan antara work family balance dan mindfulness dengan kebahagiaan pada karyawan di Kota Yogyakarta* (naskah publikasi). Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta.
- Otken, A. B., & Erben, G. S. (2013). The relationship between work family balance and happiness from the perspectives of generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review*, 2(1), 45-53.
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., & Mahmud, R. (2013). The relationship between career development and talent development practices : towards employee quality of worklife balance. *International Journal of Multidisciplinary Thought*, 3(2), 463-475.
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford university press.
- Powell, S. K. (2016). Mindfulness, multitasking, and you. *Professional case management*, 21(2), 61-62.
- Prayoga, Y. (2019). *Pengaruh the big five personality, job autonomy, work family conflict terhadap work life balance pada ibu bekerja daerah d* (doctoral dissertation). Universitas Airlangga, Surabaya.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap loyalitas guru SMK swasta di Kecamatan Cakung Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(1),1-9.
- Rohmad, S. (2015). *Pengantar statistika panduan praktis bagi pengajar dan mahasiswa*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Santrock. (2007). *Perkembangan (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Schabracq, M., Winnubst, J. A., & Cooper, C. L. (Eds.). (2003). *The handbook of work and health psychology*. United States: J. Wiley & Sons.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi. (2000). Positive psychology: An introduction. *American psychologist*, 55(1), 5-14.
- Sen, C., & Hooja, H. (2015). Psychological capital & work-life balance: A Study on Police Officers. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(7), 1-9.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode penelitian kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Syed, J, & Ozbilgin, M. (2019). *Work-life balance managing diversity and inclusion: an international perspective*. London: SAGE Publication Ltd.
- Ummah, W. (2018). *Work life balance ditinjau dari modal psikologis pada pekerja di Perusahaan Garmen Yogyakarta* (skripsi). Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
- Wright, T. A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *Journal of Organizational Behavior*, 24(1), 437-442.