

HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY BALANCE* DAN *MINDFULNESS*

DENGAN KEBAHAGIAAN PADA KARYAWATI

DI KOTA YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun untuk Memenuhi Sebagai Syarat

Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi



Oleh :

Fatin Nurjannah

1500013093

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS AHMAD DAHLAN

YOGYAKARTA

2019

PENGESAHAN
HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY BALANCE* DAN *MINDFULNESS*
DENGAN KEBAHAGIAAN PADA KARYAWATI
DI KOTA YOGYAKARTA

Yang disusun oleh :

Fatin Nurjannah

1500013093

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan dan

Diterima untuk Memenuhi Sebagai Syarat

Guna Memperoleh Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

1 Agustus 2019

MENEGESAHKAN NASKAH PUBLIKASI

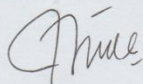
Fakultas Psikologi

Universitas Ahmad Dahlan

Pada Tanggal

18 September 2019

Dosen Pembimbing



Dr., Nina Zulida Situmorang, M.Si

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY BALANCE* DAN *MINDFULNESS*
DENGAN KEBAHAGIAAN PADA KARYAWATI
DI KOTA YOGYAKARTA**

Fatin Nurjannah¹, Nina Zulida Situmorang²
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Kapas No. 9 Semaki Yogyakarta 55166

- 1) Fatin2787@gmail.com
- 2) Nzsitumorang@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hubungan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah karyawan di Universitas Ahmad Dahlan dan Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah kota Yogyakarta. Jumlah subjek penelitian ini sebanyak 50 karyawan di Universitas Ahmad Dahlan dan 50 karyawan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah kota Yogyakarta.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan skala sebagai alat pengumpulan data. Skala yang digunakan yaitu skala kebahagiaan, *work family balance* dan *mindfulness*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan komputer program SPSS versi 20.00 for windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan, hal ini dapat diketahui dari nilai koefisien R sebesar 0,529 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). Hubungan antara *work family balance* dengan kebahagiaan diterima, hal tersebut dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{x1y}) sebesar 0,455 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$) dan hubungan antara *mindfulness* dengan kebahagiaan juga diterima hal ini dapat dilihat dari koefisien korelasi (r_{x2y}) sebesar 0,453 dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,01$). *Work family balance* dan *mindfulness* secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 28,01% terhadap kebahagiaan. Sementara sisanya merupakan sumbangan dari faktor atau variabel lain di luar *work family balance* dan *mindfulness*.

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : *work family balance*, *mindfulness*, kebahagiaan

CORRELATION BETWEEN WORK FAMILY BALANCE AND MINDFULNESS WITH HAPPINESS OF WOMEN EMPLOYEE IN YOGYAKARTA CITY

Fatin Nurjannah¹, Nina Zulida Situmorang²
Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan
Jalan Kapas No. 9 Semaki Yogyakarta 55166

- 1) Fatin2787@gmail.com
- 2) Nzsitumorang@gmail.com

ABSTRACT

This research aimed to examine the relationship between work family balance and mindfulness with happiness of female employees in Yogyakarta. The subject of this research was the employees at Ahmad Dahlan University and the Office of the Regional Financial and Asset Agency in Yogyakarta. The number of subjects contributed in this study were 50 employees at Ahmad Dahlan University and 50 employees at the Regional Financial and Asset Agency Office in Yogyakarta.

The method of this research was quantitative method in which it used scale as a tool of collecting the data. The scale consisted of happiness, work family balance, and mindfulness. The technique of multiple linear regression analysis was used to analyse the data with the help of SPSS computer program version 20.00 for windows.

The research findings revealed that in fact there was a very significant relationship between work family balance and mindfulness with happiness. Obviously, this can be seen from the R coefficient value of 0.529 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). The relationship between work family balance and happiness is accepted in which it can be seen from the correlation coefficient (r_{x1y}) of 0.455 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$) and the relationship between mindfulness and happiness is also accepted this can be seen from the correlation coefficient (r_{x2y}) at 0.453 with a significance level of 0.000 ($p < 0.01$). Empirically, work family balance and mindfulness together made an effective contribution of 28.01% towards happiness. While the rest were contributions from other factors or variables out of work family balance and mindfulness.

By referring to the result of data analysis, thus it can be concluded that there was a significant relationship between work family balance and mindfulness with happiness of female employees in Yogyakarta. Eventually, this result revealed that the hypothesis of this research was accepted.

Kata kunci : *work family balance, mindfulness, happiness*

PENDAHULUAN

Kebahagiaan merupakan tujuan sebagian besar manusia sebagai makhluk sosial yang berinteraksi dengan hal-hal yang ada disekitarnya. Perasaan bahagia yang dimiliki individu sifatnya sangat subjektif, tergantung bagaimana individu memaknai kebahagiaan tersebut. Merasa bahagia adalah dasar pengalaman manusia, dan kebanyakan orang merasa bahagia di sebagian besar waktunya (Diener, Lucas, & Oishi, 2005).

Mill (2013) menyatakan bahwa kebahagiaan adalah datangnya kesenangan dan berakhirnya penderitaan. Carr (2011) juga mendefinisikan kebahagiaan sebagai keadaan psikologis positif yang ditandai dengan tingginya derajat kepuasan hidup, afek positif, dan rendahnya derajat afek negatif. Kebahagiaan merupakan evaluasi yang dilakukan oleh seseorang dalam hidupnya baik dari segi afeksi maupun kognitif. Evaluasi afeksi adalah penilaian seberapa sering seseorang mengalami emosi positif maupun negatif dalam hidupnya. Sedangkan evaluasi kognitif merupakan penilaian kepuasan individu dalam berbagai aspek kehidupan seperti pekerjaan, pernikahan dan keluarga (Carr, 2011).

Berdasarkan indeks kebahagiaan Daerah Istimewa Yogyakarta tahun 2017 diketahui kebahagiaan penduduk yang belum menikah di Daerah Istimewa Yogyakarta cenderung lebih tinggi 75,39 dibandingkan penduduk dengan status perkawinan yang lain ditinjau dari tiga dimensi yaitu makna hidup, kepuasan hidup dan perasaan. Ditinjau dari jenis kelamin indeks kebahagiaan penduduk laki-laki di Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 73,20, nilai ini lebih tinggi dibandingkan nilai indeks kebahagiaan penduduk perempuan yang sebesar 72,66.

Hal ini menandakan indeks kebahagiaan yang ada di kota Yogyakarta berdasarkan status pernikahan dinyatakan bahwa penduduk yang belum menikah cenderung lebih bahagia dibandingkan dengan status pernikahan yang lain. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat bahwa penduduk laki-laki cenderung lebih bahagia dibandingkan perempuan.

Menurut Seligman (2005) terdapat beberapa faktor yang menentukan kebahagiaan antara lain : kehidupan sosial, agama dan religiusitas, uang, usia, pernikahan, iklim, ras, kesehatan, pendidikan, emosi negatif dan jenis kelamin. Seligman juga menyatakan bahwa optimis adalah salah satu aspek utama dalam kebahagiaan. Optimis merupakan sikap positif yang dapat memberikan keuntungan yang luas seperti kesehatan, keberhasilan pekerjaan dan memperoleh nilai tinggi dalam prestasi. Seseorang yang optimis akan masa depan merasa lebih bahagia dan puas dengan kehidupan yang dijalaninya.

Bagi sebagian orang memilih pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan prinsip hidup merupakan suatu kebahagiaan tersendiri, terlebih bagi individu yang sudah berkeluarga. Akan tetapi tidak semua orang yang sudah menikah mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini sering menyebabkan konflik antara pasangan yang sudah menikah atau berkeluarga.

Di era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin pesat membuka peluang bagi setiap orang untuk terjun di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, latar belakang pendidikan dan kelas sosial. Pada awal tahun 1970an banyak wanita yang mulai memasuki dunia kerja dan jumlah keluarga dimana kedua pasangan bekerja. Sama halnya dengan pria, saat ini banyak wanita saling berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan, baik dengan alasan untuk membantu perekonomian dalam keluarga, ingin mengaktualisasikan dirinya maupun menyalurkan pengetahuan yang dimilikinya dengan cara bekerja (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2012).

Peningkatan tenaga kerja wanita dalam dunia kerja telah menjadi fenomena yang menarik bagi banyak negara, termasuk Indonesia. Menurut data Sakernas periode 2013-2016, wanita yang bekerja pada tahun 2013 sebanyak 44,82%, 2014 sebanyak 45,61%, 2015 sebanyak 46,03% dan pada tahun 2016 sebanyak 47,59% (BPS, 2017). Hal tersebut menunjukkan adanya kenaikan jumlah pekerja wanita pada tenaga kerja profesional di Indonesia. Akan tetapi wanita yang bekerja diharapkan tidak melepaskan

tanggung jawab dalam sektor internal yaitu sebagai istri maupun ibu dalam mengurus rumah tangga dan tanggung jawab dalam sektor publik, yaitu sebagai pekerja.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan 2 orang karyawati di kampus 1 Universitas Ahmad Dahlan menyebutkan bahwa mereka bahagia saat dapat membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, akan tetapi pada kenyataannya hal ini sulit dilakukan karena pekerjaan yang sering dilakukan di luar kota bahkan luar negeri. Kurangnya waktu dengan keluarga membuat seseorang tidak merasa bahagia, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Otken dan Erben (2013) yang menyatakan bahwa disaat pekerjaan terlalu dominan dan keluarga terabaikan maka akan muncul ketidakbahagiaan. Selanjutnya seorang karyawati di kantor Badan Keuangan dan Aset Negara mengatakan bahwa sumber kebahagiaan beliau adalah keluarga, akan tetapi jika terdapat anggota keluarga yang sakit dapat mengganggu performanya dalam bekerja.

Bagi sebagian orang memilih pekerjaan yang setuju dengan keinginan dan prinsip hidup merupakan suatu kebahagiaan tersendiri, terlebih bagi individu yang sudah berkeluarga. Akan tetapi pada kenyataannya tidak semua orang yang sudah menikah mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya, hal ini sering menyebabkan konflik antara pasangan yang sudah menikah atau berkeluarga. Kebahagiaan bagi karyawan menjadi penting karena karyawan yang merasa bahagia memiliki perasaan positif terhadap kepuasan hidup, produktif dan mengurangi *turnover* sehingga dapat membangun sumber daya manusia yang berkualitas (Schermerhorn, John & Richard, 2013).

Di era globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin pesat membuka peluang bagi setiap orang untuk terjun di dunia kerja. Terbukanya kesempatan untuk bekerja tersebut membuat tidak adanya batasan bagi setiap individu yang ingin bekerja baik dari sisi gender, latar belakang pendidikan dan kelas sosial. Pada awal tahun 1970an banyak wanita yang mulai memasuki dunia kerja dan jumlah keluarga dimana kedua pasangan bekerja. Sama halnya dengan pria, saat ini banyak wanita saling berkompetisi untuk mendapatkan pekerjaan, baik dengan alasan untuk membantu

perekonomian dalam keluarga, ingin mengaktualisasikan dirinya maupun menyalurkan pengetahuan yang dimilikinya dengan cara bekerja (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2012).

Keseimbangan dalam kehidupan keluarga dan pekerjaan (*work family balance*) menjadi suatu kebutuhan bagi setiap individu agar tercipta kehidupan yang penuh makna dan berkualitas. Dapat dimungkinkan bahwa alasan-alasan seseorang untuk bekerja juga sebenarnya bertujuan untuk mencapai kualitas hidup yang lebih baik. Begitu juga dengan keputusan untuk menikah dan memiliki anak sehingga membentuk sebuah keluarga didasarkan pada kebutuhan untuk mencapai kepuasan hidup melalui pemenuhan dukungan emosional, fisik, dan ekonomi (Diener, Lucas, & Oishi, 2005).

Menurut Ayuningtyas dan Septarini (2013) Pekerja wanita dilaporkan mengalami perubahan aktivitas berhubungan dengan peranannya sebagai wanita karir. Dengan semakin banyaknya tuntutan dari keluarga dan semakin berkembangnya tuntutan yang berasal dari pekerjaan, tidak mengherankan apabila banyak karyawan yang mengalami konflik sehubungan dengan tuntutan tersebut. Saat menjalani rutinitas sebagai ibu dan pekerja seseorang memerlukan kesadaran penuh atas apa yang dilakukan. Kesadaran yang di maksud disini adalah sadar ketika posisi ia sedang menjadi istri maupun ibu di rumah dan saat menjadi karyawan di tempat kerjanya, kesadaran ini biasa disebut dengan *mindfulness* (Ayuningtyas & septarini, 2013).

Parent (2018) mendefinisikan *mindfulness* adalah kondisi dimana seseorang benar-benar hadir dalam situasi tertentu. Ketika penuh kesadaran individu tidak membiarkan pikirannya melayang ke hal-hal yang tidak ada pada saat ia sedang melakukan sesuatu, ia hanya fokus pada kegiatan yang sedang dikerjakan (parent & parent, 2018). Bagi ibu rumah tangga yang bekerja *mindfulness* sangat diperlukan untuk dapat menempatkan posisinya saat menjalani dua peran dengan baik. Tempat kerja dapat menjadi alasan seseorang mengalami ketidakbahagiaan dalam hidupnya terlebih jika ada permasalahan keluarga yang sedang dialami. Oleh karena itu *mindfulness* sangat penting agar seseorang dapat bekerja secara sadar dan tenang tanpa mengganggu pekerjaannya. Begitupun saat berada di rumah, seorang wanita

harus sadar akan perannya sebagai istri dan ibu yang memberikan waktu sepenuhnya untuk keluarga tanpa ada bayang-bayang pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Allen dan Kiburz (2012) yang menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat *mindfulness* yang tinggi akan memiliki *work family balance* yang baik. Pada saat seseorang *mindful* terhadap kegiatan yang dilakukan maka akan muncul kepuasan dalam setiap peran yang dijalankan (Allen & Kiburz, 2012).

Pengalaman sehari-hari dalam pelaksanaan *work family balance* dan *mindfulness* akan berdampak pada individu yang bekerja di luar rumah sekaligus terlibat dalam kehidupan berkeluarga. Oleh karena itu, isu tentang *work family balance* dan *mindfulness* menjadi penting dan menarik untuk dijadikan sebuah pembahasan dalam penelitian. 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.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka dibuat hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Hipotesis mayor yang berbunyi ada hubungan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di Kota Yogyakarta.
- 2) Hipotesis minor pertama berbunyi ada hubungan yang positif antara *work family balance* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta.
- 3) Hipotesis minor kedua berbunyi ada hubungan antara *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di Kota Yogyakarta.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan alat pengumpulan data skala. Terdapat tiga skala dalam penelitian ini yaitu skala kebahagiaan, *work family balance* dan *mindfulness*. Skala kebahagiaan disusun berdasarkan aspek dari Seligman (2011) yaitu positive emotion, engagement,

relationship, meaning dan accomplishment. Peneliti menyusun skala kebahagiaan, menggunakan 9 aitem *favorable*. Skala *work family balance* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek *work family balance* yang dikemukakan oleh Greenhaus, Collins & Shaw (2012). Ketiga aspek tersebut terdiri dari *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Peneliti menyusun skala *work family balance* sebanyak 6 aitem dengan jumlah 6 *favorable*. Skala *mindfulness* yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan empat aspek *mindfulness* yang dikemukakan oleh Baer (2016). Keempat aspek tersebut terdiri dari observasi, deskripsi, bertindak dengan penuh kesadaran dan menerima tanpa memberikan suatu penilaian. Peneliti menyusun skala *mindfulness* sebanyak 8 aitem dengan 4 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*.

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (content validity). Validitas isi merupakan langkah telaah dan revisi butir pertanyaan atau pernyataan yang dilakukan oleh penilai yang kompeten (*expert judgement*) (Azwar, 2017). *Expert judgement* pada penelitian ini dilakukan oleh 3 dosen di Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan yaitu Dr.Nina zulida situmorang M.Si, Dr. Aulia M.Psi psikolog, dan Muhammad Nur Syuhada M.Psi psikolog.

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *formula cronbach alpha* dengan bantuan program *JASP for windows*. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien reliabilitas yang angkanya berada dalam rentang 0 sampai 1.00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 maka semakin tinggi reliabilitas skala. Sebaliknya, jika koefisien reliabilitas semakin mendekati angka 0 maka reliabilitas skala semakin rendah. Pengukuran dapat dikatakan reliabel jika nilai koefisiennya lebih dari 0,6 (Azwar, 2017).

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program *Statistical Product and*

Service Sollution (SPSS) versi 20.0 *for windows*. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis dan uji asumsi yang meliputi uji normalitas, uji linearitas, dan uji multikolonieritas. Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal, uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak, uji multikolonieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak adanya gejala multikolinearitas.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diketahui nilai koefisien R sebesar 0,529 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 ($p < 0,01$). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan *kebahagiaan* pada karyawan di kota Yogyakarta. Hasil kategorisasi kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta menunjukkan bahwa dari 100 orang subjek penelitian, sebanyak 7 (7%) subjek memperoleh kebahagiaan yang rendah, 24 (24%) masuk dalam kategori sedang dan 69 (69%) dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan mempunyai kebahagiaan yang tinggi. Menurut penelitian Afiatin, Istianda & Wintoro (2016) kebahagiaan ibu bekerja sangat besar pengaruhnya terhadap kesejahteraan keluarga. Ibu merupakan jantung dalam keluarga, jika seorang ibu tidak merasa bahagia dalam menjalankan aktivitasnya sebagai ibu di rumah dan sebagai karyawan di tempat kerja maka akan berpengaruh terhadap kesejahteraan keluarga. Pada saat ibu tidak bahagia di tempat kerja akan sangat berpengaruh pada pekerjaan, produktivitas bahkan dapat mengalami stress kerja. Begitu pula saat seorang ibu tidak bahagia dirumah juga akan berpengaruh pada keluarganya.

Hasil kategorisasi *work family balance* menunjukkan bahwa dari 100 orang subjek penelitian, sebanyak 3 (3%) subjek memperoleh *work family balance* yang rendah, 32 (32%) masuk dalam kategori sedang dan 65 (65%) dalam kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa sebagian besar karyawan mempunyai *work family balance* yang

tinggi. Menurut Seligman (2011) salah satu aspek kebahagiaan adalah *relationship* atau hubungan. Agar terciptanya *work family balance* yang baik maka seseorang harus bisa menempatkan posisi dan menjalin hubungan yang baik saat berada dirumah sebagai ibu dan sebagai karyawan di tempat kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Otken & Erben (2013) yang menyatakan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work family balance* dengan kebahagiaan. Artinya *work family balance* berperan penting terhadap kebahagiaan, ketika seseorang bekerja keras akan tetapi keluarga terabaikan maka tingkat kebahagiaannya akan menurun. Di sisi lain, ketika seseorang termotivasi dan penuh energi baik dalam pekerjaan dan kehidupan maka akan meningkat tingkat kebahagiaan mereka.

Selanjutnya hasil kategorisasi *mindfulness* menunjukkan bahwa 100 orang subjek penelitian 2 (2%) orang subjek memiliki *mindfulness* yang masuk dalam kategori rendah. Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa 41 (41%) dari subjek penelitian memiliki *mindfulness* yang termasuk dalam kategori sedang, dan 57 (57%) dari subjek penelitian memiliki *mindfulness* yang berada pada kategori tinggi. Kepuasan hidup sebagai tolak ukur kebahagiaan dapat muncul dari *mindfulness* karena *mindfull* menciptakan kejernihan kesadaran, kesadaran yang tidak membuat konsep dan tidak membedakan, kesadaran dan perhatian yang fleksibel, dapat memiliki pendirian yang empiris terhadap realitas, sadar berorientasi pada masa sekarang, dan perhatian serta kesadaran yang stabil dan berkelanjutan (Hamilton, Schutte, & Brown, 2016). Seorang karyawan yang *mindfull* terhadap pekerjaannya akan membawa efek positif bagi produktivitasnya di tempat kerja. Hal ini juga dapat menjadi peluang untuk meraih prestasi di tempat ia bekerja sebagaimana yang dikemukakan oleh Seligman (2011) bahwa salah satu aspek dari kebahagiaan adalah *accomplishment* atau kemampuan berprestasi. Begitupun saat ia berada dirumah bersama keluarga, *mindfull* saat bersama keluarga sangat diperlukan untuk menjalin kelekatan bersama dengan keluarga. Karena bagaimanapun selain bekerja tugas utama seorang ibu adalah mengurus keluarga dan anak-anak.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya hubungan positif yang

signifikan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Artinya, semakin tinggi *work family balance* dan *mindfulness* maka semakin tinggi *kebahagiaannya*. Begitupun sebaliknya, semakin rendah *work family balance* dan *mindfulness* maka semakin rendah pula *kebahagiaannya*.

Hasil analisis antara *work family balance* dengan *kebahagiaan* pada karyawan di kota Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *work family balance* dengan kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family balance* pada karyawan maka semakin tinggi pula *kebahagiaannya*. Sebaliknya, jika *work family balance* yang dimiliki oleh karyawan rendah maka *kebahagiaannya* juga rendah. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Otken & Erben (2013) bahwa jika seseorang mengalami *work family balance* tinggi maka kebahagiaan nya juga akan meningkat. Akan tetapi jika *work family balance* nya rendah maka kebahagiaan nya juga menurun.

Hasil analisis antara *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *mindfulness* dengan kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *mindfulness* pada karyawan maka semakin tinggi pula kebahagiaan nya. Sebaliknya, jika *mindfulness* yang dimiliki oleh karyawan rendah maka kebahagiaan nya juga rendah.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan masuk dalam kategori tinggi. *Work family balance* dan *mindfulness* memberikan sumbangan efektif sebesar 28,01 % terhadap kebahagiaan. *Work family balance* dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 14,11%, sedangkan *mindfulness* memberikan sumbangan efektif sebesar 13,90%. Hal ini menandakan bahwa masih ada 71,99% sumbangan efektif terhadap kebahagiaan oleh variabel lain yang tidak dibahas dipenelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian pada petugas di kota Yogyakarta, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah ada hubungan yang sangat signifikan antara *work family balance* dan *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Semakin tinggi *work family balance* dan *mindfulness* maka semakin tinggi kebahagiaan pada karyawan. Sebaliknya, Semakin rendah *work family balance* dan *mindfulness* maka semakin rendah pula kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Selanjutnya ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *work family balance* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Artinya semakin tinggi *work family balance* maka semakin tinggi pula kebahagiaan. Sebaliknya semakin rendah *work family balance* maka semakin rendah kebahagiaan. Selain itu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara *mindfulness* dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta. Artinya semakin tinggi *mindfulness* maka semakin tinggi pula kebahagiaan. Sebaliknya semakin rendah *mindfulness* maka semakin rendah juga kebahagiaan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di kota Yogyakarta memiliki kebahagiaan yang tinggi. Saran untuk peneliti selanjutnya adalah bagi yang hendak meneliti terkait kebahagiaan diharapkan dapat mengembangkan serta memperluas penelitian dengan menggunakan variabel pada faktor lain yang dapat mempengaruhi kebahagiaan sehingga data serta informasi yang didapatkan lebih kompleks dan komprehensif. Selain itu bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian terkait dengan *mindfulness* diharapkan mempunyai acuan teori yang lebih luas. Saran bagi subjek diharapkan karyawan di kota Yogyakarta mampu mempertahankan atau meningkatkan *work family balance* dan *mindfulness* yang sudah ada, sehingga kebahagiaan yang sudah ada juga dapat bertahan atau meningkat dari kondisi ada sekarang, hal ini guna menunjang keberhasilan dan kepentingan bersama untuk mencapai *work family balance* yang baik bagi keluarga dan tercapainya tujuan organisasi. Kepada karyawan di Universitas Ahmad Dahlan diharapkan mampu menjalin hubungan yang baik dengan rekan sejawat dan keluarga besar di Universitas

Ahmad Dahlan Yogyakarta. Kepada Kepala Badan Keuangan dan Aset Daerah kota Yogyakarta diharapkan untuk tetap menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan seluruh karyawati yang ada, dapat mengayomi, memimpin dan memberikan perhatian yang tulus, serta membuat acara untuk memperkuat jalinan hubungan antara karyawati dan keluarga. Selain itu juga memberikan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawati, dan dapat memberikan motivasi agar para karyawati yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya sehingga mampu mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki agar dapat mencapai prestasi di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdollahpour, S., dan Khosravi, A. (2017). Relationship between Spiritual Intelligence with happiness and fear of childbirth in iranian pregnant women. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery* , 23, 45-50. doi : 10.4103/ijnmr.IJNMR_39_16
- Afiatin, T., Istianda, I. P., Wintoro, A. Y. (2016). Happiness of working mothers through family life stages. *Anima Indonesia psychological journal* , 31(3),101-110
- Allen, Tammy ., Kiburz, M Kaitlin (2012) . Mindfulness and work family balance among working parents . *Journal of vocational behavior* . 80 (2012) 372-379.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Antis Loizides. (2013). *Happiness through Character*. London: Lexington Books.
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi positif : pendekatan saintifik menuju kebahagiaan*. Jakarta : Gramedia pustaka tama.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayuningtyas, L., dan septarini, B. g. (2013). Hubungan family supportive supervison behaviors dengan work family balance pada wanita bekerja. *Jurnal psikologi industri dan organisasi* .
- Azwar, S. (2017). *Metode penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Indeks kebahagiaan daerah istimewa yogyakarta*. 2017. Yogyakarta. Badan pusat statistika.
<https://www.bps.go.id/publication/2017/12/05/1f99cefd596c449b93405fcd/indeks-kebahagiaan-2017.html>
- Baer, R. A. (2016). *Mindfulness based treatment approaches : Clinician's guide to evidence base and applications*. Academic press.
- BPS. (2017). *Perempuan sebagai tenaga kerja profesional menurut provinsi*. 2017. Bandung. Badan pusat statistika.
<https://www.bps.go.id/dynamictable/2018/08/15/1571/-idg-perempuan-sebagai-tenaga-profesional-menurut-provinsi-2010-2017.html>
- Brown, K. W., Creswell, J. D., dan Ryan, R. M. (2015). *Handbook of Mindfulness : Theory, research and practise*. New york: Guilford press.
- Carr, A. (2011). *Positive psychology : The science of happiness and human strength*. New york: Routledge.
- Diener, E., Lucas, R., dan Oishi, S. (2005). *Subjective well being . The science of happiness and life satisfaction : oxford handbook positive psychology*.
- Fisher, G., Auley, M., Stanton, J. M., Jolton, J. A., dan Gavin, J. (2009). *Modeling the relationship between family balance and organizational outcomes*. The annual conference of the society for industrial organizational : Michigan
- Frone, M. R. (2003). Work family balance. *American psychological assosiaton* , 143-162.
- Ghazali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gonelli, C., Agus, M., Rffagnino, M. (2018). Work family conflict in nursing: The role of work schedules, familial antecedents and emotional regulations. *Open journal of medical psychology*, 7, 123-147
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., dan Shaw, J. D. (2012). The relation between work family balance. *Journal of vocational behavior* , 511-531.
- Hamilton, J. S., Schutte, N. S., dan Brown, R. F. (2016). Effects of a Mindfulness Intervention and Sports Anxiety, Pessimism, and Flow in Competitive Cyclist. *Applied Psychology : Health and Well-Being* , 86-103.
- Hills, P., dan Argyle, M. (2001). The oxford happiness questionnaire: A compact scale for the measurement of psychological well-being. *personality and individual differences* , 1073-1082.
- Hurlock, E. B. (2004). *psikologi perkembangan : suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Jakarta: Erlangga.
- Kirchmeyer, C. (2000). *Work-life initiatives : Greed or benevolence regarding workers' time ?* New York : John wiley publication
- Liu, S., Liu, Y., dan Ni, Y. (2018). *A Review of mindfulness improves decision*. China : School of management jinan university Guangzhou.
- Maulana, M. A. (2017). *Hubungan kualitas manajemen waktu dan work family balance pada pekerja wanita yang sudah menikah di PT Sai Apparel Industries Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Negeri Semarang
- McDonald, P., dan Bradley, L. M. (2005). *The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*. Hudson Global Resources.
- Mill, J. S. (2013). *Platonic Heritage: Happiness through character*. United states of America: Lexington Books.
- Olendzki, A., Siegel, R. D., dan Germer, C. K. (2008). *Mindfulness : What is it ? where does it come from ?* New york: Springer publisher
- Otken, A. B., dan Erben, G. S. (2013). the relationship between Work family balance and Kebahagiaan from the perspectives of Generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review* , 45-53.
- Parent, j., dan parent, n. (2018). *A walk in the wood*. United states of America: Disney editions.
- Price, S. J., Price, C. A., dan McKenry, P. C. (2010). *Families and change : coping with stressful events and transitions*. United states: Sage Publications.
- Safira, T. (2016). *Hubungan partisipasi sosial dengan kebahagiaan pada purnawirawan TNI*. Skripsi tidak diterbitkan, Fakultas Psikologi Universitas Muhamadiyah Malang
- Santrock, J. W. (2002). *Life-span development (perkembangan sepanjang hidup) jilid 1*. Jakarta : Erlangga.
- Schermerhorn, J. R. (2013). *Management*. United states of America: John Wiley dan Sons Inc.
- Seligman. (2011). *Authentic Kebahagiaan . Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif*. Bandung: Mizan pustaka.
- Seligman, M. E. (2005). *Authentic Happiness*. Bandung: Mizan Pustaka.

- sugiyono. (2007). *Metode penelitian kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Thorntwaite, L. (2002, august 16). Work family balance : International research on employee preferences. *Working time today conference* , pp. 1-45.
- Vallely, S. W. (2013). *Sensatonal meditation for children* : Satya worldwide.
- Waskito, P., Loekmono, J. L., Dwikurnaningsih, Y. (2018). Hubungan antara mindfulness dengan kepuasan hidup mahasiswa bimbingan dan konseling. *Jurnal kajian bimbingan dan konseling* , 99-107.
- Widhianingrum, R., Subandi., Rumiani. (2018). Mindfulness pada kebahagiaan penderita diabetes melitus tipe II. *Philanthropy journal of psychology* , 97-113.
- Wood, J. T. (2013). *Komunikasi interpersonal : Interaksi keseharian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Wulandari, S., Widyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal psikologi (10) 1*, 45-56
- Zinn, J. K. (2014). *Guided Mindfulness Meditation*. Michigan : Sounds True.