

**PENGARUH *MINDFULNESS* TERHADAP *WORK-LIFE*
BALANCE MELALUI MEDIASI REGULASI EMOSI**
(Studi pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta)

TESIS

OLEH

TIS'A MUHARRANI
NPM. 211804022



PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/6/23

**PENGARUH *MINDFULNESS* TERHADAP *WORK-LIFE*
BALANCE MELALUI MEDIASI REGULASI EMOSI**
(Studi pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta)

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Psikologi Pada Program Pasca Sarjana
Universitas Medan Area

OLEH

TIS'A MUHARRANI
NPM. 211804022

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 6/6/23

Access From (repository.uma.ac.id)6/6/23

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER PSIKOLOGI

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh *Mindfulness* Terhadap *Work-life Balance* Melalui
Mediasi Regulasi Emosi (Studi pada *Air Traffic Controller*
Bandara Internasional Soekarno-Hatta)

Nama : Tis'a Muharrani

NIM : 211804022

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog



Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog

Ketua Program Studi

Magister Psikologi



Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog

Direktur



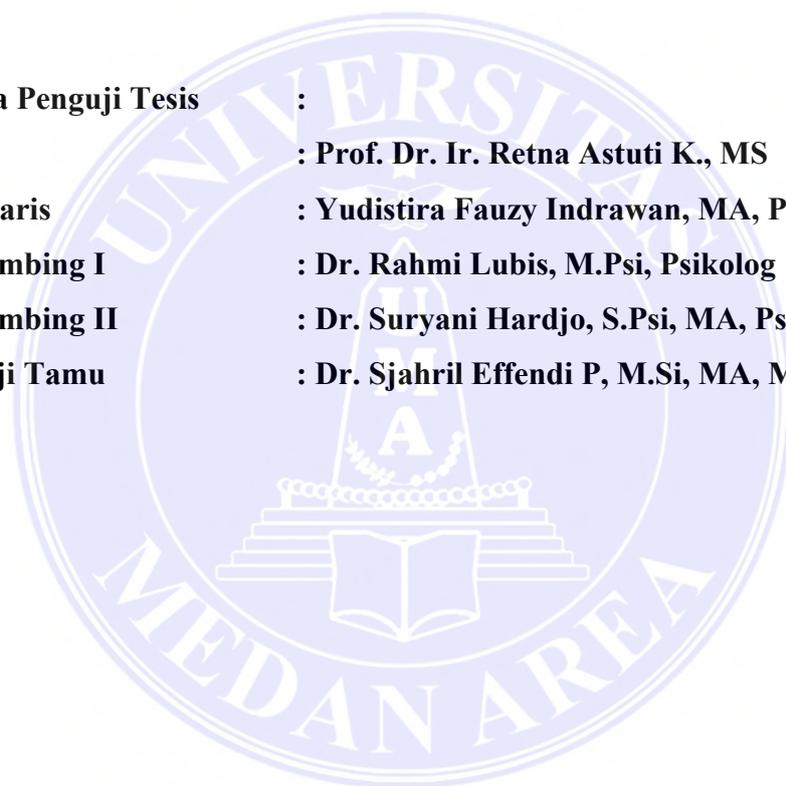
Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS

Telah Diuji Pada Tanggal 02 Mei 2023

Nama : Tis'a Muharrani

NPM : 211804022

Panitia Penguji Tesis :
Ketua : Prof. Dr. Ir. Retna Astuti K., MS
Sekretaris : Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D
Pembimbing I : Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog
Pembimbing II : Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog
Penguji Tamu : Dr. Sjahril Effendi P, M.Si, MA, M.Psi, MH



HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.



Medan, 02 Mei 2023


Tis'a Muharrani
211804022

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tis'a Muharrani
NPM : 211804022
Program Studi : Magister Psikologi
Fakultas : Pascasarjana
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PENGARUH *MINDFULNESS* TERHADAP *WORK-LIFE BALANCE*
MELALUI MEDIASI REGULASI EMOSI (Studi pada *Air Traffic Controller*
Bandara Internasional Soekarno-Hatta)**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan Tesis saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 02 Mei 2023

Yang Menyatakan,



Tis'a Muharrani

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahiim segala puji dan segenap rasa syukur ditujukan bagi Allah Maha Kuasa yang telah memberikan kekuatan dan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian dalam bentuk tesis ini. Penulisan tesis yang berjudul Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work-life Balance* Melalui Mediasi Regulasi Emosi (studi pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta) diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi Sains (M.Psi) di Universitas Medan Area. Akan tetapi, tujuan yang lebih mendasar dari itu adalah untuk melatih peneliti menangkap permasalahan tersebut secara logis, mengumpulkan, mengolah dan menganalisis data dengan instrumen-instrumen serta menuliskan hasil penelitian secara sistematis.

Semoga apa yang peneliti lakukan ini tercatat sebagai amal yang jariyah di sisi Allah subhanahu wa ta'ala dan dapat memberikan manfaat bagi para pembaca. Billa hit taufiq wal hidayah wassalamu'alaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, 02 Mei 2023



Tis'a Muharrani
211804022

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti sanjungkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work-life Balance* Melalui Mediasi Regulasi Emosi (studi pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta). Dalam penyusunan Tesis ini peneliti telah banyak mendapatkan bantuan materi maupun dukungan moral dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih disampaikan kepada:

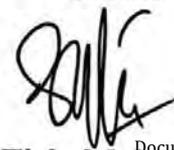
1. Rektor Universitas Medan Area, Prof. Dr. Dadan Ramdan., M.Eng.,M.Sc.
2. Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area, Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani.MS.
3. Ketua Program Studi Magister Psikologi, Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psikolog.
4. Komisi Pembimbing, Ibu Dr. Rahmi Lubis, M.Psi, Psikolog dan Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA, Psikolog, terima kasih untuk semua arahan dan dukungan selama penulisan tesis ini.
5. Bapak Yudistira Fauzy Indrawan, MA, Ph.D selaku sekretaris yang memberikan bimbingan dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Dr. Sjahril Effendi P, M.Si, MA, M.Psi, MH selaku penguji tamu yang bersedia meluangkan waktu untuk memberikan masukan kepada peneliti.

7. Kepada suami tercinta, M. Hanbali Bakti, S.HI., M.AP dan anak-anak tersayang, Haniyah Sakhi Bakti, Tanisha Sherana Bakti, Qafisha Elzahsy Bakti dan Izzatin Ghumaisha Bakti. Terima kasih atas limpahan kasih sayang dan kebahagiaan yang tiada henti kepada saya.
8. Kepada kedua orang tua peneliti, ayah Syafridan Lubis (alm.) dan ibu Jamiah juga ayah dan ibu mertua Surya Bakti dan Suryati yang selalu memberikan dukungan serta mendo'akan peneliti.
9. Rekan-rekan mahasiswa Pascasarjana Universitas Medan Area angkatan 2021.
10. Seluruh staff/pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area.
11. Deputy General Manager Perencanaan dan Evaluasi Operasi Airnav Indonesia Cabang Jakarta Air Traffic Service Center atas izin untuk melaksanakan penelitian.
12. Kepada seluruh *Air Traffic Controller* Airnav Indonesia Cabang Jakarta Air Traffic Service Center atas partisipasinya dalam penelitian ini.
13. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

Peneliti berharap tesis ini bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah peneliti terima. Aamiin.

Medan, 02 Mei 2023

Peneliti



Tis'a Muharrani

211804022

Document Accepted 6/6/23

ABSTRAK

Muharrani, Tis'a. Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work-life Balance* Melalui Mediasi Regulasi Emosi (Studi pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta). Magister Psikologi Program Pasca Sarjana Universitas Medan Area. 2023.

Salah satu bidang pekerjaan profesional yang bergerak di bidang pelayanan adalah petugas pengatur lalu lintas udara atau yang dikenal sebagai *Air Traffic Controller* (ATC). ATC memiliki peran sosial yang lain di luar pekerjaan. Hal tersebut menjadi persoalan ketika ATC tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarga maupun lingkungan sosialnya. Karyawan yang mengalami kendala dalam *work-life balance* diawali dengan perasaan kecewa, gelisah dalam bekerja dan ingin segera mengakhiri kondisi yang dihadapi saat ini untuk berpindah ke posisi atau peran lainnya di luar bekerja. Untuk itulah diperlukan adanya *mindfulness* guna menghindari emosi negatif yang muncul dan mempengaruhi *work-life balance* sehingga ATC mampu berfokus dan menjalani perannya saat ini dan peran lainnya secara seimbang. Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan teknik analisis data *structural equation model* (SEM) yang dioperasikan melalui program JASP versi 16. Populasi penelitian berjumlah 368 karyawan dengan sampel 172 karyawan menggunakan teknik *simple random sampling*. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *mindfulness* berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 0,337 dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$, *mindfulness* berpengaruh positif terhadap regulasi emosi dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 0,686 dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$, regulasi emosi berpengaruh positif terhadap *work-life balance* dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) 0,321 dan signifikan dengan nilai $p < 0.001$, dan regulasi emosi signifikan memediasi hubungan antara *mindfulness* dan *work-life balance* dengan nilai $p < 0.001$.

Kata kunci: *Work-life balance*, regulasi emosi, *mindfulness*, *structural equation model*.

ABSTRACT

Muharrani, Tis'a. *The Effect of Mindfulness on Work-life Balance Through Mediation of Emotion Regulation (Study on Air Traffic Controllers at Soekarno-Hatta International Airport). Master of Psychology Postgraduate Program, University of Medan Area. 2023.*

One of the fields of professional work engaged in the service sector is an air traffic control officer, also known as an Air Traffic Controller (ATC). ATC has other social roles outside of work. This becomes a problem when ATC cannot balance work with family or social environment. Employees who experience problems in work-life balance begin with feelings of disappointment, and anxiety at work and want to immediately end the conditions they are currently facing to move to other positions or roles outside of work. For this reason, mindfulness is needed to avoid negative emotions that arise and affect work-life balance so that ATC is able to focus and carry out its current and other roles in a balanced way. The research was conducted quantitatively using structural equation model (SEM) data analysis techniques operated through the JASP version 16 program. The study population consisted of 368 employees with a sample of 172, using a simple random sampling technique. Based on the research results it is known that mindfulness has a positive effect on work-life balance with a path coefficient value of 0.337 and is significant with a p-value < 0.001, mindfulness has a positive effect on emotional regulation with a path coefficient value of 0.686 and is significant with a p-value < 0.001, emotion regulation has a positive effect on work-life balance with a path coefficient value of 0.321 and is significant with a p-value < 0.001, and emotional regulation significantly mediates the relationship between mindfulness and work-life balance with a p-value < 0.001.

Keywords: *Work-life balance, emotion regulation, mindfulness, structural equation model.*

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Rumusan Masalah	15
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Manfaat Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
2.1 Kerangka teori	17
2.1.1 <i>Work-life Balance</i>	17
a) Dimensi <i>Work-life Balance</i>	17
b) Faktor yang Mempengaruhi <i>Work-life Balance</i>	18
c) Dimensi dan Aspek <i>Work-life Balance</i>	22
2.1.2 <i>Mindfulness</i>	25
a) Definisi <i>Mindfulness</i>	25
b) Faktor yang Mempengaruhi <i>Mindfulness</i>	28
c) Dimensi dan Aspek <i>Mindfulness</i>	29
2.1.3 Regulasi Emosi	32
a) Definisi Regulasi Emosi	32
b) Proses Regulasi Emosi	34
c) Dimensi dan Strategi Regulasi Emosi	36
2.1.4 Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap <i>Work-life Balance</i>	37
2.1.5 Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap Regulasi Emosi	39
2.1.6 Pengaruh Regulasi Emosi terhadap <i>Work-life Balance</i>	42
2.1.7 Peran Mediasi Regulasi Emosi dalam Pengaruh <i>Mindfulness</i> terhadap <i>Work-life Balance</i>	44
2.2 Kerangka Konseptual	48
2.3 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN	50
3.1 Desain Penelitian	50
3.2 Identifikasi Variabel	50
3.3 Definisi Operasional	51
3.3.1 <i>Work-life Balance</i>	51
3.3.2 <i>Mindfulness</i>	52
3.3.3 Regulasi Emosi	52
3.4 Populasi dan Sampel	53
3.4.1 Populasi	53
3.4.2 Sampel	53
3.5 Teknik Pengambilan Sampel	53

3.6 Metode Pengumpulan Data	54
3.7 Prosedur Penelitian.....	57
3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas	58
3.8.1 Uji Validitas	58
3.8.2 Uji Reliabilitas	59
3.9 Teknik Analisis Data.....	59
3.9.1 Analisis Deskriptif	59
3.9.2 Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis SEM	60
3.10 Hipotesis Statistik.....	63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
4.1 Orientasi Kancha Penelitian.....	64
4.1.1 Sejarah Perum LPPNPI (AirNav Indonesia).....	64
4.1.2 Visi dan Misi Perum LPPNPI (AirNav Indonesia).....	67
4.1.3 Struktur Organisasi Perum LPPNPI (AirNav Indonesia).....	67
4.1.4 Struktur Organisasi Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Jakarta Air Traffic Service Center (JATSC).....	68
4.2 Persiapan Penelitian	69
4.2.1 Persiapan Administrasi	69
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	69
4.3 Pelaksanaan Penelitian	72
4.4 Hasil Analisis data	72
4.4.1 Pengujian Model Pengukuran Validitas dan Reliabilitas (<i>Measurement Model Test</i>)	72
4.5 Pengujian Model Struktural (<i>Structural Model Test</i>) Uji Signifikansi	78
4.6 Analisis Statistik Deskriptif	82
4.7 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	83
4.7.1 Mean Hipotetik.....	83
4.7.2 Mean Empirik.....	83
4.7.3 Kategorisasi.....	84
4.8 Pembahasan.....	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Simpulan	96
5.2 Saran.....	97
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala <i>Work-life Balance</i> Sebelum Penelitian.....	55
Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Regulasi Emosi Sebelum Penelitian.....	56
Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala <i>Mindfulness</i> Sebelum Penelitian	56
Tabel 3.4 <i>Goodness-of-Fit Index</i>	62
Tabel 4.1 Nilai SLF Berdasarkan Indikator-indikator pada Variabel Laten MF, RE, dan WLB	75
Tabel 4.2 Pengujian Validitas <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan Reliabilitas <i>Construct Reliability (CR)</i>	77
Tabel 4.3 Uji Kecocokan Model Secara Keseluruhan	78
Tabel 4.4 Uji Signifikansi Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung (Mediasi)	79
Tabel 4.5 <i>R-Square</i>	80
Tabel 4.6 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung <i>Mindfulness</i> terhadap <i>Work-life Balance</i> Melalui Regulasi Emosi.....	81
Tabel 4.7 Tabel Distribusi Frekuensi dan Persentase Analisis Data Deskriptif	82
Tabel 4.8 Rangkuman Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	84

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	47
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perum LPPNPI (AirNav Indonesia).....	67
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Perum LPPNPI (AirNav Indonesia) Cabang Jakarta Air Traffic Service Center (JATSC).....	68
Gambar 4.3 <i>Path Diagram</i> Berdasarkan Nilai SLF dan Koefisien Jalur.....	76



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pekerjaan memiliki peran yang sangat besar dalam memenuhi kebutuhan hidup manusia, terutama kebutuhan ekonomis, sosial, dan psikologis. Secara ekonomis, orang yang bekerja akan memperoleh penghasilan atau uang yang bisa digunakan untuk membeli barang dan jasa guna mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari. Secara sosial, orang yang memiliki pekerjaan akan lebih dihargai oleh masyarakat. Sedangkan secara psikologis individu merasa lebih tenang karena aman secara finansial (BPS, 2002).

Penduduk Indonesia (khususnya penduduk usia kerja) bekerja dalam berbagai jenis pekerjaan yang sangat banyak jenis dan variasinya. Tingkat keahlian yang diperlukan suatu jenis pekerjaan ditentukan berdasarkan luas dan kompleksitas dari rangkaian tugas. Makin luas dan kompleks rangkaian tugas-tugas, makin tinggi tingkat keahlian yang diperlukan untuk jenis pekerjaan tersebut. Tingkat keahlian secara operasional diukur dengan jumlah tahun pendidikan formal, pelatihan dan pengalaman yang relevan yang biasanya diperlukan untuk bisa menyelesaikan rangkaian tugas secara memuaskan (BPS, 2002).

Salah satu bidang pekerjaan profesional yang bergerak di bidang pelayanan adalah petugas pengatur lalu lintas udara atau yang dikenal sebagai *Air Traffic Controller* (ATC). *Air Traffic Controller* (ATC) adalah pemandu lalu lintas udara

yang bertugas untuk membantu pesawat sebelum lepas landas, mencari rute penerbangan, dan mengarahkan pesawat saat hendak mendarat di sebuah bandara.

Selain memberikan jalur perjalanan terbaik, seorang ATC juga membantu untuk menjaga keselamatan lalu lintas penerbangan agar terhindar dari kecelakaan. Dengan demikian, informasi yang diberikan oleh seorang ATC sangat penting dan krusial. Menurut ICAO (*International Civil Aviation Organization*) dalam Annex 11, *air traffic control service* merupakan pelayanan yang bertujuan untuk a) mencegah terjadinya tabrakan antara: 1) pesawat, dan 2) pesawat dengan objek lain dalam area manuver; dan b) memperlancar dan menjaga kelancaran lalu lintas udara. Untuk itu, petugas yang memberikan layanan *air traffic service* disebut sebagai *Air Traffic Controller* (ICAO, 2018).

Di Indonesia, ATC atau petugas pemandu lalu lintas udara bekerja di bawah Perusahaan Umum (Perum) Lembaga Penyelenggara Pelayanan Navigasi Indonesia (LPPNPI) atau lebih dikenal dengan AirNav Indonesia. Berdasarkan PP No. 77 tahun 2012 maksud dan tujuan pendirian Perum LPPNPI ialah melaksanakan penyediaan jasa pelayanan navigasi penerbangan sesuai dengan standar yang berlaku untuk mencapai efisiensi dan efektivitas penerbangan dalam lingkup nasional dan internasional. Sebagai badan usaha, tolak ukur kinerja AirNav Indonesia dilihat dari sisi keselamatan yang terdiri atas banyak unsur seperti Sumber Daya Manusia (SDM), peralatan, prosedur dan lain sebagainya yang semuanya harus mengikuti perkembangan dan standar yang diatur secara ketat dalam *Civil Aviation Safety Regulations* (Seftiyana, 2021).

Seiring berjalannya waktu pertumbuhan lalu lintas udara semakin pesat dan tak terhindarkan di seluruh dunia. Jumlah pesawat yang terbang di seluruh belahan dunia kian meningkat sehingga dibutuhkan kemampuan ATC untuk memberikan pelayanan lalu lintas udara secara maksimal. ATC harus dapat menerapkan rencana serta membuat keputusan terhadap situasi *traffic*, serta harus mampu memecahkan masalah dan melakukan prediksi terhadap kondisi *traffic* yang sedang dihadapi. Untuk melakukan tugas kontrol penting, ATC harus bertindak dengan benar dan tepat dalam segala keadaan (ICAO, 1993).

Untuk mempertahankan kemampuan dan *performance* seorang ATC saat bekerja, perusahaan rutin melakukan evaluasi yang diatur dalam regulasi *International Civil Aviation Organization* (ICAO). Dalam regulasi tersebut, diatur mengenai masa berlaku lisensi, pengaturan jam kerja maksimal, pola *shift* kerja, posisi kerja, masa berlaku dokumen kesehatan, masa berlaku kompetensi ICAO *English Language Proficiency* (IELP) serta masa berlaku *rating* (ICAO, 1993). Bekerja sebagai ATC dibutuhkan fokus dan konsentrasi yang tinggi sehingga perusahaan memiliki regulasi yang dijadikan pedoman agar ATC tetap memiliki *performance* yang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai tujuan utama pelayanan lalu lintas penerbangan yaitu *safety*.

Seorang ATC dalam menjalankan pemanduan lalu lintas penerbangan harus sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya yaitu memenuhi ketentuan jumlah jam kerja yang diatur dalam KP 287 Tahun 2015 oleh Dirjen Perhubungan Udara. Jumlah jam pemanduan dalam 1 (satu) minggu tidak lebih dari 24 (dua puluh empat) jam; jumlah jam pemanduan dalam satu hari tidak lebih dari 6 (enam) jam,

pemanduan paling banyak dilakukan selama 2 (dua) jam berturut-turut, dan harus diberikan jeda waktu istirahat selama 1 jam. Jumlah jam kerja dalam 1 (satu) hari tidak lebih dari 8 (delapan) jam; serta jumlah jam kerja dalam 1 (satu) minggu tidak lebih dari 32 (tiga puluh dua) jam. Hal ini diatur agar ATC dapat bekerja secara fokus dan maksimal dalam memberikan pelayanan lalu lintas penerbangan (Jenderal Perhubungan, 2015).

Berdasarkan ketentuan tersebut, ATC yang bekerja di bandara yang memberikan pelayanan 24 jam nonstop maka diberlakukan pola kerja *shift* yang tidak terlepas dari ketentuan yang tertuang dalam KP 287 Tahun 2015. *Shift* kerja yang berlaku adalah 3 *shift* terdiri atas *shift* pagi, siang, dan malam. Kemudian setelah menjalani 3 *shift* tersebut, ATC akan mendapatkan libur 2 hari. Pola *shift* seperti ini menjadi sebuah persoalan bagi ATC untuk menyesuaikan peran dan waktu libur dengan keluarga maupun lingkungan sosial lainnya.

Sebagai individu, seorang ATC memiliki peran sosial yang lain di luar pekerjaan. Peran tersebut termasuk interaksi dengan keluarga, pergaulan dengan teman dan masyarakat di lingkungan sekitarnya. Seorang ATC bisa berperan sebagai suami, istri, ayah, ibu, anak maupun sebagai anggota masyarakat atau kelompok di lingkungan tempat tinggalnya. Peran-peran tersebut memiliki tuntutan dan kewajiban yang berbeda-beda. Adakalanya peran-peran tersebut dapat berjalan beriringan namun bisa juga berkonflik satu sama lain. Hal tersebut dapat menjadi persoalan ketika seorang ATC tidak bisa menyeimbangkan antara pekerjaan dengan keluarga maupun lingkungan sosialnya.

Fenomena ini didukung dengan data di lapangan yang didapatkan melalui wawancara terhadap dua orang karyawan, keduanya menyatakan bahwa bekerja sebagai ATC dengan 3 pola *shift* kerja merupakan hal yang disenangi sebagian besar karyawan karena waktu kerja yang cukup fleksibel. Namun, hari libur yang didapatkan sering kali tidak bersamaan dengan *weekend* maupun hari libur lainnya. Bahkan ATC harus bekerja di hari libur sehingga hal ini menjadi kendala bagi ATC untuk menyesuaikan jadwal dengan keluarga dan lingkungan sosial. Berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan informasi bahwa ATC tidak bisa mengajukan cuti pada masa *peak season* atau masa padat *traffic* (lalu lintas) penerbangan. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti sendiri kepada 72 orang ATC, sebanyak 69,44% ATC merasa sulit dalam mengendalikan emosi. ATC juga mengakui sering merasa gelisah, cemas, dan tidak fokus saat bekerja dan di saat yang sama harus memikirkan peran lain di luar pekerjaan yang belum selesai.

Data di atas menggambarkan kendala ATC dalam mengatasi keseimbangan antara pekerjaan dengan lingkungan sosial lainnya terutama keluarga hingga terkadang mempengaruhi munculnya emosi negatif dalam bekerja. Keluarga merupakan bagian yang penting dalam hidup individu yang mempengaruhi pekerjaan dan bahkan mempengaruhi kinerja (Fisher et al, 2009). Antara keluarga dan pekerjaan harus dihadapi bersama, penurunan interaksi pada salah satunya bisa mempengaruhi kesehatan dan perilaku (Rahayu et al., 2021). Persoalan di atas akan menjadi rumit dan kompleks ketika salah satu peran mengambil porsi yang lebih besar dibandingkan peran lainnya.

Abubaker dan Bagley (2016) menemukan bahwa keseimbangan antara tuntutan peran dalam pekerja, keluarga, dan kehidupan sosial adalah masalah yang menantang bagi masyarakat modern (dalam Huda & Firdaus, 2020). Untuk mencapai keseimbangan dalam pekerjaan, keluarga dan lingkungan sosial lainnya diperlukan *work-life balance*. *Work-life balance* didefinisikan sebagai konstruk multidimensional yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, 2002).

Work-life balance merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya (Fisher et al, 2009). Pekerjaan dan kehidupan yang seimbang seharusnya ada ketika ada fungsi yang tepat di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. *Work-life balance* sebagai kondisi keseimbangan yang ingin dicapai antara pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi. Dengan adanya *work-life balance*, individu akan maksimal menjalankan perannya. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang memiliki *work-life balance*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alegre & Pasamar bahwa adanya *work-life balance* dapat meningkatkan inovasi karyawan dalam perusahaan (Alegre & Pasamar, 2018).

Work-life balance tidak hanya mementingkan pembahasan keluarga, juga bukan untuk mengurangi porsi dalam bekerja. Tetapi, *work-life balance* berarti bekerja cerdas tanpa harus mengorbankan salah satunya. Woodland et al (2003) dan Stevens et al. (2004) melaporkan bahwa tingkat tertinggi dan terbaik dalam

work-life balance adalah saat individu mampu menyeimbangkan pekerjaan dan seluruh aspek dalam kehidupannya (Houston, 2005).

Pola *shift* kerja yang dijalani ATC menjadi permasalahan yang mengganggu keseimbangan kehidupan kerja, keluarga, maupun lingkungan sosial lainnya. Hal ini sejalan dengan studi literatur yang dijalankan oleh Pearsin (2015) bahwa individu yang bekerja dengan *shift* malam akan memiliki masalah dalam pengaturan *work-life balance* pada dunia kerja dan keluarga. Individu yang bekerja dengan *shift* malam cenderung mengalami masalah kesehatan yang mengakibatkan menurunnya produktivitas (Pearson, 2015).

Menurut Poulouse (2014) salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Gratz dan Roemer (2004) menjelaskan bahwa regulasi emosi mencakup upaya untuk penerimaan emosi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku impulsif dan kemampuan untuk menggunakan strategi regulasi emosi sesuai situasi secara fleksibel. Peneliti menemukan bahwa regulasi emosi merupakan hal yang bermanfaat untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang bahagia cenderung memiliki sikap kerja yang positif, tidak menarik diri, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif, karyawan juga menjadi lebih sukses dibandingkan karyawan dengan emosi negatif (Robbins & Judge, 2019).

Goleman menggolongkan beberapa bentuk emosi di antaranya: amarah, kesedihan, takut, kenikmatan, terkejut, jengkel, dan malu. Emosi diklasifikasikan

menjadi emosi yang positif dan emosi yang negatif, yang tergolong sebagai emosi positif adalah antusiasme, rasa senang dan cinta dan yang tergolong emosi negatif adalah cemas, marah, rasa bersalah dan sedih (dalam Santrock, 2011). Cukup sulit untuk mendeteksi tujuan dari regulasi emosi pada tiap individu, namun satu hal yang dapat disimpulkan adalah bahwa regulasi emosi berkaitan dengan mengurangi dan menaikkan emosi negatif dan positif. Emosi positif dan emosi negatif ini muncul ketika individu yang memiliki tujuan berinteraksi dengan lingkungannya dan orang lain. Emosi positif muncul apabila individu dapat mencapai tujuannya dan emosi negatif muncul bila individu mendapatkan halangan saat akan mencapai tujuannya. Hal yang termasuk emosi positif diantaranya adalah senang dan gembira, sedangkan yang tergolong emosi negatif diantaranya adalah marah, takut dan sedih (Gross, 1999).

Kemampuan regulasi emosi berkaitan dengan bagaimana individu dapat mengelola dan memahami ekspresi emosi yang dialami. Ketika seseorang dapat melakukan regulasi emosi, maka akan dapat meningkatkan emosi positif atau menurunkan efek dari emosi negatif yang muncul dalam situasi dan kondisi tertentu (Adinda & Prastuti, 2021). Isen, Daubman, & Nowicki (2007) menyebutkan bahwa emosi yang positif dapat memberikan pengaruh yang positif pula terhadap pemecahan masalah, sedangkan emosi negatif sebaliknya dapat menghambat proses pemecahan masalah (Musslifah, 2018).

Menurut Gross (2001) regulasi emosi tidak hanya dilakukan ketika individu mengalami emosi negatif akan tetapi digunakan pula untuk meregulasi emosi positif agar ditunjukkan dengan tidak berlebihan misalnya penurunan kebahagiaan

untuk menyesuaikan diri secara sosial (dalam Saputri & Sugiariyanti, 2017). Menurut Gross (2014), respon emosional yang tidak tepat dapat menuntun individu ke arah yang salah. Pada saat emosi tampaknya tidak sesuai dengan situasi tertentu, individu sering mencoba untuk mengatur respon emosional agar emosi tersebut dapat lebih bermanfaat untuk mencapai tujuan, sehingga diperlukan suatu strategi yang dapat diterapkan untuk menghadapi situasi emosional berupa regulasi emosi yang dapat mengurangi pengalaman emosi negatif maupun tingkah laku maladaptif.

Seseorang yang mampu meregulasi emosinya akan mendapat dampak positif bagi kesehatan fisik, tingkah laku, dan hubungan sosial. Ketika emosi negatif lebih dominan maka regulasi emosi diperlukan agar mampu mengendalikan situasi yang terjadi. Pengendalian emosi membantu individu menyesuaikan diri dengan situasi di lingkungan sekitar. Individu dapat menempatkan diri dalam situasi yang tepat (Gross, 2014). Ketidakmampuan individu dalam meregulasi emosi bisa berdampak pada perilaku antisosial dan mengganggu stabilitas kepribadian hingga dewasa (Josua et al., 2020). Individu yang tidak bisa meregulasi emosi juga akan mengarah pada *coping stress* negatif yang membuat perubahan kognitif pada individu dan berpikiran negatif untuk melukai diri sendiri (Estefan & Wijaya, 2014).

Menurut Rajappa (2012) individu yang bermasalah dengan regulasi emosinya dapat meningkatkan kemungkinan resiko terjadinya perilaku bunuh diri. Wagner & Zimmerman (2006) menyatakan bahwa kurangnya kemampuan regulasi emosi secara signifikan dapat memprediksi muncul atau tidaknya ide

bunuh diri. Hasil dalam penelitian tersebut mengindikasikan bahwa kurangnya akses terhadap kemampuan strategi regulasi emosi menjadi salah satu aspek terjadinya disregulasi emosi yang secara kuat berhubungan dengan pemikiran untuk melakukan bunuh diri (dalam Adinda & Prastuti, 2021).

Penelitian sebelumnya (Ong & Thompson, 2019) juga menyatakan bahwa regulasi emosi memiliki kaitan dengan perilaku bunuh diri. Dikatakan bahwa ketika seseorang gagal dalam mengadopsi atau tidak menerima suatu respon emosional tertentu, hal ini berarti individu mengalami kegagalan dalam penerapan regulasi emosinya. Kondisi tersebut secara signifikan dapat meningkatkan prediksi adanya pemikiran untuk melakukan bunuh diri (Adinda & Prastuti, 2021). Menurut Luberto et al. (2014) regulasi emosi yang efektif berfokus pada kemampuan individu dalam mengatur, menahan, dan menghapus emosi negatif yang muncul secara efektif (dalam Lokita et al., 2021). Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui *mindfulness*. Individu yang *mindful* mampu mengamati dan menilai emosi yang dirasakan. Individu juga lebih siap untuk menghadapi pengalaman-pengalaman yang tidak menyenangkan (Roemer et al., 2015).

Salah satu cara yang dapat membantu individu dalam meregulasi emosi adalah *mindfulness*. *Mindfulness* efektif dalam membantu individu untuk meregulasi emosi. *Mindfulness* sebagai suatu strategi regulasi emosi dikawal oleh atensi yang diberikan individu terhadap pengalamannya disertai penerimaan (*acceptance*) terhadap pengalaman (Yusainy et al., 2019). Menurut Goleman (1998), *mindfulness* dapat berguna untuk mengidentifikasi emosi-emosi dan mengukurnya pada tingkat kesadaran yang jauh lebih dalam. *Mindfulness* juga

dapat meningkatkan proses afektif, stres, dan regulasi emosi (Nielsen & Kaszniak, 2006).

Mindfulness berpengaruh terhadap pengembangan regulasi emosi yang efektif (Corcoran, Farb, Anderson, & Segal, 2010; Farb, Anderson, Mayberg, Bean, McKeon, & Segal, 2010; Siegel, 2007). Kemampuan untuk mengenali dan menggambarkan emosi internal pada individu dianggap penting karena menyediakan akses informasi yang terdapat dalam emosi (Gohm & Clore, 2002; Greenberg, 2007). Kesadaran tentang emosi yang dirasakan itulah yang akan meningkat apabila individu memiliki *mindfulness* yang bagus. Dengan kesadaran emosi yang baik maka individu dapat meregulasi emosi dengan efektif sehingga dapat mereduksi agresivitas (Thoar, 2018). Menurut King (2020) kesulitan dalam meregulasi emosi juga diprediksikan bisa menghambat respon individu terhadap situasi karena meningkatnya emosi negatif dan kecenderungan untuk melamun. Individu akan kesulitan untuk memusatkan perhatian, sulit dalam berpikir dan bertindak, serta sulit mengontrol diri (Lokita et al., 2021).

Salah satu keuntungan *mindfulness* adalah meningkatnya regulasi emosi. *Mindfulness* membantu individu dalam memahami dan menerima emosi, mengontrol perilaku impulsif, dan untuk bertindak dalam mencapai tujuan. *Mindfulness* juga membantu individu untuk menemukan strategi yang tepat dan akurat dalam mengatur respon yang dibutuhkan untuk situasi tertentu (Gratz & Roemer, 2004). Secara konseptual, *mindfulness* didefinisikan sebagai peningkatan kesadaran dan pemusatan perhatian pada kondisi “kini dan di sini”, yang dilakukan secara bertujuan dan tanpa menghakimi (Kabat-Zinn, 2013). Seseorang

dengan tingkat *mindfulness* yang tinggi mampu memusatkan perhatian serta siap menerima semua pengalaman yang terjadi, baik pengalaman internal maupun eksternal, tanpa memberikan penilaian baik atau buruk (Dzakiah & Widyasari, 2021).

Beban kerja yang dihadapi oleh ATC merupakan salah satu pemicu terjadinya kelelahan, stres maupun *burnout*. Kelelahan merupakan pemecah konsentrasi terutama pada ATC yang bekerja di bandara dengan kategori *traffic* padat. Berdasarkan KP nomor 29 tahun 2014 kepadatan *traffic* dikatakan tinggi apabila jumlah pergerakan pesawat sebesar 26 atau lebih pergerakan per-*runway* atau biasanya lebih dari 35 pergerakan di *aerodrome* (Perhubungan Udara, 2014). Untuk itulah diperlukan adanya *mindfulness* guna menghindari efek yang terjadi akibat dari kelelahan maupun stres dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2020) bahwa *mindfulness* memberikan efek signifikan terhadap *burnout* (G.D. & Widyasari, 2020). Individu yang melakukan *mindfulness* menunjukkan perubahan positif serta dapat meningkatkan kualitas hidup (Hasanudin et al., 2019).

Seseorang dengan tingkat *mindfulness* yang tinggi mampu memusatkan perhatian serta siap menerima semua pengalaman yang terjadi, baik pengalaman internal maupun eksternal, tanpa memberikan penilaian baik atau buruk. Menurut Flett dkk., 2016; Royuela-Colomer & Calvete (2016) seseorang yang memiliki tingkat *mindfulness* tinggi akan mampu mengamati secara lebih baik, serta menampilkan perilaku yang lebih sesuai dengan situasi yang sedang dihadapi, tidak hanya berupa respons otomatis (Dzakiah & Widyasari, 2021). Penelitian lain

mengenai *mindfulness* menemukan bahwa individu yang tidak *mindful* tidak akan mampu menilai dan mengatasi pengalaman negatif yang dirasakannya bahkan individu bisa melakukan *coping* dengan mengonsumsi alkohol secara berlebihan (Lokita et al., 2021). Penelitian lain menunjukkan bahwa individu dengan skor *mindfulness* tinggi memiliki skor *resilience* yang tinggi pula begitu pula sebaliknya, individu dengan skor *mindfulness* rendah memiliki *resilience* yang rendah pula (Aini et al., 2021).

Pada penelitian terdahulu juga ditemukan bahwa *mindfulness* berkorelasi negatif dengan prokrastinasi (Cheung & Ng, 2019; Schutte & de Bolger, 2020; Sirois & Tosti, 2012). Artinya, seseorang yang memiliki tingkat *mindfulness* tinggi cenderung tidak melakukan prokrastinasi. Hal ini dijelaskan bahwa karakteristik yang ada pada diri prokrastinator menandakan tingkat *mindfulness* yang rendah, seperti kesulitan dalam memusatkan perhatian (Rebetez dkk., 2017). Menurut Schutte & de Bolger (2020) individu dengan *mindfulness* rendah cepat bereaksi terhadap distraksi pada lingkungan (dalam Dzakiah & Widyasari, 2021). Dengan begitu, *mindfulness* dapat membantu ATC untuk meregulasi emosi dan meningkatkan *work-life balance* sehingga ATC mampu untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul pada situasi bekerja dan tuntutan lingkungan keluarga dan sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti ingin mengetahui regulasi emosi dalam memediasi hubungan *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada petugas pengatur lalu lintas udara (*air traffic controller*).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka permasalahan dalam penelitian ini yaitu kurangnya *work-life balance* pada *air traffic controller*. Hal ini terlihat dari adanya kendala karyawan dalam membagi peran sebagai karyawan di lingkungan kerja dan peran di lingkungan keluarga maupun lingkungan sosial lainnya. Karyawan yang mengalami kendala dalam *work-life balance* diawali dengan adanya perasaan kecewa, gelisah dalam bekerja dan ingin segera mengakhiri kondisi yang dihadapi saat ini untuk berpindah ke posisi atau peran lainnya di luar bekerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya emosi negatif dalam mempengaruhi *work-life balance* karyawan sehingga diperlukan adanya cara yang dapat membantu karyawan dalam meregulasi emosi dan berfokus pada yang dikerjakan saat ini agar mencapai hasil maksimal di semua peran. Untuk itulah diperlukan adanya *mindfulness* guna menghindari emosi negatif yang muncul dan mempengaruhi *work-life balance* ATC sehingga ATC mampu berfokus dan menjalani perannya saat ini, begitu pula peran lainnya secara seimbang.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas, maka penulis membuat rumusan masalah:

1. Apakah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*?
2. Apakah terdapat pengaruh *mindfulness* terhadap regulasi emosi pada *Air Traffic Controller*?
3. Apakah terdapat pengaruh regulasi emosi terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*?
4. Apakah terdapat peran mediasi regulasi emosi dalam pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*.
2. Untuk mengetahui pengaruh *mindfulness* terhadap regulasi emosi pada *Air Traffic Controller*.
3. Untuk mengetahui pengaruh regulasi emosi terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*.
4. Untuk mengetahui peran mediasi regulasi emosi dalam pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Adapun manfaat secara teoritis dari penelitian ini adalah penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan isu mengenai *work-life balance* dan faktor-faktor yang mempengaruhi yaitu *mindfulness* dan regulasi emosi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, sebagai masukan dan dapat diterapkan di dunia kerja bahwa pentingnya *work-life balance* bagi peningkatan performa karyawan dan pentingnya regulasi emosi untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif serta pentingnya peran *mindfulness* sebagai cara untuk meregulasi emosi dan berfokus dalam bekerja untuk menciptakan keseimbangan peran di lingkungan kerja, keluarga maupun sosial.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.1 Kerangka Teori

1.1.1 *Work-life Balance*

a) Definisi *Work-life Balance*

The American Psychological Association (APA) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keinginan dan pilihan karyawan yang menyatu dengan keterbatasan waktu, energi dan uang sedangkan Grawitch (2017) menjelaskan bahwa *work-life balance* adalah sejauh mana individu mencapai keinginan mereka secara fisik, mental dan emosional (dalam Arenofsky, 2021). *Work-life balance* tidak terjadi dengan sendirinya, tapi dibutuhkan usaha secara sadar dengan berbagai tingkatan yang meliputi karyawan, perusahaan tempatnya bekerja, keluarga dimana karyawan tinggal bersama, dan lingkungan masyarakat dimana semua pihak juga terkait (Rao, 2017).

Lockwood (2003) membedakan definisi *work-life balance* berdasarkan 2 sudut pandang, *work-life balance* dari sudut pandang karyawan diartikan sebagai dilema dalam mengatur kewajiban antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi/keluarga. Sedangkan *work-life balance* dari sudut pandang atasan didefinisikan sebagai tantangan untuk menciptakan budaya perusahaan yang suportif agar karyawan fokus bekerja saat berada di tempat kerja (Lockwood, 2003).

Menurut Brough et al. (2020) *work-life balance* adalah konsep yang luas meliputi pengaturan prioritas antara pekerjaan (karir dan ambisi) di sisi yang satu dan kehidupan (kebahagiaan, kesenangan, keluarga) di sisi lainnya (dalam

Yudiani & Istiningtyas, 2022). Shemerchon & Hunt (2002) menyebutkan *work-life balance* sebagai keselarasan keadaan seorang pekerja yang mampu menyelesaikan dan membagi waktu antara dunia kerja dengan kebutuhan pribadi serta keluarga (dalam Lestari et al., 2020). Menurut Fisher (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai *multidimensional construct* yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Fisher, 2002).

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* adalah keseimbangan individu dalam membagi peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan termasuk keluarga dan kehidupan di lingkungan sosial.

b) Faktor yang Mempengaruhi *Work-life Balance*

Menurut Schabracq, Winnubst, dan Cooper (2003) mengemukakan faktor yang dapat berpengaruh pada *work-life balance* seseorang, yaitu:

a. Karakteristik Kepribadian

Work-life balance memiliki hubungan dengan tipe *attachment* yang didapatkan seseorang saat masih anak-anak. Individu yang merasakan *secure attachment* dengan orang tuanya memiliki kecenderungan mengalami *positive spillover* jika dibandingkan dengan individu yang merasakan *insecure attachment* dengan orang tuanya.

b. Karakteristik Keluarga

Karakteristik keluarga adalah faktor penting yang dapat mempengaruhi terjadinya konflik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Konflik antar

peran dan ambiguitas peran dalam keluarga dapat berpengaruh terhadap *work-life balance* seseorang.

c. Karakteristik Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mencakup beban kerja, pola kerja, serta jumlah waktu yang dihabiskan pada pekerjaan dapat memunculkan konflik, baik konflik dalam kehidupan pribadi atau pekerjaan yang dapat mempengaruhi *work-life balance*.

d. Sikap

Sikap adalah evaluasi seseorang kepada berbagai aspek yang terdapat di dalam dunia sosial. Di dalam sikap terdapat beberapa komponen diantaranya yaitu pengetahuan, perasaan dan kecenderungan berperilaku. Sikap dari setiap individu dapat berpengaruh terhadap *work-life balance* (Winnubst, 2003).

Kemudian Poulouse dan Sudarsan (2014) mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya *work-life balance* baik dari individu itu sendiri maupun dari lingkungan. Keempat faktor tersebut meliputi, individu, organisasi, lingkungan sosial, dan faktor-faktor lainnya.

a. Individu

- 1) Kepribadian, beberapa penelitian mengenai pengaruh dari kepribadian terhadap *work-life balance* sudah dilakukan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Wayne dkk dalam Poulouse & Sudarsan (2014) yang mengungkapkan jika kelima *traits* dalam *big five*

personality theory memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *work life balance*.

- 2) *Psychological well-being*, merujuk kepada sifat-sifat psikologis dari seseorang seperti kepuasan, penerimaan diri, harapan dan optimisme. *Psychological well-being* memiliki korelasi positif terhadap *work-life balance*.
- 3) Kecerdasan emosi, merupakan kemampuan individu untuk mengenali, mengekspresikan, dan meregulasi emosi. Kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap *work-life balance*.

b. Organisasi

- 1) Pekerjaan, waktu dan struktur pekerjaan yang fleksibel dapat mendukung karyawan untuk menciptakan *work-life balance*. Hill dkk dalam Poulouse dan Sudarsan (2014) mengungkapkan jika pengelolaan jam kerja yang fleksibel dapat mendukung karyawan untuk menjaga keseimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga.
- 2) *Work-life policies*, kebijakan serta program-program seperti fleksibilitas kerja karyawan, cuti, jam kerja dan fasilitas pengasuhan anak yang diterapkan oleh sebuah organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam menciptakan keseimbangan dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadinya.

- 3) Dukungan, dukungan dari rekan kerja dan atasan berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Semakin tinggi dukungan dari kerja dan atasan yang diperoleh karyawan maka tingkat *work-life balance* akan semakin tinggi juga.
 - 4) Stres kerja, didefinisikan sebagai persepsi seseorang terhadap ancaman serta ketidaknyamanan di lingkungan tempatnya bekerja. Stres kerja ini dapat menghambat terciptanya *work-life balance*.
 - 5) Teknologi, perkembangan teknologi dapat mempermudah karyawan untuk mengakses pekerjaan kapanpun dan dimanapun. Perkembangan teknologi ini dapat berdampak baik ataupun buruk bagi karyawan dalam mencapai *work-life balance*.
 - 6) Peran, konflik antara peran yang dimiliki, ketidakseimbangan keterlibatan dari peran dapat menyebabkan timbulnya *work-life conflict*. Akan menjadi sulit bagi seseorang untuk mencapai *work-life balance* ketika tingkat kekacauan peran yang terjadi semakin tinggi.
- c. Lingkungan sosial
- 1) Anak, banyak anak dan tanggung jawab dalam pengasuhan anak dapat memicu terjadinya stres dan konflik antar peran dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan.
 - 2) Dukungan keluarga, dukungan yang diterima dari anggota keluarga dapat mempermudah seorang karyawan dalam mencapai *work-life balance*. Pekerjaan pasangan, keharmonisan serta harapan terhadap perhatian dan penerimaan juga dapat mempengaruhi *work-life balance*.

d. Lainnya

Lainnya, faktor lainnya seperti jenis kelamin, status pernikahan, usia, pengalaman, jabatan, jenis pekerjaan dan penghasilan juga dapat mempengaruhi *work-life balance* (Poulose & Susdarsan, 2014). Wanita akan memiliki *work-life balance* yang lebih baik daripada pria karena pria cenderung merasa tertekan bila melakukan *sharing* pekerjaan bersama pasangannya (Collins, 2007). Individu dengan tuntutan kompleksitas pekerjaan yang tinggi akan sulit memelihara *work-life balance* (Rao, 2017) dan individu yang memiliki pola *shift* malam akan bermasalah dalam mengatur *work-life balance* (Pearson, 2015). Studi oleh Yudiani dan Istiningtyas (2022) menemukan bahwa pasangan dengan masa pernikahan di atas 15 tahun dan memiliki anak yang sudah cukup dewasa ternyata memiliki skor *work-life balance* dan *psychological well-being* yang lebih rendah dibandingkan pasangan muda dengan anak yang masih kecil (Yudiani & Istiningtyas, 2022).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *work-life balance* adalah karakteristik kepribadian, karakteristik keluarga, karakteristik pekerjaan, kemampuan dalam meregulasi emosi dan lingkungan sosial.

c) Dimensi dan Aspek *Work-life Balance*

Work-life balance terdiri dari beberapa aspek yang diungkap oleh beberapa ahli. Menurut Greenhaus, Collins dan Shaw (2003) menyatakan bahwa *work-life balance* terdiri dari aspek-aspek berikut:

a. *Time balance* (keseimbangan waktu)

Menyangkut jumlah waktu yang diberikan pada seseorang untuk karirnya dengan waktu yang diberikan untuk keluarga atau aspek 18 kehidupan selain karir, misalnya seorang karyawan di samping bekerja juga membutuhkan waktu untuk liburan, berkumpul bersama teman, bersosialisasi dengan masyarakat serta menyediakan waktu untuk berkumpul dengan keluarga.

b. *Involvement balance* (keseimbangan keterlibatan)

Keseimbangan akan keterlibatan mengacu pada keterlibatan psikologis yang seimbang dalam karir seseorang dan keluarganya. Seseorang yang memiliki keseimbangan peran tidak akan mengalami konflik dan kebingungan dalam kedua ranah tersebut. contohnya stres kerja.

c. *Satisfaction balance* (keseimbangan kepuasan)

Tingkat kepuasan dalam hal ini mengacu pada tingkat kepuasan yang seimbang seseorang terhadap karir dan keluarganya. Misalnya seorang karyawan puas akan pekerjaannya di kantor serta puas dengan keadaan keluarganya (Greenhaus et al., 2003).

Sedangkan Fisher membentuk empat dimensi dari *work-life balance* yang terdiri dari: *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work* yaitu:

a. *Demands*

1) WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi seseorang. Hal ini juga berkaitan dengan stres kerja pada individu. Misalnya, bekerja dapat membuat seseorang sulit mengatur waktu untuk kehidupan pribadinya.

2) PLIW (*Personal Life with Interference Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu mengganggu kehidupan pekerjaannya. Misalnya, apabila individu memiliki masalah didalam kehidupan pribadinya. Hal ini dapat mengganggu kinerja individu pada saat bekerja.

b. *Resources*

1) WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan hal ini berhubungan secara negatif dengan keseluruhan tekanan kerja. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction*. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

2) PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya. Dimensi ini berhubungan secara positif dengan *life satisfaction*. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan (Fisher et al, 2009).

Dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa dimensi *work-life balance* terdiri dari *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*.

1.1.2 Mindfulness

a) Definisi Mindfulness

Mindfulness berasal dari tradisi timur yang awalnya merupakan praktik yang dilakukan oleh ajaran Buddhisme. *Mindfulness* kemudian dikembangkan dalam versi sekuler oleh Kabat-Zinn. *Mindfulness* didefinisikan sebagai kemampuan untuk memusatkan perhatian secara langsung, keterbukaan terhadap pengalaman, dari waktu ke waktu, dengan keterbukaan pikiran dan penerimaan diri (Kabat-Zinn, 2018).

Menurut Thoreau, *mindfulness* berarti memperhatikan dengan cara tertentu, bertujuan, pada saat ini, dan apa adanya tanpa menilai. *Mindfulness* juga berarti mengembangkan kejernihan, kesadaran, dan penerimaan kenyataan saat ini (dalam Kabat-Zinn, 2018). Brown dan Ryan (2003) menyatakan *mindfulness*

sebagai kehadiran kesadaran yang melekat dan melibatkan pengalaman dari waktu ke waktu. Shapiro dari Santa Clara University mendefinisikan *mindfulness* sebagai kesadaran yang bangkit dari pemberian perhatian yang disengaja, secara terbuka, baik (*kind*), dan membedakan atau *discerning* (dalam Brown & Ryan, 2003).

Menurut Baer, et.al. (2006), *mindfulness* merupakan peningkatan kesadaran penuh dengan berfokus pada pengalaman saat ini (*present-moment awareness*) serta penerimaan tanpa memberikan penilaian (*nonjudgemental acceptance*). *Mindfulness* menekankan pada kesadaran, menjadikan individu sadar sepenuhnya pada hal yang terjadi pada saat ini. *Mindfulness* melibatkan individu untuk mengingat, namun tidak berkuat pada ingatan, melainkan untuk mengarahkan kembali perhatian dan kesadaran kita kepada pengalaman saat ini dengan cara yang tulus dan penuh penerimaan, serta membutuhkan niat untuk memisahkan lamunan individu dan berusaha merasakan momen itu sepenuhnya (Germer, 2013).

Mindfulness dapat juga dilatih untuk meningkatkan kesadaran dalam diri individu. Hal tersebut dapat dilakukan melalui meditasi (Brown & Ryan, 2003) atau latihan yang didesain khusus untuk tujuan-tujuan tertentu. Beberapa latihan tersebut digunakan sebagai intervensi yang disebut *Mindfulness Based Intervention* (MBI). Misalnya seperti *Mindfulness-Based Cognitive Therapy* (Hasanudin et al., 2019) dan *Mindfulness-Based Stress Reduction* (Kabat-Zinn, 2014).

Pokok utama dalam *mindfulness* adalah untuk senantiasa sadar akan apa yang sedang diberikan perhatian (atensi) dan mengarahkannya pada sumber kebahagiaan batin. Individu yang sudah terbiasa untuk bersikap *mindful* akan menyadari seluruh atensi namun tidak berlarut padanya, melainkan justru mengarahkan atensi tersebut pada penjernihan pikiran dan pembebasan diri.

Kabat-Zinn (2018) menekankan bahwa atensi yang dimaksud harus dengan sengaja diarahkan. Atensi tidak dibiarkan mengembara dan menyeret individu dalam berbagai gejala emosi dan perilaku yang telah atau akan disesali. Atensi tersebut tidak mengarahkan hidup seorang individu, melainkan individu tersebut yang memegang kendali akan atensi. *Mindfulness* dinyatakan sebagai atensi yang senantiasa didasarkan (*grounded*) pada saat ini (*the present*). Saat ini (*here and now*) adalah dasar terbaik bagi atensi karena apa yang terjadi saat ini adalah hal yang benar nyata. Tidak seperti masa lalu atau masa depan yang entah baik maupun tidak tetap saja tidak nyata.

Berdasarkan pemaparan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* adalah kehadiran kesadaran yang melekat dan melibatkan pengalaman dari waktu ke waktu yang menitikberatkan pada keadaan saat ini dan kesesuaian tindakan pada stimulus yang muncul sehingga dapat mendorong individu untuk mengontrol dirinya.

b) Faktor yang Mempengaruhi *Mindfulness*

Menurut Langer (1989) terdapat beberapa kualitas kunci dari keadaan *mindful* yaitu:

- 1) Pembuatan kategori baru. Keadaan *mindful* berarti tidak bergantung pada informasi lama dan senantiasa membuat kategori baru dari situasi dan konteks yang dialami.
- 2) Keterbukaan terhadap informasi baru. Sama halnya dengan membuat kategori baru, keadaan *mindful* juga berarti senantiasa selalu menerima informasi baru yang ditemui.
- 3) Kesadaran tentang adanya lebih dari satu sudut pandang. Keterbukaan tidak hanya pada informasi baru, tetapi juga pada sudut pandang yang berbeda merupakan fitur penting dari *mindfulness*.
- 4) Kontrol atas konteks. Dengan pembuatan kategori baru, menerima informasi baru, dan melihat lebih dari satu sudut pandang, maka seseorang dapat memiliki kontrol untuk mengubah konteks dari situasi yang dirasa sulit menjadi sesuatu yang mudah.
- 5) Proses sebelum hasil. *Mindfulness* adalah sebagai orientasi proses dan proses orientasi sesungguhnya juga berarti menjadi sadar bahwa setiap hasil didahului oleh proses.

Menurut Kabat-Zinn (2018) terdapat tiga hal yang sangat berperan bagaimana *mindfulness* dapat berperan dalam mengatasi gejala-gejala fisik dan psikis yang antara lain:

- 1) *Intention*, yaitu berkaitan dengan pentingnya penetapan tujuan dari melakukan meditasi, menurut Kabat-Zinn bahwa suatu penentuan *intention* (tujuan) menjadikan sesuatu mungkin untuk dicapai, dan tujuan akan mengingatkan seseorang akan maksudnya dalam melakukan *mindfulness*. Dalam penelitian Shapiro bahwa hasil yang dicapai dari melakukan meditasi berhubungan dengan tujuannya dalam melakukan meditasi. Jika seseorang mempunyai tujuan untuk mampu mengelola diri, maka dia akan mampu untuk mengelola dirinya.
- 2) *Attention*, yaitu berkaitan dengan pengamatan terhadap peristiwa kekinian, pengalaman internal dan eksternal, dalam wilayah psikologi hal tersebut menjadi hal yang penting dalam proses penyembuhan.
- 3) *Attitude*, yaitu berkaitan dengan cara dalam melakukan *mindfulness*, yaitu tanpa banyak melakukan evaluasi atau penilaian, penuh penerimaan, kebaikan, keterbukaan meskipun apa yang terjadi adalah di luar keinginan seseorang.

c) Dimensi dan Aspek *Mindfulness*

Berdasarkan riset dari Baer, et. al (2006) mengenai dimensi *mindfulness* pada remaja ditemukan bahwa terdapat tiga dimensi utama *mindfulness*, yaitu:

- 1) *Acting with awareness* atau bertindak dengan kesadaran, yaitu menyadari tindakan yang sedang dilakukan dengan menciptakan kesadaran saat ini.

- 2) *Observing* atau mengobservasi, yaitu kemampuan menyadari stimulus internal seperti, pemikiran, perasaan dan sensasi tubuh.
- 3) *Accepting without judgment* atau penerimaan tanpa penilaian, yaitu menerima dan mengamati tanpa menilai yang ada di pikiran (Baer et al., 2006).

Menurut Langer (2016) ada empat aspek dalam *mindfulness* yaitu:

- 1) Memandang situasi dalam beberapa perspektif.
- 2) Melihat informasi yang muncul dalam suatu situasi sebagai hal yang baru.
- 3) Memberikan perhatian saat individu menerima informasi.
- 4) Membuat kategori-kategori baru dimana informasi bisa dipahami (dalam Aini et al., 2021).

Sedangkan Brown dan Ryan (2003) membagi dua aspek dari *mindfulness* yaitu perhatian (*attention*) dan kesadaran (*awareness*).

- 1) Perhatian (*attention*)

Perhatian adalah sebuah proses untuk fokus kepada kesadaran. *Attention* adalah upaya fokus dan pemusatan pikiran yang biasanya menghasilkan kesadaran akan aspek-aspek tertentu dari stimulus sensorik eksternal atau pengalaman-pengalaman. Dalam proses *mindfulness* ini, individu memberikan atensi pada kesadaran ketika sedang mengalami atau merasakan sesuatu.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *attention* adalah pemusatan perhatian dalam menangkap stimulus atau objek melalui informasi-informasi yang diproses melalui panca indera.

2) Kesadaran (*awareness*)

Yang dapat dikatakan sebagai “radar” kesadaran yang terus menerus memantau dalam dan luar lingkungan. Ketika individu sadar, individu menjadi lebih sensitif terhadap suatu konteks dan perspektif dalam suatu situasi saat ini. Ketika penuh kesadaran, individu tidak membiarkan pikiran melayang pada kejadian di hari kemarin atau rencana pada esok hari. Individu hanya fokus pada kegiatan yang dikerjakan pada hari ini.

Perhatian dan kesadaran saling terjalin dan terkait satu sama lain untuk berfokus dalam satu waktu. Perhatian dan kesadaran merupakan aspek yang relatif menetap. Namun, perhatian penuh dapat dianggap sebagai sebuah peningkatan perhatian dan kesadaran saat ini. Perhatian dan kesadaran juga dapat terpisah ketika individu menghadapi banyak tugas dan disibukkan dengan kekhawatiran sehingga dapat mengurangi kualitas perhatian dan kesadaran saat ini (Brown & Ryan, 2003).

Berdasarkan pemaparan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa aspek-aspek yang terdapat dalam *mindfulness* adalah perhatian (*attention*) dan kesadaran (*awareness*).

1.1.3 Regulasi Emosi

a) Definisi Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai, mengatasi, mengelola dan mengungkapkan emosi yang tepat dalam rangka mencapai keseimbangan emosional. Kemampuan yang tinggi dalam mengelola emosi akan memampukan individu untuk menghadapi ketegangan dalam kehidupannya (Gross, 2014).

Menurut Gross (2015), respon emosional yang tidak tepat dapat menuntun individu ke arah yang salah. Pada saat emosi tampaknya tidak sesuai dengan situasi tertentu, individu sering mencoba untuk mengatur respon emosional agar emosi tersebut dapat lebih bermanfaat untuk mencapai tujuan, sehingga diperlukan suatu strategi yang dapat diterapkan untuk menghadapi situasi emosional berupa regulasi emosi yang dapat mengurangi pengalaman emosi negatif maupun tingkah laku maladaptif (Gross, 2015).

Proses pengendalian emosi ini juga disebut sebagai proses regulasi emosi. Regulasi emosi merupakan cara individu untuk menentukan emosi apa yang dirasakan, kapan emosi tersebut dirasakan dan bagaimana mengekspresikan dan mengetahui emosi tersebut (Gross & John, 2003).

Gross (2014) mendefinisikan regulasi emosi sebagai cara individu mempengaruhi emosi yang mereka miliki, kapan mereka merasakannya dan bagaimana mereka mengalami atau mengekspresikan emosi tersebut. Regulasi emosi juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mengevaluasi dan

mengubah reaksi-reaksi emosional untuk bertindak laku tertentu yang sesuai dengan situasi yang sedang terjadi.

Gratz dan Roemer (2004) menjelaskan bahwa regulasi emosi mencakup upaya untuk penerimaan emosi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku impulsif dan kemampuan untuk menggunakan strategi regulasi emosi sesuai situasi secara fleksibel. Regulasi emosi yang adaptif melibatkan modulasi pengalaman emosi daripada menghilangkan emosi tertentu. Modulasi rangsangan ini dianggap mengurangi urgensi yang terkait dengan emosi sehingga individu mampu mengendalikan tingkah lakunya (Gratz & Roemer, 2004).

Eisenberg et al. (2000) menjelaskan bahwa regulasi emosi merupakan suatu proses memulai, mempertahankan, mengatur atau mengubah suatu kejadian, intensitas dan lamanya emosi yang dirasakan, proses fisiologis yang berhubungan dengan emosi dalam mencapai tujuan individu (Eisenberg et al., 2000). Konsep umum mengenai regulasi emosi juga dapat dipahami sebagai semua proses intrinsic dan ekstrinsik yang bertanggung jawab untuk memantau, mengevaluasi dan memodifikasi reaksi emosi untuk mencapai suatu tujuan (Thompson, dalam N. Garnefski, V. Kraaij, 2000).

Dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi secara tepat agar dapat bersikap sesuai situasi yang terjadi untuk mencapai kestabilan emosi.

b) Proses Regulasi Emosi

Gross (2014) mengemukakan proses regulasi emosi yang terjadi pada individu yakni:

- 1) *Situation selection*, dengan menampilkan perilaku yang didasari pada dampak dari emosi yang muncul.
- 2) *Situation modification*, dengan melakukan modifikasi terhadap situasi-situasi yang berpotensi memunculkan respon emosional.
- 3) *Attention deployment*, dengan melakukan pengalihan atas situasi pada hal-hal yang lebih menyenangkan.
- 4) *Cognitive change*, dengan mengubah cara menilai situasi yang kemudian menghasilkan transformasi kognisi yang menimbulkan emosi.
- 5) *Response modulation*, dengan berupaya memengaruhi fisiologis untuk meredakan respon emosional yang dialami, misalnya dengan menggunakan obat-obatan, rokok, atau alkohol (Gross, 2014).

Kemudian Lazarus (1991) mengemukakan teori proses model regulasi emosi, yaitu:

- a. Individu memasuki situasi tertentu.
- b. Individu memberikan perhatian pada aspek-aspek tertentu dari situasi, daripada orang lain.
- c. Individu menafsirkan, atau menilai, aspek-aspek situasi dengan cara yang memudahkan respons emosional.

- d. Kemudian individu mengalami emosi meledak penuh, termasuk perubahan-perubahan fisiologis, perilaku impuls, dan perasaan subjektif (Lazarus, 1991).

Kemudian Bonanno & Mayne (Gross, 1998) mengemukakan tiga dasar kategori dalam regulasi emosi psikologis, yaitu:

a. Kontrol regulasi

Kontrol regulasi merupakan proses pencapaian keseimbangan emosional (*emotional homeostasis*). Keseimbangan emosional adalah konseptualisasi masalah terhadap tujuan yang mencakup frekuensi ide-ide, intensitas atau durasi pengalaman, ekspresi atau *channel* fisiologis dari respon emosional. Apabila kontrol regulasi tidak berhasil, maka terjadi pemisahan emosi, tekanan, dan ekspresi. Apabila kontrol emosi dapat dicapai, maka orang memasuki regulasi selanjutnya.

b. Regulasi awal

Regulasi awal dilakukan untuk mencapai atau terpeliharanya keseimbangan emosional. Jika regulasi awal tidak dapat dipelihara, maka terjadi beberapa reaksi, misalnya mencari atau menghindari, kemudian seseorang memasuki tahap selanjutnya.

c. Eksplorasi regulasi

Eksplorasi regulasi adalah mencoba perilaku baru, melakukan kegiatan-kegiatan dalam rangka mempelajari emosi-emosi mereka, dan keseimbangan emosional ini sebenarnya tidak pernah tercapai. Akan tetapi, orang akan

selalu berusaha mencapainya sehingga mereka akan mencari cara-cara baru untuk dapat terus mencapai keseimbangan emosional.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa proses yang terjadi dalam regulasi emosi adalah seleksi situasi, kontrol regulasi dan ekspresi regulasi.

c) Dimensi dan Strategi Regulasi Emosi

Menurut Garnefski (2000) terdapat beberapa macam dimensi regulasi emosi, yaitu:

- 1) *Self-blame* disini mengacu kepada pola pikir menyalahkan diri sendiri. Beberapa penelitian menemukan bahwa *self-blame* berhubungan dengan depresi dan pengukuran kesehatan lainnya.
- 2) *Blaming others* mengacu pada pola pikir menyalahkan orang lain atas kejadian yang menimpa dirinya.
- 3) *Acceptance* adalah mengacu pada pola pikir menerima dan pasrah atas kejadian yang menimpa dirinya. *Acceptance* merupakan strategi *coping* yang memiliki hubungan yang positif dengan pengukuran keoptimisan dan *self-esteem* dan memiliki hubungan yang negatif dengan pengukuran kecemasan.
- 4) *Refocus on planning* mengacu pada pemikiran terhadap langkah apa yang harus diambil dalam menghadapi peristiwa negatif yang dialami. Perlu diperhatikan kalau dimensi ini hanya pada tahap kognitif saja, tidak sampai kepelaksanaan. *Refocusing on planning* merupakan strategi *coping* yang memiliki hubungan yang positif dengan pengukuran keoptimisan dan *self-esteem* dan memiliki hubungan yang negatif dengan pengukuran kecemasan (N. Garnefski, V. Kraaij, 2000).

Sedangkan Gross memaparkan regulasi emosi dalam bentuk strategi. Strategi dalam meregulasi emosi menurut Gross antara lain:

1) *Cognitive reappraisal*

Cognitive reappraisal melibatkan proses kognitif dimana individu mengelola emosinya dengan berpikir kembali sebelum memberikan respon emosi pada suatu situasi. Dengan demikian terdapat kemungkinan individu akan mengubah pola pikirnya sebelum mengekspresikan emosi yang dirasakannya.

2) *Expressive suppression*

Menekankan pada ekspresi yang ditunjukkan individu sebagai caranya dalam mengelola emosi yang dirasakannya. Individu mengelola emosinya dengan menekan ekspresi yang berlebihan dalam kondisi yang emosional (Gross & John, 2003).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa strategi dalam regulasi emosi adalah *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*.

1.1.4 Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work-life Balance*

Mindfulness berasal dari tradisi timur yang awalnya merupakan praktik yang dilakukan oleh ajaran Buddhisme. *Mindfulness* kemudian dikembangkan dalam versi sekuler oleh Kabat-Zinn. *Mindfulness* didefinisikan sebagai kemampuan untuk memusatkan perhatian secara langsung, keterbukaan terhadap pengalaman, dari waktu ke waktu, dengan keterbukaan pikiran dan penerimaan diri (Kabat-Zinn, 2018). *Mindfulness* merupakan kesadaran yang unik dari sebuah proses kognitif karena individu akan membiarkan sensor masuk dan memperhatikan

secara sederhana daripada membandingkan, mengevaluasi dan merenungkannya (Brown & Ryan, 2003).

Mindfulness tidak hanya dibutuhkan untuk kebutuhan individual, melainkan bisa digunakan untuk kebutuhan dalam bekerja maupun peran lainnya. *Mindfulness* dapat meningkatkan *work-life balance* individu. Individu yang melakukan *mindfulness* memiliki tingkat kepuasan terhadap *work-life balance* (Althammer et al., 2021). Sebuah penelitian membuktikan bahwa individu yang melakukan aktivitas *mindfulness* hanya dengan waktu lima sampai sepuluh menit akan membuat perubahan positif pada kesejahteraan dan kesehatannya yang meliputi aspek kognitif, neurologis, dan emosi (Grunwald, 2018).

Penelitian lainnya menemukan *mindfulness* sebagai *critical issue* khususnya terkait pada *issue* mengenai isu negatif di lingkungan kerja yang bisa menurunkan performa kerja karyawan di bidang *customer service*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan *mindfulness* yang rendah cenderung memiliki hubungan yang kuat antara performa kerja dengan merasakan isu negatif di lingkungan kerjanya (Babalola et al., 2019). Studi lain menambahkan bahwa orangtua yang bekerja dengan *trait mindfulness* yang tinggi juga memiliki skor *work-life balance* yang tinggi. Penemuan ini mendukung pendapat lainnya bahwa pengaturan kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan akan seimbang bila mendapatkan perhatian penuh dan memungkinkan individu untuk mencapai kepuasan dan efektivitas dalam setiap peran (Allen & Kiburz, 2012).

Hasil unik lainnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *mindfulness* yang mempengaruhi *work-life balance* bisa didukung oleh vitalitas dan kualitas tidur. Individu yang *mindful* akan memiliki vitalitas dan kualitas tidur yang lebih baik dan akan memiliki *work-life balance* yang juga lebih baik (Allen & Kiburz, 2012). Pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* juga diharapkan bisa menjadi solusi dalam tindakan *workplace bullying* melalui *emotional exhaustion*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dengan meningkatnya level *mindfulness* maka akan semakin rendah skor *emotional exhaustion* pada individu sehingga bisa menghilangkan terjadinya perilaku *bullying* di lingkungan kerja (Anasori et al., 2020).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* memberikan pengaruh cukup besar terhadap *work-life balance* maupun perilaku menyimpang lainnya di lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. Individu yang *mindful* cenderung memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar lingkungan kerja yang seimbang.

1.1.5 Pengaruh *Mindfulness* terhadap Regulasi Emosi

Mindfulness didefinisikan sebagai kemampuan untuk memusatkan perhatian secara langsung, keterbukaan terhadap pengalaman, dari waktu ke waktu, dengan keterbukaan pikiran dan penerimaan diri (Kabat-Zinn, 2018). Menurut Baer, et.al. (2006), *mindfulness* merupakan peningkatan kesadaran penuh dengan berfokus pada pengalaman saat ini (*present-moment awareness*) serta penerimaan tanpa memberikan penilaian (*nonjudgemental acceptance*). *Mindfulness* menekankan

pada kesadaran, menjadikan individu sadar sepenuhnya pada hal yang terjadi pada saat ini.

Menurut Goleman (1998) *mindfulness* dapat berguna untuk mengidentifikasi emosi-emosi dan mengukurnya pada tingkat kesadaran yang jauh lebih dalam. *Mindfulness* juga dapat meningkatkan proses afektif, stres, dan regulasi emosi (Nielsen & Kaszniak, 2006). Brown dan Ryan (2003) membagi dua aspek dari *mindfulness* yaitu perhatian (*attention*) dan kesadaran (*awareness*). Perhatian adalah sebuah proses untuk fokus kepada kesadaran. Kesadaran (*awareness*) dapat dikatakan sebagai “radar” kesadaran yang terus menerus memantau dalam dan luar lingkungan.

Perhatian dan kesadaran saling terjalin dan terkait satu sama lain untuk berfokus dalam satu waktu. Perhatian dan kesadaran merupakan aspek yang relatif menetap. Namun, perhatian penuh dapat dianggap sebagai sebuah peningkatan perhatian dan kesadaran saat ini. Perhatian dan kesadaran juga dapat terpisah ketika individu menghadapi banyak tugas dan disibukkan dengan kekhawatiran sehingga dapat mengurangi kualitas perhatian dan kesadaran saat ini (Brown & Ryan, 2003). Dengan meningkatkan dan memperluas *attention* (perhatian) dan *awareness* (kesadaran) dalam kondisi saat ini, *mindfulness* dapat meningkatkan kemampuan individu untuk bersikap dalam suatu situasi. Kualitas dari aspek *mindfulness* ini dapat meningkatkan kemampuan regulasi individu (Roemer et al., 2015).

Menurut Baer (2003) kualitas ini juga dapat meningkatkan penilaian individu terhadap situasi dan mengurangi proses *self-referential* (seperti khawatir, berpikir berulang-ulang, mengkritik diri sendiri) yang bisa membuat *emotional distress* menetap pada diri individu. Kualitas *awareness* juga memfasilitasi penggunaan strategi regulasi emosi secara fleksibel dan meningkatkan kemampuan individu untuk memberikan reaksi yang penting dan sesuai bahkan ketika mengalami emosi yang muncul terus-menerus (Roemer et al., 2015).

Hasil studi yang dilakukan oleh Hill dan Updegraff (2001) menunjukkan bahwa *mindfulness* mampu meningkatkan regulasi emosi pada individu dengan cara mempengaruhi kesadaran akan emosi yang dialaminya. *Mindfulness* meningkatkan kemampuan individu untuk meregulasi emosi sehingga dapat mengendalikan dirinya apabila sedang kesal dan dapat mengatasi rasa cemas, sedih, atau marah sehingga mempercepat dalam pemecahan suatu masalah (dalam Roemer et al., 2015). Hasil penelitian oleh Roemer (2015) menunjukkan adanya korelasi positif antara *mindfulness* dengan regulasi emosi. Apabila *mindfulness* meningkat maka regulasi emosi juga meningkat dan begitu pula sebaliknya.

Roemer, Williston dan Rollins (2015) menyebutkan salah satu efek psikologis dari *mindfulness* terhadap regulasi emosi. Berdasarkan hasil penelitian, individu yang melakukan latihan *mindfulness* akan memiliki regulasi emosi yang sehat, berkurangnya intensitas *distress*, pemulihan kondisi emosi, dan mengarahkan kepada perilaku yang ingin dicapai (dalam Roemer et al., 2015). *Mindfulness* dapat mengurangi *distress* dan selanjutnya setelah berlatih, *mindfulness* dapat meningkatkan dan membuat emosi individu menjadi lebih

terbuka yang memberikan pembelajaran dan proses adaptasi untuk melakukan regulasi emosi terutama bagi individu yang mengalami gangguan emosional (Hayes & Feldman, 2004).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *mindfulness* berpengaruh terhadap regulasi emosi untuk membantu individu memberikan respon dan tindakan yang sesuai dengan situasi saat ini.

1.1.6 Pengaruh Regulasi Emosi terhadap *Work-life Balance*

The American Psychological Association (APA) mendefinisikan *work-life balance* sebagai keinginan dan pilihan karyawan yang menyatu dengan keterbatasan waktu, energi dan uang. Menurut Fisher (2002), *work-life balance* didefinisikan sebagai multidimensional konstruk yang di dalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. *Work-life balance* tidak terjadi dengan sendirinya, tapi dibutuhkan usaha secara sadar dengan berbagai tingkatan yang meliputi karyawan, perusahaan tempatnya bekerja, keluarga dimana karyawan tinggal bersama, dan lingkungan masyarakat dimana semua pihak juga terkait (Rao, 2017).

Poulose dan Sudarsan (2014) mengemukakan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh positif terhadap *work-life balance*. Kecerdasan emosi, merupakan kemampuan individu untuk mengenali, mengekspresikan, dan meregulasi emosi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan pada wanita dengan peran ganda, yakni ibu rumah tangga yang juga bekerja sebagai seorang guru. Regulasi emosi memiliki peran terhadap kualitas hidup wanita dengan peran ganda. Wanita

dengan kemampuan untuk meregulasi emosi memiliki kualitas hidup yang lebih baik dengan kondisi kehidupan kerja dan kehidupan di luar pekerjaan yang seimbang (*work-life balance*) dibandingkan dengan wanita yang tidak memiliki *work-life balance* (Siregar et al., 2019).

Strategi regulasi emosi juga membantu individu dalam mengendalikan dampak dari kondisi pekerjaan yang dapat menimbulkan *burnout*. Ketika individu menghadapi masalah terkait lingkungan kerja, maka regulasi emosi membantu individu untuk menghadapi dan menyelesaikannya sehingga kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan dapat teratasi (Mulyani et al., 2021). Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian yang dilakukan oleh Rangreji (2010) yang menunjukkan bahwa karyawan IT di kota Bangalore, India menampilkan regulasi emosi diri yang tinggi, diikuti dengan penilaian dan pengakuan emosi terhadap orang lain serta penggunaan emosi untuk memfasilitasi kinerja. Ketika individu menggunakan regulasi emosi, maka pengaruhnya lebih besar dan maksimal terhadap *work-life balance* (dalam Poulouse & Susdarsan, 2014).

Gratz dan Roemer (2004) menjelaskan bahwa regulasi emosi mencakup upaya untuk penerimaan emosi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku impulsif dan kemampuan untuk menggunakan strategi regulasi emosi sesuai situasi secara fleksibel. Peneliti menemukan bahwa emosi merupakan hal yang bermanfaat untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang bahagia cenderung memiliki sikap kerja yang positif, tidak menarik diri, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif, karyawan juga menjadi lebih sukses dibandingkan karyawan dengan emosi negatif (Robbins & Judge, 2019).

Dengan kemampuan regulasi emosi dan terwujudnya *work-life balance*, individu akan maksimal menjalankan perannya. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang memiliki *work-life balance*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alegree & Pasamar bahwa adanya *work-life balance* dapat meningkatkan inovasi karyawan dalam perusahaan (Alegre & Pasamar, 2018).

Maka dapat disimpulkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh regulasi emosi yang dimiliki individu untuk dapat mengendalikan dampak yang dihasilkan oleh pekerjaan dan peran lain di luar pekerjaan. Dengan regulasi emosi, individu mampu mengatur emosi dan tindakan yang akan dimunculkan sesuai peran yang sedang dijalani.

1.1.7 Peran Mediasi Regulasi Emosi dalam Pengaruh *Mindfulness* terhadap *Work-life Balance*

Regulasi emosi adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menilai, mengatasi, mengelola dan mengungkapkan emosi yang tepat dalam rangka mencapai keseimbangan emosional. Kemampuan yang tinggi dalam mengelola emosi akan memungkinkan individu untuk menghadapi ketegangan dalam kehidupannya (Gross, 2014).

Menurut Gross (2015), respon emosional yang tidak tepat dapat menuntun individu ke arah yang salah. Pada saat emosi tampaknya tidak sesuai dengan situasi tertentu, individu sering mencoba untuk mengatur respon emosional agar emosi tersebut dapat lebih bermanfaat untuk mencapai tujuan, sehingga diperlukan suatu strategi yang dapat diterapkan untuk menghadapi situasi

emosional berupa regulasi emosi yang dapat mengurangi pengalaman emosi negatif maupun tingkah laku maladaptif (Gross, 2015).

Gratz dan Roemer (2004) menjelaskan bahwa regulasi emosi mencakup upaya untuk penerimaan emosi, kemampuan untuk mengendalikan perilaku impulsif dan kemampuan untuk menggunakan strategi regulasi emosi sesuai situasi secara fleksibel. Peneliti menemukan bahwa regulasi emosi merupakan hal yang bermanfaat untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang bahagia cenderung memiliki sikap kerja yang positif, tidak menarik diri, dan menunjukkan perilaku kerja yang produktif, karyawan juga menjadi lebih sukses dibandingkan karyawan dengan emosi negatif (Robbins & Judge, 2019).

Menurut Poulouse (2014) kemampuan adaptif seseorang dalam mengenali emosi, mengekspresikan emosi, meregulasi emosi, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work-life balance*. *Work-life balance* merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk menyeimbangkan dua peran atau lebih yang dijalannya (Fisher et al, 2009). Pekerjaan dan kehidupan yang seimbang seharusnya ada ketika ada fungsi yang tepat di tempat kerja dan di rumah dengan konflik peran yang minimal. *Work-life balance* sebagai kondisi keseimbangan yang ingin dicapai antara pekerjaan mereka dan kehidupan pribadi. Dengan adanya *work-life balance*, individu akan maksimal menjalankan perannya. Perusahaan akan mendapatkan keuntungan dari karyawan yang memiliki *work-life balance*. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Alegre & Pasamar bahwa adanya *work-life balance* dapat meningkatkan inovasi karyawan dalam perusahaan (Alegre & Pasamar, 2018).

Work-life balance tidak hanya mementingkan pembahasan keluarga, juga bukan untuk mengurangi porsi dalam bekerja. Tetapi, *work-life balance* berarti bekerja cerdas tanpa harus mengorbankan salah satunya. Woodland *et al* (2003) dan Stevens *et al.* (2004) melaporkan bahwa tingkat tertinggi dan terbaik dalam *work-life balance* adalah saat individu mampu menyeimbangkan pekerjaan dan seluruh aspek dalam kehidupannya (Houston, 2005).

Menurut Luberto *et al.* (2014) regulasi emosi yang efektif berfokus pada kemampuan individu dalam mengatur, menahan, dan menghapus emosi negatif yang muncul secara efektif (dalam Lokita *et al.*, 2021). Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui *mindfulness*. Individu yang *mindful* mampu mengamati dan menilai emosi yang dirasakan. Individu juga lebih siap untuk menghadapi pengalaman-pengalaman yang tidak menyenangkan (Roemer *et al.*, 2015).

Mindfulness efektif dalam membantu individu untuk meregulasi emosi. *Mindfulness* sebagai suatu strategi regulasi emosi dikawal oleh atensi yang diberikan individu terhadap pengalamannya disertai penerimaan (*acceptance*) terhadap pengalaman (Yusainy *et al.*, 2019). Menurut Goleman (1998), *mindfulness* dapat berguna untuk mengidentifikasi emosi-emosi dan mengukurnya pada tingkat kesadaran yang jauh lebih dalam. *Mindfulness* juga dapat meningkatkan proses afektif, stres, dan regulasi emosi (Nielsen & Kaszniak, 2006).

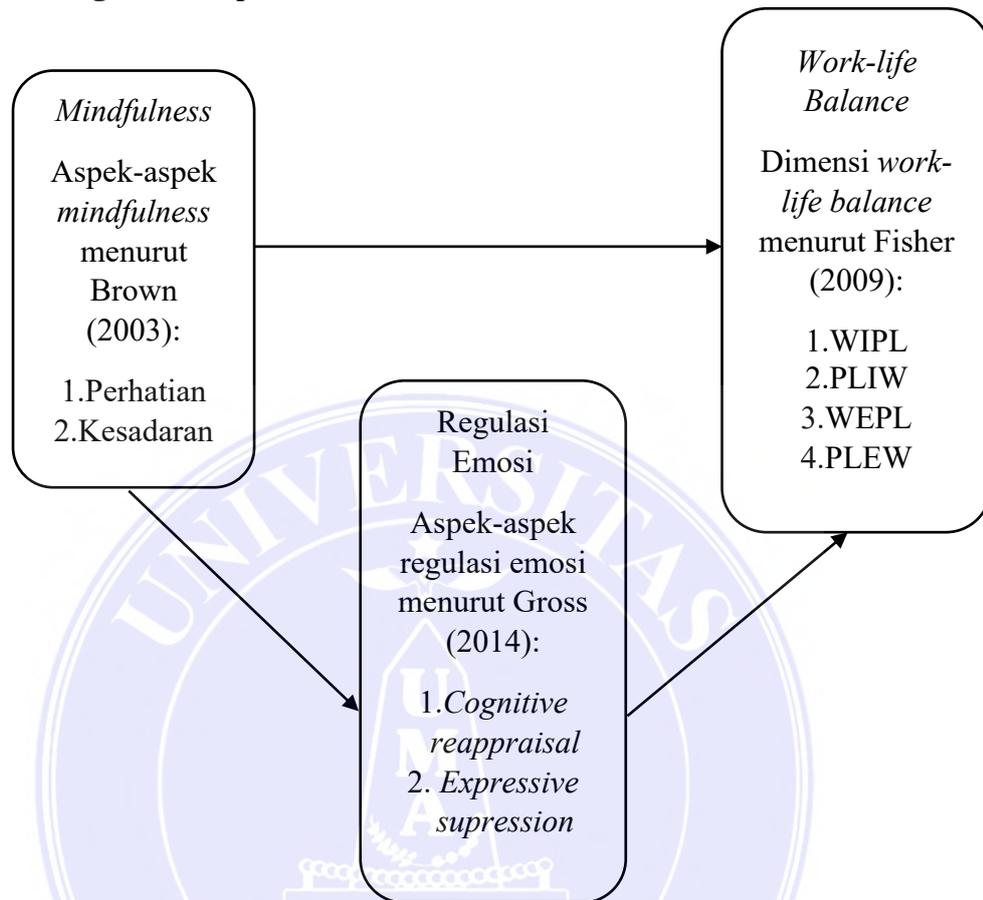
Mindfulness berpengaruh terhadap pengembangan regulasi emosi yang efektif (Corcoran, Farb, Anderson, & Segal, 2010; Farb, Anderson, Mayberg, Bean, McKeon, & Segal, 2010; Siegel, 2007). Kemampuan untuk mengenali dan

menggambarkan emosi internal pada individu dianggap penting karena menyediakan akses informasi yang terdapat dalam emosi (Gohm & Clore, 2002; Greenberg, 2007). Kesadaran tentang emosi yang dirasakan itulah yang akan meningkat apabila individu memiliki *mindfulness* yang bagus. Dengan kesadaran emosi yang baik maka individu dapat meregulasi emosi dengan efektif sehingga dapat mereduksi agresivitas (Thohar, 2018).

Mindfulness dapat meningkatkan *work-life balance* individu. Individu yang melakukan *mindfulness* memiliki tingkat kepuasan terhadap *work-life balance* (Althammer et al., 2021). Sebuah penelitian membuktikan bahwa individu yang melakukan aktivitas *mindfulness* hanya dengan waktu lima sampai sepuluh menit akan membuat perubahan positif pada kesejahteraan dan kesehatannya yang meliputi aspek kognitif, neurologis, dan emosi (Grunwald, 2018). Penelitian lainnya menemukan *mindfulness* sebagai *critical issue* khususnya mengenai isu negatif di lingkungan kerja yang bisa menurunkan performa kerja karyawan di bidang *customer service*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dengan *mindfulness* yang rendah cenderung memiliki hubungan yang kuat antara performa kerja dengan merasakan isu negatif di lingkungan kerjanya (Babalola et al., 2019).

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi memiliki peran dalam pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada individu yang bekerja. Individu yang *mindful* cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik dan memiliki kehidupan pekerjaan dan kehidupan di luar lingkungan kerja yang seimbang.

1.2 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

1.3 Hipotesis

Menurut Arikunto (2019), hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, dimana teori sementara ini masih harus diuji kebenarannya. Hipotesis penelitian ini juga harus berdasarkan pada rumusan masalah, tujuan penelitian dan model analisis yang diterapkan. Maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah:

Hipotesis 1:

Ha¹: Ada pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*.

Hipotesis 2:

Ha²: Ada pengaruh *mindfulness* terhadap regulasi emosi pada *Air Traffic Controller*.

Hipotesis 3:

Ha³: Ada pengaruh regulasi emosi terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*.

Hipotesis 4:

Ha⁴: Ada peran mediasi regulasi emosi dalam pengaruh antara *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2019) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pendekatan metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif eksplanatif. Penelitian eksplanatif atau eksplanatori adalah menjelaskan hubungan dari beberapa variabel bebas dan tak bebas dalam penelitian. Sifat penelitian ini dapat dikategorikan dalam penelitian

Pendekatan kuantitatif eksplanatif menjelaskan hubungan dan pengaruh melalui pengujian hipotesis. Pendekatan eksplanatif ditujukan untuk memberikan penjelasan tentang hubungan antar suatu fenomena untuk variabel terhadap variabel lain dengan dasar sudut pandang tersebut penelitian ini dilakukan.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini ditetapkan tiga variabel yaitu:

1. Variabel Terikat

Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dari penelitian ini adalah *work-life balance* yang disimbolkan dengan (Y).

2. Variabel Mediator

Variabel mediator adalah variabel yang menjadi perantara hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Variabel mediator dalam penelitian ini adalah regulasi emosi.

3. Variabel Bebas

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *mindfulness* yang disimbolkan dengan (X).

Maka variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel terikat : *work-life balance*
- b. Variabel mediator : regulasi emosi
- c. Variabel bebas : *mindfulness*

3.3 Definisi Operasional

3.3.1 *Work-life Balance*

Work-life balance adalah keseimbangan individu dalam membagi peran dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan kehidupan di luar pekerjaan termasuk keluarga dan kehidupan di lingkungan sosial. *Work-life balance* diukur melalui dimensi (1) *demands* dengan dua indikator yaitu *work interference with personal*

life dan *personal life interference work*, (2) *resources* dengan dua indikator yaitu *work enhancement of personal life* dan *personal life enhancement of work*. *Work-life balance* diukur melalui jumlah skor pada skala *work-life balance* dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *work-life balance*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *work-life balance*.

3.3.2 Mindfulness

Mindfulness adalah kehadiran kesadaran yang melekat dan melibatkan pengalaman dari waktu ke waktu yang menitikberatkan pada keadaan saat ini dan kesesuaian tindakan pada stimulus yang muncul sehingga dapat mendorong individu untuk mengontrol dirinya. *Mindfulness* diukur berdasarkan dua aspek yaitu *attention* dan *awareness*. *Mindfulness* diukur melalui jumlah skor pada skala *mindfulness* dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi *mindfulness*. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah *mindfulness*.

3.3.3 Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah kemampuan individu dalam mengelola emosi secara tepat agar dapat bersikap sesuai situasi yang terjadi untuk mencapai kestabilan emosi. Regulasi emosi diukur berdasarkan aspek *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*. Regulasi emosi diukur melalui jumlah skor pada skala regulasi emosi dengan asumsi semakin tinggi jumlah skor pada skala maka semakin tinggi regulasi emosi. Sebaliknya, semakin rendah jumlah skor pada skala maka semakin rendah regulasi emosi.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ATC di Bandara Internasional Soekarno-Hatta yang berjumlah 368 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Sampel yang diambil dari populasi haruslah yang benar-benar mewakili sehingga pengambilan sampel harus dilaksanakan dengan teknik- teknik tertentu agar mendapatkan hasil yang efektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Penentuan jumlah sampel yang representatif menurut Hair et al. (2021) adalah tergantung pada jumlah indikator dikali 5 sampai 10. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah jumlah indikator atau aitem dikalikan 10 yaitu 17×10 maka didapatkan hasil sejumlah 170. Untuk itulah didapatkan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 172 orang.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel digunakan adalah dengan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2012). Teknik *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*. Dikatakan *simple*

(sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisi pernyataan yang diberikan kepada subjek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui. Skala format yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe skala *likert*. Skala *likert* adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012).

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan yaitu skala psikologi. Skala psikologi ini disusun melalui aspek-aspek *work-life balance*, aspek-aspek regulasi emosi dan aspek-aspek *mindfulness*. Alat ukur psikologi dibuat dalam bentuk aitem-aitem pernyataan. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau *favorable* dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau *unfavorable*.

Skala psikologi dalam penelitian ini bentuknya tertutup berdasarkan format skala *likert*. Skala yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* tiap butir aitemnya disediakan lima alternatif jawaban dengan rentang penilaian 1 sampai dengan 4 yaitu untuk item *favorable* maka jawaban TP (tidak pernah) diberi skor 1, jawaban J (jarang) diberi skor 2, jawaban K (kadang-kadang) diberi skor 3, jawaban S (sering) diberi skor 4, jawaban SS (sangat sering) diberi skor 5. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (sangat sering) diberi skor 1,

jawaban S (sering) diberi skor 2, jawaban K (kadang-kadang) diberi skor 3, jawaban J (jarang) diberi skor 4, dan jawaban TP (tidak pernah) diberi skor 5.

Kemudian untuk skala regulasi emosi disediakan tujuh alternatif jawaban yaitu SS (Sangat Setuju), S (Setuju), AS (Agak Setuju), N (Netral), ATS (Agak Tidak Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Rentang skor tiap butir terdiri dari 1 sampai 7, jika satu butir pernyataan bersifat *favourable*, maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 7, jawaban S (Setuju) diberi skor 6, jawaban AS (Agak Setuju) diberi skor 5, jawaban N (Netral) diberi skor 4, jawaban ATS (Agak Tidak Setuju) diberi skor 3, jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 2, dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1. Jika butir bersifat *unfavourable*, maka jawaban SS (Sangat Setuju) diberi skor 1, jawaban S (Setuju) diberi skor 2, jawaban AS (Agak Setuju) diberi skor 3, jawaban N (Netral) diberi skor 4, jawaban ATS (Agak Tidak Setuju) diberi skor 5, jawaban TS (Tidak Setuju) diberi skor 6, dan jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi skor 7.

Sedangkan skala yang digunakan untuk mengukur *mindfulness* tiap butir aitemnya disediakan enam alternatif jawaban yaitu nilai 1 untuk jawaban hampir selalu, nilai 2 untuk jawaban sangat sering, nilai 3 untuk jawaban agak sering, nilai 4 untuk jawaban agak jarang, nilai 5 untuk jawaban sangat jarang, dan nilai 6 untuk jawaban hampir tidak pernah.

Berikut penjelasan masing-masing skala:

1. Skala *work-life balance* disusun oleh Fisher (2009) dan telah diuji coba oleh Gunawan (2019) kepada populasi Indonesia. Skala ini bertujuan untuk

mengukur dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher (2009) meliputi *work interference with personal life*, *personal life interference with work*, *work enhancement of personal life*, dan *personal life enhancement of work*.

Tabel 3.1 Distribusi Aitem Skala *Work-life Balance* Sebelum Penelitian

No	Dimensi	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	WIPL	-	1, 2, 3, 4, 5	5
2.	PLIW	-	6, 7, 8, 9, 10, 11	6
3.	WEPL	12, 13, 14	-	3
4.	PLEW	15, 16, 17	-	3
Total		6	11	17

- Skala regulasi emosi disusun oleh Gross (2003) dan telah diuji coba oleh Radde, Nurrahmah, Nurhikmah, dan Saudi (2021) kepada populasi Indonesia. Skala regulasi emosi bertujuan untuk mengukur aspek-aspek regulasi emosi yang meliputi *cognitive reappraisal* dan *expressive suppression*.

Tabel 3.2 Distribusi Aitem Skala Regulasi Emosi Sebelum Penelitian

No	Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Cognitive reappraisal</i>	1,2,3,4,5,6	-	6
2.	<i>Expressive suppression</i>	7,8,9,10	-	4
Total		10	-	10

3. Skala *mindfulness* disusun oleh Brown dan Ryan (2003) dan diadaptasi oleh Tis'a Muharrani (2022) kepada populasi Indonesia. Skala *mindfulness* bertujuan untuk mengukur aspek-aspek *mindfulness* yang meliputi *attention* dan *awareness*.

Tabel 3.3 Distribusi Aitem Skala *Mindfulness* Sebelum Penelitian

No	Aspek	Nomor Aitem		Total
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1.	<i>Attention</i>	11	2,3,4,5,6,8,13	8
2.	<i>Awareness</i>	12	1,7,9,10,14	6
Total		2	12	14

3.7 Prosedur Penelitian

Adapun prosedur dalam penelitian ini yaitu langkah pertama, penulis mendatangi pihak *Human Resources and General Affairs* Perum Airnav Indonesia di Bandara Internasional Soekarno-Hatta untuk berkoordinasi sebelum melakukan pengambilan data pada karyawan. Langkah kedua, penulis memperkenalkan diri dan menerangkan maksud serta tujuan penelitian kepada subjek. Selanjutnya menanyakan kesediaan subjek untuk mengerjakan skala yang diberikan dalam hal ini penulis memberikan penjelasan kepada subjek agar bersedia, dengan cara mengatakan bahwa hasil penelitian ini untuk tujuan ilmiah.

Langkah ketiga, penulis memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala, kemudian memberikan kesempatan subjek untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas. Setelah dilakukan pengisian skala penelitian, maka langkah

selanjutnya adalah memberikan skor atas jawaban yang diberikan subjek penelitian dengan langkah- langkah yaitu memberikan nomor urut subjek pada berkas *work-life balance*, regulasi emosi, dan skala *mindfulness*.

Setelah diketahui nilai masing-masing subjek untuk ketiga variabel tersebut, langkah berikutnya adalah memindahkan nilai yang diperoleh tiap subjek dari skala ke dalam program *microsoft excel*. Kemudian hasilnya menjadi data induk penelitian, dimana yang menjadi variabel bebas (X) adalah *mindfulness*, regulasi emosi sebagai variabel mediator dan *work-life balance* sebagai variabel terikat (Y). Selanjutnya prosedur penelitian dilanjutkan dengan melakukan analisis data.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Sugiyono (2014) menyatakan bahwa valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas pada masing-masing item adalah dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total yang merupakan jumlah masing-masing skor butir. Bila koefisien korelasinya sama ataupun diatas 0,30 maka item tersebut dinyatakan valid, namun bila nilai korelasinya kurang dari 0,30 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran validitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan bantuan *SPSS (Statistic Packages for Social Science)* versi 23.0 *for windows*.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi jika pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes, merupakan tingkat konsistensi suatu tes, adalah sejauh mana tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah meskipun diteskan pada situasi yang berbeda.

Azwar (2012) menyatakan jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Sebaliknya, koefisien yang semakin rendah mendekati 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik *Alpha Cronbach*.

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data penelitian ini direncanakan menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi dan karakteristik jawaban responden untuk masing-masing konstruk atau variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif selanjutnya digunakan untuk mendapatkan tendensi jawaban responden mengenai kondisi masing-masing konstruk atau variabel penelitian. Informasi yang diperoleh dari analisis deskriptif adalah *central tendency, disperseon, frequency distribution, percentable values* dan pemaparan grafik.

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa dalam statistik deskriptif, cara-cara penyajian data antara lain melalui tabel biasa maupun distribusi frekuensi; grafik poligon maupun histogram, diagram lingkaran; piktogram; penjelasan kelompok melalui modus, median, mean, dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku.

3.9.2 Analisis Inferensial Statistik dengan Analisis SEM

Berdasarkan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka variabel yang dianalisa adalah konstruk eksogen yaitu *mindfulness* sebagai variabel X dan regulasi emosi sebagai variabel mediator. Konstruk endogen yaitu *work-life balance* sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini yang akan diuji adalah seberapa besar pengaruh *mindfulness* dan regulasi emosi terhadap *work-life balance*. Dengan memperhatikan karakteristik variabel yang akan diuji, maka uji statistik yang dilakukan yaitu dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) atau model persamaan struktural.

Untuk menguji hipotesis penelitian, maka teknik analisis yang digunakan adalah SEM atau *Structural Equation Modelling* yang dioperasikan melalui program JASP. Pemodelan penelitian melalui SEM memungkinkan seorang peneliti dapat menjawab pertanyaan penelitian yang bersifat dimensional (yaitu mengukur indikator dari sebuah konsep) dan regresi (mengukur pengaruh atau derajat hubungan antara faktor yang telah diidentifikasi dimensinya). Metode SEM dapat digunakan untuk menganalisis penelitian yang memiliki beberapa variabel independen (*exogen*), dependen (*endogen*), *moderating* dan *intervening* secara partial dan simultan.

Model kausal SEM menunjukkan pengukuran dan masalah yang struktural serta digunakan juga untuk menganalisa dan menguji model hipotesis. SEM sangat tepat untuk analisis seperti ini, karena keunggulannya, yaitu: 1) dapat membuat model dengan banyak variabel, 2) dapat meneliti variabel yang tidak dapat diukur langsung (*unobserved*), 3) dapat menguji kesalahan pengukuran (*measurement error*) untuk variabel yang teramati (*observed*), mengkonfirmasi teori sesuai data penelitian (*Confirmatory Factor Analysis*), 4) dapat menjawab berbagai masalah riset dalam suatu set analisis secara lebih sistematis dan komprehensif, 5) Lebih ilustratif, kokoh dan handal dibandingkan dengan model regresi ketika memodelkan interaksi, non linieritas, pengukuran *error*, korelasi *error term*, dan korelasi antar variabel latent independen berganda, 6) digunakan sebagai alternatif analisis jalur dan analisis data runtut waktu (*time series*) yang berbasis kovarian, 7) melakukan analisis faktor, jalur dan regresi, 8) mampu menjelaskan keterkaitan variabel secara kompleks dan efek langsung maupun tidak langsung dari satu atau beberapa variabel terhadap variabel lainnya, 9) memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi bagi peneliti untuk menghubungkan antara teori dengan data.

Augusty (2006) menyatakan beberapa alasan penggunaan program SEM sebagai alat analisis adalah bahwa SEM sesuai digunakan untuk: (1) Mengkonfirmasi unidimensionalisasi dari berbagai indikator untuk sebuah dimensi/konstruksi/konsep/faktor; (2) Menguji kesesuaian/ketetapan sebuah model berdasarkan data empiris yang diteliti; dan (3) Menguji kesesuaian model

sekaligus hubungan kausalitas antar faktor yang dibangun/ diamati dalam model penelitian.

SEM pada dasarnya merupakan suatu teknik statistika yang dipakai untuk menguji serangkaian hubungan antara beberapa variabel yang terbentuk dari variabel faktor ataupun variabel terobservasi yang dianalisis dengan menggunakan program SEM (*Struktural Equation Modelling*). Tujuan analisis ini adalah menerangkan hubungan seperangkat variabel dengan variabel lainnya. Dengan analisis ini dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen*. Besarnya pengaruh dari variabel eksogen ke variabel endogen dinyatakan oleh besarnya koefisien determinasi.

Analisis SEM dalam penelitian ini menggunakan teknik dua tahap (*Two-Step Approach*). Tahap pertama adalah pengukuran variabel dengan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) sehingga diperoleh konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang fit sehingga dapat diterima. Model CFA dapat diterima apabila memiliki kecocokan data model validitas dan reliabilitas yang baik. Tahap kedua dari *two step approach* adalah melakukan pengukuran atau pengujian struktur *full model* SEM. Cara mendapatkan struktur *full model* SEM adalah dengan cara menggabungkan model CFA dari konstruk eksogen maupun endogen gabungan yang sudah fit menjadi satu model keseluruhan (*hybrid model*) atau full model untuk diestimasi dan dianalisis. Model dikatakan bagus atau *fit* jika memenuhi uji kecocokan model secara keseluruhan (*Uji GOF*) serta evaluasi terhadap model struktur sehingga diperoleh model yang dapat diterima.

Tabel 3.4 *Goodness-of-Fit Index*

No	<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut off Value (Nilai Batas)</i>
1	X^2 -chi square	$\leq \alpha.df$ (lebih kecil dari <i>Chi square table</i>)
2	<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
3	GFI	$\geq 0,90$
4	AGFI	$\geq 0,90$
5	CFI	$\geq 0,95$
6	TLI	$\geq 0,95$
7	CMIN/DF	$\leq 2,0$
8	RMSEA	$\leq 0,08$

Sumber: Haryono (2011)

3.10 Hipotesis Statistik

Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *t-value* dengan tingkat signifikan 0,05. Nilai *t-value* dalam program JASP merupakan nilai *Critical Ratio* (CR). Analisis nilai CR dan nilai P (p-value) dari hasil pengolahan data yang diperoleh untuk kemudian dibandingkan dengan batasan statistik yang diisyaratkan, yaitu di atas $> 1,96$ untuk nilai CR dan di bawah $< 0,001$ untuk nilai P.

Untuk menganalisis secara simultan dalam JASP digunakan kriteria nilai Goodness of Fit Index (GOFI) pada model gabungan yang sudah fit. Apabila nilai GOFI sudah memenuhi kriteria yang dipersyaratkan maka dapat dikatakan hipotesis secara simultan diterima (Ghozali, 2011). Apabila hasil pengolahan data menunjukkan nilai yang memenuhi syarat tersebut, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Pembahasan pada pengujian hipotesis dilakukan secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis yang diajukan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran terkait hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya berisi saran-saran yang dapat digunakan dan diaplikasikan bagi para pihak terkait.

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* melalui mediasi regulasi emosi (studi pada *air traffic controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta). Setelah dilakukan pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap regulasi emosi pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta.
2. *Mindfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta.
3. Regulasi emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta.
4. Regulasi emosi signifikan memediasi pengaruh *mindfulness* terhadap *work-life balance* pada *Air Traffic Controller* Bandara Internasional Soekarno-Hatta.

5.2 Saran

Berdasarkan dengan kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi pihak karyawan

- a) Karyawan disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance* agar tetap seimbang dengan cara membuat jadwal, tidak menunda-nunda pekerjaan dengan mengatur jam kerja, membagi waktu dengan prioritas serta memanfaatkan waktu sebaik-baiknya agar peran di lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan dapat terselesaikan tanpa ada yang berat sebelah.
- b) Karyawan juga disarankan untuk bisa mempraktikkan dan menerapkan *mindfulness* untuk mempertahankan dan meningkatkan keseimbangan peran di pekerjaan dan peran di lingkungan luar pekerjaan serta untuk meningkatkan kemampuan regulasi emosi dalam menjalani peran-peran tersebut. Peningkatan *mindfulness* dapat dilakukan dengan melakukan meditasi (dalam agama Islam dapat dilakukan dengan ibadah sholat dan zikir), yoga, melakukan hobi seperti melukis, *travelling* atau menikmati kegiatan sehari-hari secara tenang dan fokus seperti menikmati proses makan (*mindful eating*), melihat pemandangan dengan tenang dan sebagainya.

2. Bagi Pihak Perusahaan

- a) Untuk mempertahankan dan meningkatkan *work-life balance* karyawan, pihak perusahaan disarankan untuk menyediakan lingkungan kerja yang

baik bagi karyawan dengan bantuan pengadaan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, menentukan target yang realistis agar karyawan bisa menyesuaikan dengan waktu dan kinerjanya. Perusahaan disarankan agar membuat acara berkumpul bersama karyawan dan keluarganya untuk mengenali kondisi kehidupan karyawan di luar pekerjaan.

- b) Bagi pihak perusahaan disarankan agar ikut serta dalam mendukung dan memfasilitasi karyawan terkait penerapan *mindfulness* dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang merangsang kesadaran penuh dalam pelaksanaannya. Contohnya, perusahaan bisa sesekali menggantikan kegiatan senam menjadi kegiatan yoga maupun meditasi. Perusahaan juga bisa mengadakan kegiatan rohani berupa zikir maupun mengundang narasumber yang bisa mengisi acara-acara kerohanian di perusahaan. Dengan diterapkannya *mindfulness* diharapkan karyawan akan semakin fokus dalam bekerja dan meminimalisasi *human error* serta pencapaian hasil kerja karyawan semakin maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya
 - a) Kepada peneliti berikutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai *work-life balance*, regulasi emosi, dan *mindfulness* disarankan untuk meneliti pada karyawan di lokasi berbeda untuk memperkaya penelitian.
 - b) Kepada peneliti berikutnya disarankan untuk meneliti pada tingkat usia, pendidikan, *gender* serta status pernikahan yang berbeda untuk kemudian dapat dibandingkan hasilnya dengan penelitian yang telah dilakukan.

- c) Kepada peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan metode eksperimen dengan pemberian metode-metode *mindfulness* sehingga dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh langsung *mindfulness* terhadap variabel-variabel lainnya yang ingin diteliti.



DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, S. T., & Prastuti, E. (2021). Regulasi Emosi dan Dukungan Sosial: Sebagai Prediktor Ide Bunuh Diri Mahasiswa. *Journal An-Nafs: Kajian Penelitian Psikologi*, 6(1), 135–151. <https://doi.org/10.33367/psi.v6i1.1520>
- Aini, D. K., Stück, M., Sessiani, L. A., & Darmuin, D. (2021). How do they deal with the Pandemic? The effect of secure attachment and mindfulness on adolescent resilience. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(1), 103–116. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i1.6857>
- Alegre, J., & Pasamar, S. (2018). Firm innovativeness and work-life balance. *Technology Analysis and Strategic Management*, 30(4), 421–433. <https://doi.org/10.1080/09537325.2017.1337091>
- Allen, T. D., & Kiburz, K. M. (2012). Trait mindfulness and work-family balance among working parents: The mediating effects of vitality and sleep quality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 372–379. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.09.002>
- Althammer, S. E., Reis, D., van der Beek, S., Beck, L., & Michel, A. (2021). A mindfulness intervention promoting work–life balance: How segmentation preference affects changes in detachment, well-being, and work–life balance. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(2), 282–308. <https://doi.org/10.1111/joop.12346>
- Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *Service Industries Journal*, 40(1–2), 65–89. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1589456>
- Arenofsky, J. (2021). Work-Life Balance. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.
- Babalola, M. T., Ren, S., Kobinah, T., Qu, Y. E., Garba, O. A., & Guo, L. (2019). Negative workplace gossip: Its impact on customer service performance and moderating roles of trait mindfulness and forgiveness. *International Journal of Hospitality Management*, 80(August 2018), 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.02.007>
- Baer, R. A., Smith, G. T., Hopkins, J., Krietemeyer, J., & Toney, L. (2006). Using self-report assessment methods to explore facets of mindfulness. *Assessment*, 13(1), 27–45. <https://doi.org/10.1177/1073191105283504>
- BPS. (2002). *Klasifikasi Baku Jenis Pekerjaan Indonesia*. 310. <https://sirusa.bps.go.id/webadmin/doc/KBJI2002.pdf>

- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2003). The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.4.822>
- Collins, G. (2007). Cleaning and the work-life balance. *International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 416–429. <https://doi.org/10.1080/09585190601167557>
- Dzakiah, S., & Widyasari, P. (2021). Regulasi diri sebagai mediator interaksi mindfulness dan prokrastinasi akademik. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(1), 48–62. <https://doi.org/10.30996/persona.v10i1.4129>
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Guthrie, I. K., & Reiser, M. (2000). Dispositional emotionality and regulation: Their role in predicting quality of social functioning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 78(1), 136–157. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.78.1.136>
- Estefan, G., & Wijaya, Y. D. (2014). Gambaran Proses Regulasi Emosi Pada Pelaku Self Injury. *Jurnal Psikologi*, 12(1), 26–33. <http://jurnal.wima.ac.id/index.php/EXPERIENTIA/article/view/2725%0Ahttps://media.neliti.com/media/publications/126410-ID-gambaran-proses-regulasi-emosi-pada-pela.pdf>
- Fisher et al, G. G. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Fisher, G. G. (2002). *Work/personal life balance: A construct development study*. (Vol. 63). ProQuest Information & Learning.
- G.D., P. W. Y., & Widyasari, P. (2020). Peran efikasi diri dalam memediasi interaksi mindfulness dan burnout pada guru sekolah dasar inklusif. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(1), 118–139. <https://doi.org/10.30996/persona.v9i1.3373>
- Germer, C. K. (2013). Mindfulness: What is it? What does it matter? In *Mindfulness and psychotherapy, 2nd ed.* (pp. 3–35). The Guilford Press.
- Gratz, K. L., & Roemer, L. (2004). Multidimensional Assessment of Emotion Regulation and Dysregulation: Development, Factor Structure, and Initial Validation of the Difficulties in Emotion Regulation Scale. *Journal of Psychopathology and Behavioral Assessment*, 26(1), 41–54. <https://doi.org/10.1023/B:JOBA.0000007455.08539.94>

- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Gross. (1998). Antecedent- and Response-Focused Emotion Regulation: Divergent Consequences for Experience, Expression, and Physiology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(1), 224–237.
- Gross. (2014). *Handbook of emotion regulation (2nd ed.)*. New York, NY, US: Guilford Press.
- Gross. (2015). *A Special Supplement to the Handbook of Emotion Regulation*.
- Gross & John. (2003). Individual Differences in Two Emotion Regulation Processes: Implications for Affect, Relationships, and Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.2.348>
- Gross, J. (1999). Regulación emocional: pasado, presente y futuro. *Cognition and Emotion*, 13(5), 551–573.
- Grunwald, S. (2018). Connecting Mindfulness and Work-Life Balance. *CSA News*, 63(1), 12–13. <https://doi.org/10.2134/csa2018.63.0111>
- Hair, J., Hult, G. T., & Ringle, C. (2021). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hasanudin, R. J. B., Siswandi, A. G. P., & Wardhani, N. (2019). Mindfulness-Based Cognitive Therapy (MBCT) in improving quality of life: Case study in Chronic Kidney Disease patients with hemodialysis. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v4i1.3332>
- Hayes, A. M., & Feldman, G. (2004). Clarifying the construct of mindfulness in the context of emotion regulation and the process of change in therapy. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 11(3), 255–262. <https://doi.org/10.1093/clipsy/bph080>
- Houston, D. M. (2005). *Work – Life Balance in the 21st Century*.
- Huda, N., & Firdaus, M. F. (2020). Work-Life Balance Pada Wanita Karier Di Inspektorat Jenderal Kementerian Keuangan Yang Menjalani Peran Ganda. *Jurnal Psikologi*, 13(1), 46–55. <https://doi.org/10.35760/psi.2020.v13i1.2650>

- ICAO. (1993). *HUMAN FACTORS DIGEST No. 8 HUMAN FACTORS IN AIR TRAFFIC CONTROL*.
- ICAO. (2018). *Annex 11 Environment* (Issue November). http://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:8d56d9fd-339d-11e6-969e-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_13&format=PDF
- Jenderal, D., & Udara, P. (2015). *KP 287 Tahun 2015*. https://jdih.dephub.go.id/assets/uudocs/pEI/2015/KP_287_Tahun_2015.pdf
- Josua, D. P., Sunarti, E., & Krisnatuti, D. (2020). Internalisasi nilai keluarga dan regulasi emosi: Dapatkah membentuk perilaku sosial remaja? *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 9(1), 17–34. <https://doi.org/10.30996/persona.v9i1.2801>
- Kabat-Zinn, J. (2014). Mindfulness-Based Stress Reduction (Mbsr): Standards of Practice. *Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) Standards of Practice, February*, 161–169.
- Kabat-Zinn, J. (2018). *Meditation is not what you think: Mindfulness and why it is so important*. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=BpdKdWAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT16&dq=mindfulness+moral+responsibility&ots=YTtwo5v2uvd&sig=EgwfIkUO8IQdQRE0_3o8VF4nAJY
- Lazarus. (1991). *Emotion and Adaptation*.
- Lestari, P., Violinda, Q., & Gultom, H. C. (2020). Pengaruh Work Life Balance dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA di Kota Semarang Pada Saat Pandemi COVID-19. *Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 307–315.
- Lockwood, N. R. (2003). Work/Life Balance: Challenges and Solutions for Human Resource Management. *SHRM Research, Research Quarterly*, 1–10.
- Lokita, K. E., Siahaan, F. M. M., & Widyasari, P. (2021). The mediating effect of emotion regulation on the mindfulness and impulsivity of high school students. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(2), 199–214. <https://doi.org/10.21580/pjpp.v6i2.8953>
- Mulyani, S., Salameh, A. A., Komariah, A., Timoshin, A., Hashim, N. A. A. N., Fauziah, R. S. P., Mulyaningsih, M., Ahmad, I., & Ul din, S. M. (2021). Emotional Regulation as a Remedy for Teacher Burnout in Special Schools: Evaluating School Climate, Teacher's Work-Life Balance and Children Behavior. *Frontiers in Psychology*, 12(July), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655850>

- Musslifah, A. R. (2018). Penurunan Prokrastinasi Akademik melalui Pelatihan Keterampilan Regulasi Emosi. *Psymphatic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1), 95–106. <https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2321>
- N. Garnefski, V. Kraaij, P. S. (2000). Negative life events, cognitive emotion regulation and emotional problems. *Elsevier*, 52(2), 404–406. <https://doi.org/10.1017/S0003356100012952>
- Pearson, C. J. (2015). Achieving a Work–Life Balance. *Reference Librarian*, 56(1), 78–82. <https://doi.org/10.1080/02763877.2015.970492>
- Perhubungan Udara, D. J. (2014). *KP 29 Tahun 2014*. [https://hubud.dephub.go.id/hubud/assets/file/regulasi/sreg/KP_29_TAHUN_2014_\\$ _1503405002_1736326823_\\$_.pdf](https://hubud.dephub.go.id/hubud/assets/file/regulasi/sreg/KP_29_TAHUN_2014_$ _1503405002_1736326823_$_.pdf)
- Poulose, S., & Susdarsan, N. (2014). Work- Life Balance : A Conceptual Review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1–17.
- Rahayu, A., Shaleh, A. R., & Marliani, R. (2021). The Effect Of Work-Life and Social Media Balances On Moslem Family Teachers In Pandemic Time. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 7(2), 169–179. <https://doi.org/10.19109/psikis.v7i2.8247>
- Rao, I. (2017). Work-life balance for sustainable human development: Cultural intelligence as enabler. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*, 27(7), 706–713. <https://doi.org/10.1080/10911359.2017.1327391>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior. In *Administrative Science Quarterly* (Vol. 15, Issue 1). <https://doi.org/10.2307/2391202>
- Roemer, L., Williston, S. K., & Rollins, L. G. (2015). Mindfulness and emotion regulation. *Current Opinion in Psychology*, 3, 52–57. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2015.02.006>
- Santrock, J. (2011). *Child Development An Introduction*, 13th Edition. In *McGrawHill*.
- Saputri, I. K. E., & Sugiariyanti. (2017). Hubungan Sibling Rivalry Dengan Regulasi Emosi Pada Masa Kanak Akhir. *Intuisi : Jurnal Psikologi Ilmiah*, 8(2), 133–139.
- Seftiyana, V. C. (2021). MENTAL WORKLOAD OF AIR TRAFFIC CONTROL (ATC) PERSONNEL AT ADISUTJIPTO INTERNATIONAL AIRPORT. *Vortex*, 2(2), 57. <https://doi.org/10.28989/vortex.v2i2.1008>

- Siregar, G. J., Rostiana, R., & Satyadi, H. (2019). Peran Regulasi Emosi Terhadap Kualitas Hidup Dengan Work Life Balance Sebagai Mediator Pada Perempuan Peran Ganda. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 3(2), 403. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v3i2.5551>
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*.
- Thohar, S. F. (2018). *Pengaruh Mindfulness Terhadap Agresivitas Melalui Regulasi Emosi*.
- Winnubst, M. J. S. J. A. M. . C. L. C. (2003). Book Review: Handbook of Work and Health Psychology. In *Organization Studies* (Vol. 19, Issue 1). <https://doi.org/10.1177/017084069801900110>
- Yudiani, E., & Istiningtyas, L. (2022). Psychological Well-Being and Work-Life Balance for Woman Lecturers. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 8(1), 19–30. <https://doi.org/10.19109/psikis.v8i1.6657>
- Yusainy, C., Nurwanti, R., Dharmawan, I. R. J., Andari, R., Mahmudah, M. U., Tiyas, R. R., Husnaini, B. H. M., & Anggono, C. O. (2019). Mindfulness Sebagai Strategi Regulasi Emosi. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 174. <https://doi.org/10.14710/jp.17.2.174-188>



Lampiran 1. Skala Penelitian

INFORMED CONSENT

Saya adalah mahasiswa Program Studi Magister Psikologi Universitas Medan Area yang bernama Tis'a Muharrani. Saat ini saya sedang menyelesaikan tugas akhir (tesis) untuk mengetahui dinamika psikologis yang anda alami dalam bekerja. Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan potensi dan meningkatkan *performance* anda dalam bekerja.

Anda diminta untuk berpartisipasi sebagai salah satu responden dalam penelitian ini dengan total responden sebanyak 170 orang karyawan Perum Airnav Indonesia. Proses pengambilan data dalam penelitian ini melalui prosedur pengisian skala. Terdapat 3 (tiga) jenis skala dalam penelitian ini sebagai alat perolehan data dengan masing-masing aitem pernyataan. Skala A memiliki 17 aitem pernyataan, skala B memiliki 10 pernyataan, dan skala C memiliki 15 aitem pernyataan. Total keseluruhan pernyataan dalam skala berjumlah 42 aitem pernyataan. Estimasi waktu yang dibutuhkan dalam pengisian skala tersebut adalah 15 sampai 20 menit.

Keseluruhan data dalam penelitian ini akan diolah hanya untuk kepentingan penelitian dan terjamin kerahasiaannya. Adapun resiko yang mungkin anda terima adalah sedikit rasa letih dalam pengisian skala ini. Untuk itu, saya telah menyediakan konsumsi yang bisa Anda dapatkan sebagai manfaat dari pengisian skala ini. Bila anda membutuhkan keterangan lebih lanjut, dapat menghubungi:

1. Dr. Rahmi Lubis, M. Psi, Psi : 0821-7712-8003.
2. Tis'a Muharrani, S.Psi : 0813-7522-0888.

LEMBAR PERSETUJUAN PARTISIPASI SUBJEK PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan persetujuan untuk dapat ikut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian yang terkait dengan dinamika psikologis yang dialami karyawan dalam bekerja. Saya menyatakan bahwa keikutsertaan saya dalam penelitian ini saya lakukan secara sukarela atau tanpa paksaan dari pihak manapun.

Saya juga memperkenankan kepada peneliti untuk menggunakan data-data yang saya berikan untuk dipergunakan sesuai dengan kepentingan dan tujuan penelitian. Saya menyadari dan memahami bahwa data yang saya berikan dan yang akan digunakan memuat informasi-informasi yang jelas tentang diri saya. Walaupun demikian, berbagai informasi tersebut hanya saya izinkan untuk diketahui oleh peneliti.

Sebagai responden dalam penelitian ini, saya menyetujui untuk mengisi skala yang diberikan peneliti. Bila dikemudian hari diperlukan wawancara, saya juga memperkenankan peneliti untuk memakai alat bantu perekam untuk menghindari kesalahan atau adanya informasi yang tidak lengkap yang akan digunakan dalam menganalisis penelitian tersebut.

Medan, Desember 2022

Peneliti

Subjek

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

Untuk skala A akan diberikan 5 pilihan untuk setiap pernyataan. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu:

- **TP** (Tidak Pernah)
- **J** (Jarang)
- **KK** (Kadang-kadang)
- **S** (Sering)
- **SS** (Sangat Sering).

Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda *checklist* yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

TP	J	KK	S	SS
√				√

Untuk skala B akan diberikan 7 pilihan untuk setiap pernyataan. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberi tanda (√) pada jawaban yang anda pilih, yaitu:

- **SS** (Sangat Setuju), apabila anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut.
- **S** (Setuju), apabila anda setuju dengan pernyataan tersebut.
- **AS** (Agak Setuju), apabila anda agak setuju dengan pernyataan tersebut.
- **N** (Netral), apabila anda netral dengan pernyataan tersebut.

- **ATS** (Agak Tidak Setuju), apabila anda agak tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- **TS** (Tidak Setuju), apabila anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut.
- **STS** (Sangat Tidak Setuju), apabila anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut.

Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda *checklist* yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh :

SS	S	AS	N	ATS	TS	STS
√	√					

Untuk skala C akan diberikan pilihan mulai dari angka 1 sampai dengan angka 6 untuk setiap pernyataan. Pilihlah satu dari jawaban yang tersedia yang paling sesuai dengan diri Anda dengan memberi lingkaran (○) pada jawaban yang Anda pilih yaitu:

- **Angka 1** untuk jawaban hampir selalu.
- **Angka 2** untuk jawaban sangat sering.
- **Angka 3** untuk jawaban agak sering.
- **Angka 4** untuk jawaban agak jarang.
- **Angka 5** untuk jawaban sangat jarang.
- **Angka 6** untuk jawaban hampir tidak pernah.

Apabila anda ingin mengubah jawaban, anda dapat memberikan tanda *checklist* yang baru pada jawaban yang anda kehendaki, dan jawaban sebelumnya dicoret.

Contoh: 1 2 ~~3~~ 4 5 6

Bila anda telah selesai mengerjakan, dimohon kesediannya untuk memeriksa kembali agar tidak ada pernyataan yang terlewat.



IDENTITAS DIRI

Nama/ Inisial :

Usia :

Pendidikan Terakhir :

Jenis Kelamin :

Status Pernikahan :

Lama Menikah :

Lama Bekerja :



Skala A

No.	Pernyataan	TP	J	KK	S	SS
1.	Saya pulang ke rumah dari tempat kerja dalam keadaan terlalu lelah untuk melakukan berbagai hal-hal yang ingin saya lakukan.					
2.	Pekerjaan saya membuat saya sulit mempertahankan jenis kehidupan pribadi yang saya inginkan.					
3.	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi saya karena tuntutan pekerjaan saya.					
4.	Kehidupan pribadi saya memburuk karena pekerjaan saya.					
5.	Saya harus melewatkan aktivitas pribadi yang penting karena waktu yang saya habiskan untuk di tempat kerja.					
6.	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan, untuk melakukan pekerjaan saya.					
7.	Pekerjaan saya memburuk karena semua hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
8.	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya.					
9.	Saya terlalu lelah untuk bisa efektif di pekerjaan saya karena hal-hal yang terjadi di dalam kehidupan pribadi saya.					

No.	Pernyataan	TP	J	KK	S	SS
10.	Saat sedang bekerja, saya mengkhawatirkan hal-hal yang harus saya lakukan di luar pekerjaan.					
11.	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan kantor saya karena saya terlalu kewalahan dengan urusan-urusan pribadi di tempat kerja.					
12.	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya.					
13.	Karena pekerjaan saya, saya memiliki suasana hati yang lebih baik di rumah.					
14.	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu saya mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah.					
15.	Kegiatan yang saya lakukan dalam kehidupan pribadi saya membuat suasana hati saya menjadi lebih baik di tempat kerja.					
16.	Kehidupan pribadi saya memberi saya energi untuk melakukan pekerjaan saya.					
17.	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya.					

Skala B

No.	Pernyataan	SS	S	AS	N	ATS	TS	STS
1.	Saya mengendalikan emosi dengan mengubah pola pikir saya sesuai dengan situasi di lingkungan sekitar.							
2.	Ketika saya ingin merasakan lebih sedikit emosi negatif, saya mengubah pola pikir berdasarkan situasi yang ada.							
3.	Ketika saya ingin merasakan lebih banyak emosi positif, saya mengubah pola pikir berdasarkan situasi yang ada.							
4.	Ketika saya ingin merasakan lebih banyak emosi positif, maka saya mengubah pola pikir saya.							
5.	Ketika saya ingin merasakan lebih sedikit emosi negatif, maka saya mengubah pola pikir saya.							
6.	Ketika saya dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan, saya berusaha untuk tetap tenang.							
7.	Saya mengendalikan emosi dengan tidak mengungkapkannya.							
8.	Ketika saya merasakan emosi negatif, saya tidak mengungkapkannya.							
9.	Saya memendam perasaan untuk diri sendiri.							
10.	Ketika saya merasakan emosi positif, saya berhati-hati untuk tidak mengungkapkannya.							

Skala C

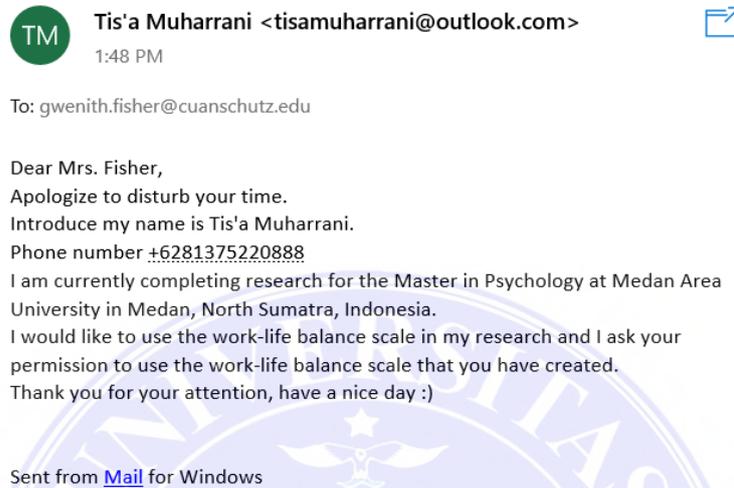
	1	2	3	4	5	6
	hampir selalu	sangat sering	agak sering	agak jarang	sangat jarang	hampir tidak pernah
1. Saya bisa merasakan beberapa emosi dan tidak menyadarinya sampai beberapa waktu kemudian.	1	2	3	4	5	6
2. Saya merusak dan memecahkan barang-barang karena kecerobohan, tidak memperhatikan, atau sedang memikirkan hal lain.	1	2	3	4	5	6
3. Saya merasa kesulitan untuk tetap fokus pada apa yang sedang terjadi saat ini.	1	2	3	4	5	6
4. Saya cenderung berjalan dengan cepat untuk mencapai tujuan saya tanpa memperhatikan apa yang ada di sepanjang jalan.	1	2	3	4	5	6
5. Saya cenderung tidak menyadari ketegangan atau ketidaknyamanan fisik sampai hal tersebut benar-benar menarik perhatian saya.	1	2	3	4	5	6
6. Saya melupakan nama seseorang Meskipun sudah diberitahu pertama kalinya.	1	2	3	4	5	6
7. Sepertinya saya melakukan sesuatu secara otomatis tanpa menyadari apa yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6

	1 hampir selalu	2 sangat sering	3 agak sering	4 agak jarang	5 sangat jarang	6 hampir tidak pernah
8. Saya terburu-buru melakukan aktivitas tanpa benar-benar memperhatikannya.	1	2	3	4	5	6
9. Saya terlalu fokus pada tujuan yang ingin saya capai sehingga saya kehilangan konsentrasi dengan apa yang saya kerjakan saat ini untuk mencapainya.	1	2	3	4	5	6
10. Saya melakukan pekerjaan atau tugas secara otomatis, tanpa menyadari apa yang saya lakukan.	1	2	3	4	5	6
11. Saya mendapati diri saya tidak terlalu fokus mendengarkan orang lain dan melakukan hal lain pada waktu yang sama.	1	2	3	4	5	6
12. Saya mengemudi ke suatu tempat secara otomatis dan kemudian heran mengapa saya pergi ke sana.	1	2	3	4	5	6
13. Saya mendapati diri saya sibuk memikirkan tentang masa depan atau masa lalu.	1	2	3	4	5	6
14. Saya mendapati diri saya mengerjakan sesuatu tanpa memperhatikan proses pelaksanaannya.	1	2	3	4	5	6
15. Saya memakan camilan tanpa menyadari bahwa saya sedang makan.	1	2	3	4	5	6

**Mohon periksa kembali jawaban Anda agar tidak ada yang terlewat.
Terima kasih.**

Lampiran 2. Izin Penggunaan Alat Ukur

Permission to use the work-life balance scale



Gambar 1 Izin penggunaan skala *work-life balance* oleh Fisher



Gambar 2 Izin penggunaan skala *work-life balance* yang sudah diadaptasi oleh Gunawan

Permission to use the mindfulness scale

 Tis'a Muharrani <tisamuharrani@outlook.com> 
1:42 PM

To: kwbrown@vcu.edu

Dear Mr. Brown,
Apologize to disturb your time.
Introduce my name is Tis'a Muharrani.
Phone number [+6281375220888](tel:+6281375220888)
I am currently completing research for the Master in Psychology at Medan Area University in Medan, North Sumatra, Indonesia.
I would like to use the mindfulness scale in my research and I ask your permission to use the mindfulness scale that you have created.
Thank you for your attention, have a nice day :)

Sent from [Mail](#) for Windows

Gambar 3 Izin penggunaan *mindfulness*

Permission to use the emotion regulation scale

 Tis'a Muharrani <tisamuharrani@outlook.com> 
1:35 PM

To: james@psych.stanford.edu

Dear Mr. Gross,
Apologize to disturb your time.
Introduce my name is Tis'a Muharrani.
Phone number [+6281375220888](tel:+6281375220888)
I am currently completing research for the Master in Psychology at Medan Area University in Medan, North Sumatra, Indonesia.
I would like to use the emotion regulation scale in my research and I ask your permission to use the emotion regulation scale that you have created.
Thank you for your attention, have a nice day :)

Sent from [Mail](#) for Windows

Gambar 4 Izin penggunaan skala regulasi emosi oleh Gross

Re: Permission to use the emotion regulation scale



James Gross <gross@stanford.edu>

1/27/2023 9:31 PM



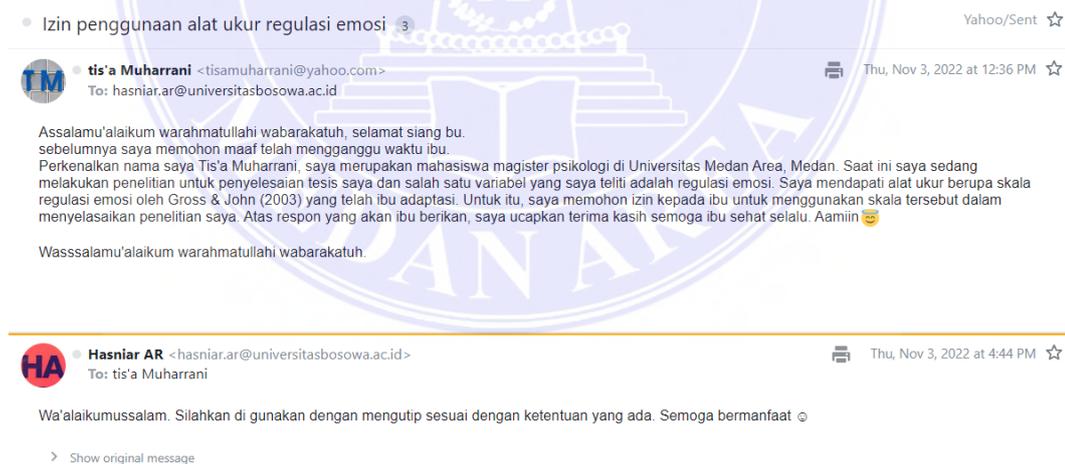
To: Tis'a Muharrani

You're welcome to use the ERQ, which you may find on our website, URL below.

James J. Gross, Ph.D.
Ernest R. Hilgard Professor of Psychology
Professor of Philosophy (by courtesy)
Bass University Fellow in Undergraduate Education

Department of Psychology
Stanford University
Stanford, CA 94305-2130
Tel: (650) 723-1281
Email: gross@stanford.edu
Website: <http://spl.stanford.edu>

Gambar 5 Izin penggunaan skala regulasi emosi oleh Gross



Gambar 6 Izin penggunaan skala regulasi emosi yang telah diadaptasi oleh Radde

Lampiran 3. Hasil JASP

Parameter Estimates		label	est	se	z	p	CI (lower)	CI (upper)	std (lv)	std (all)	std (nox)	group
MF	⇒	MF1	1.000	0.000			1.000	1.000	1.158	0.931	0.931	
MF	⇒	MF2	0.964	0.044	22.153	< .001	0.879	1.049	1.117	0.916	0.916	
MF	⇒	MF3	0.983	0.044	22.399	< .001	0.897	1.069	1.138	0.919	0.919	
MF	⇒	MF4	0.954	0.042	22.554	< .001	0.871	1.037	1.105	0.921	0.921	
MF	⇒	MF5	0.982	0.044	22.256	< .001	0.895	1.068	1.137	0.918	0.918	
MF	⇒	MF6	0.956	0.042	22.686	< .001	0.874	1.039	1.108	0.923	0.923	
MF	⇒	MF7	0.935	0.043	21.616	< .001	0.850	1.020	1.083	0.910	0.910	
MF	⇒	MF8	0.974	0.042	23.135	< .001	0.892	1.057	1.128	0.928	0.928	
MF	⇒	MF9	0.970	0.044	22.102	< .001	0.884	1.056	1.123	0.916	0.916	
MF	⇒	MF10	0.957	0.042	23.047	< .001	0.876	1.038	1.108	0.927	0.927	
MF	⇒	MF11	0.964	0.042	23.097	< .001	0.882	1.046	1.117	0.927	0.927	
MF	⇒	MF12	0.985	0.043	22.932	< .001	0.901	1.069	1.141	0.925	0.925	
MF	⇒	MF13	0.950	0.043	21.896	< .001	0.865	1.035	1.101	0.913	0.913	
MF	⇒	MF14	0.948	0.043	22.200	< .001	0.864	1.031	1.098	0.917	0.917	
MF	⇒	MF15	0.972	0.041	23.947	< .001	0.893	1.052	1.126	0.936	0.936	
RE	⇒	RE1	1.000	0.000			1.000	1.000	1.139	0.938	0.938	
RE	⇒	RE2	0.977	0.040	24.140	< .001	0.898	1.056	1.113	0.931	0.931	
RE	⇒	RE3	0.987	0.040	24.472	< .001	0.908	1.066	1.124	0.934	0.934	
RE	⇒	RE4	0.997	0.040	24.797	< .001	0.918	1.076	1.136	0.937	0.937	
RE	⇒	RE5	0.988	0.041	24.254	< .001	0.908	1.068	1.125	0.932	0.932	
RE	⇒	RE6	0.990	0.041	24.061	< .001	0.909	1.070	1.127	0.930	0.930	
RE	⇒	RE7	0.986	0.041	24.089	< .001	0.906	1.067	1.123	0.930	0.930	
RE	⇒	RE8	0.960	0.041	23.249	< .001	0.879	1.041	1.093	0.922	0.922	
RE	⇒	RE9	0.961	0.040	24.030	< .001	0.883	1.040	1.095	0.930	0.930	
RE	⇒	RE10	1.014	0.038	26.556	< .001	0.939	1.089	1.155	0.952	0.952	
WLB	⇒	WLB1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.952	0.930	0.930	
WLB	⇒	WLB2	0.987	0.043	22.890	< .001	0.902	1.071	0.939	0.925	0.925	
WLB	⇒	WLB3	1.014	0.041	24.649	< .001	0.933	1.094	0.964	0.943	0.943	
WLB	⇒	WLB4	0.982	0.043	22.985	< .001	0.899	1.066	0.935	0.926	0.926	
WLB	⇒	WLB5	0.990	0.044	22.607	< .001	0.904	1.075	0.942	0.921	0.921	
WLB	⇒	WLB6	0.981	0.044	22.142	< .001	0.894	1.068	0.934	0.916	0.916	
WLB	⇒	WLB7	1.000	0.043	23.061	< .001	0.915	1.085	0.952	0.927	0.927	
WLB	⇒	WLB8	0.966	0.045	21.559	< .001	0.878	1.054	0.919	0.909	0.909	
WLB	⇒	WLB9	1.000	0.042	23.955	< .001	0.919	1.082	0.952	0.936	0.936	
WLB	⇒	WLB10	0.975	0.044	22.090	< .001	0.889	1.062	0.928	0.915	0.915	
WLB	⇒	WLB11	0.987	0.042	23.257	< .001	0.904	1.070	0.939	0.929	0.929	
WLB	⇒	WLB12	0.939	0.046	20.195	< .001	0.847	1.030	0.893	0.890	0.890	
WLB	⇒	WLB13	1.007	0.042	23.887	< .001	0.924	1.090	0.958	0.935	0.935	
WLB	⇒	WLB14	0.999	0.044	22.677	< .001	0.913	1.086	0.951	0.922	0.922	
WLB	⇒	WLB15	0.971	0.045	21.383	< .001	0.882	1.060	0.924	0.906	0.906	
WLB	⇒	WLB16	1.012	0.044	22.772	< .001	0.924	1.099	0.963	0.923	0.923	
WLB	⇒	WLB17	1.013	0.041	24.679	< .001	0.933	1.094	0.964	0.943	0.943	
RE	~	MF	a	0.686	0.061	11.186	< .001	0.566	0.807	0.698	0.698	0.698
WLB	~	MF		0.337	0.063	5.333	< .001	0.213	0.461	0.410	0.410	0.410
WLB	~	RE	b	0.321	0.064	5.015	< .001	0.196	0.447	0.384	0.384	0.384
MF1	~	MF1		0.208	0.024	8.582	< .001	0.160	0.255	0.208	0.134	0.134
MF2	~	MF2		0.238	0.027	8.713	< .001	0.185	0.292	0.238	0.160	0.160
MF3	~	MF3		0.238	0.027	8.690	< .001	0.184	0.291	0.238	0.155	0.155
MF4	~	MF4		0.218	0.025	8.674	< .001	0.169	0.268	0.218	0.152	0.152
MF5	~	MF5		0.243	0.028	8.703	< .001	0.188	0.297	0.243	0.158	0.158
MF6	~	MF6		0.215	0.025	8.661	< .001	0.166	0.263	0.215	0.149	0.149
MF7	~	MF7		0.244	0.028	8.760	< .001	0.190	0.299	0.244	0.172	0.172
MF8	~	MF8		0.206	0.024	8.613	< .001	0.159	0.253	0.206	0.140	0.140
MF9	~	MF9		0.243	0.028	8.717	< .001	0.188	0.297	0.243	0.161	0.161
MF10	~	MF10		0.202	0.023	8.623	< .001	0.156	0.248	0.202	0.141	0.141

Parameter Estimates										
	label	est	se	z	p	CI (lower)	CI (upper)	std (lv)	std (all)	std (nox) group
MF11	~~ MF11	0.204	0.024	8.617	< .001	0.157	0.250	0.204	0.140	0.140
MF12	~~ MF12	0.218	0.025	8.635	< .001	0.169	0.268	0.218	0.144	0.144
MF13	~~ MF13	0.241	0.028	8.736	< .001	0.187	0.295	0.241	0.166	0.166
MF14	~~ MF14	0.228	0.026	8.708	< .001	0.177	0.280	0.228	0.159	0.159
MF15	~~ MF15	0.179	0.021	8.514	< .001	0.138	0.220	0.179	0.124	0.124
RE1	~~ RE1	0.176	0.021	8.292	< .001	0.134	0.217	0.176	0.119	0.119
RE2	~~ RE2	0.191	0.023	8.413	< .001	0.147	0.236	0.191	0.134	0.134
RE3	~~ RE3	0.185	0.022	8.367	< .001	0.142	0.229	0.185	0.128	0.128
RE4	~~ RE4	0.180	0.022	8.319	< .001	0.137	0.222	0.180	0.122	0.122
RE5	~~ RE5	0.192	0.023	8.398	< .001	0.147	0.237	0.192	0.132	0.132
RE6	~~ RE6	0.199	0.024	8.424	< .001	0.153	0.245	0.199	0.135	0.135
RE7	~~ RE7	0.196	0.023	8.420	< .001	0.151	0.242	0.196	0.135	0.135
RE8	~~ RE8	0.212	0.025	8.524	< .001	0.163	0.261	0.212	0.151	0.151
RE9	~~ RE9	0.188	0.022	8.428	< .001	0.145	0.232	0.188	0.136	0.136
RE10	~~ RE10	0.139	0.017	7.992	< .001	0.105	0.173	0.139	0.094	0.094
WLB1	~~ WLB1	0.140	0.016	8.689	< .001	0.109	0.172	0.140	0.134	0.134
WLB2	~~ WLB2	0.150	0.017	8.740	< .001	0.116	0.183	0.150	0.145	0.145
WLB3	~~ WLB3	0.116	0.014	8.548	< .001	0.090	0.143	0.116	0.111	0.111
WLB4	~~ WLB4	0.146	0.017	8.731	< .001	0.113	0.179	0.146	0.143	0.143
WLB5	~~ WLB5	0.158	0.018	8.764	< .001	0.122	0.193	0.158	0.151	0.151
WLB6	~~ WLB6	0.167	0.019	8.802	< .001	0.130	0.205	0.167	0.161	0.161
WLB7	~~ WLB7	0.149	0.017	8.724	< .001	0.116	0.183	0.149	0.142	0.142
WLB8	~~ WLB8	0.178	0.020	8.844	< .001	0.139	0.218	0.178	0.174	0.174
WLB9	~~ WLB9	0.128	0.015	8.633	< .001	0.099	0.157	0.128	0.124	0.124
WLB10	~~ WLB10	0.167	0.019	8.806	< .001	0.130	0.204	0.167	0.162	0.162
WLB11	~~ WLB11	0.141	0.016	8.705	< .001	0.109	0.172	0.141	0.138	0.138
WLB12	~~ WLB12	0.209	0.023	8.928	< .001	0.163	0.255	0.209	0.208	0.208
WLB13	~~ WLB13	0.131	0.015	8.640	< .001	0.102	0.161	0.131	0.125	0.125
WLB14	~~ WLB14	0.159	0.018	8.758	< .001	0.123	0.195	0.159	0.149	0.149
WLB15	~~ WLB15	0.185	0.021	8.856	< .001	0.144	0.226	0.185	0.178	0.178
WLB16	~~ WLB16	0.160	0.018	8.750	< .001	0.124	0.196	0.160	0.147	0.147
WLB17	~~ WLB17	0.115	0.014	8.544	< .001	0.089	0.142	0.115	0.110	0.110
MF	~~ MF	1.341	0.166	8.091	< .001	1.016	1.666	1.000	1.000	1.000
RE	~~ RE	0.665	0.083	8.051	< .001	0.503	0.827	0.513	0.513	0.513
WLB	~~ WLB	0.421	0.053	7.968	< .001	0.317	0.524	0.464	0.464	0.464
mediasi	:= a*b	mediasi	0.220	0.047	4.657	< .001	0.128	0.313	0.268	0.268

Model test baseline model

	Model
Minimum Function Test Statistic	1.593
χ^2	547.841
Degrees of freedom	816.000
p	1.000

User model versus baseline model

	Model
Comparative Fit Index (CFI)	1.000
Tucker-Lewis Index (TLI)	1.024
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	1.024
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.956
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.906
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.954
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	1.023
Relative Noncentrality Index (RNI)	1.023

Loglikelihood and Information Criteria

	Model
Loglikelihood user model (H0)	-5115.128
Loglikelihood unrestricted model (H1)	-4841.208
Number of free parameters	87
Akaike (AIC)	10404.256
Bayesian (BIC)	10678.088
Sample-size adjusted Bayesian (BIC)	10402.603

Root Mean Square Error of Approximation

	Model
RMSEA	0.000
Upper 90% CI	0.000
Lower 90% CI	0.000
p-value RMSEA \leq 0.05	1.000

Standardized Root Mean Square Residual

	Model
RMR	0.017
RMR (No Mean)	0.017
SRMR	0.013

Other Fit Indices

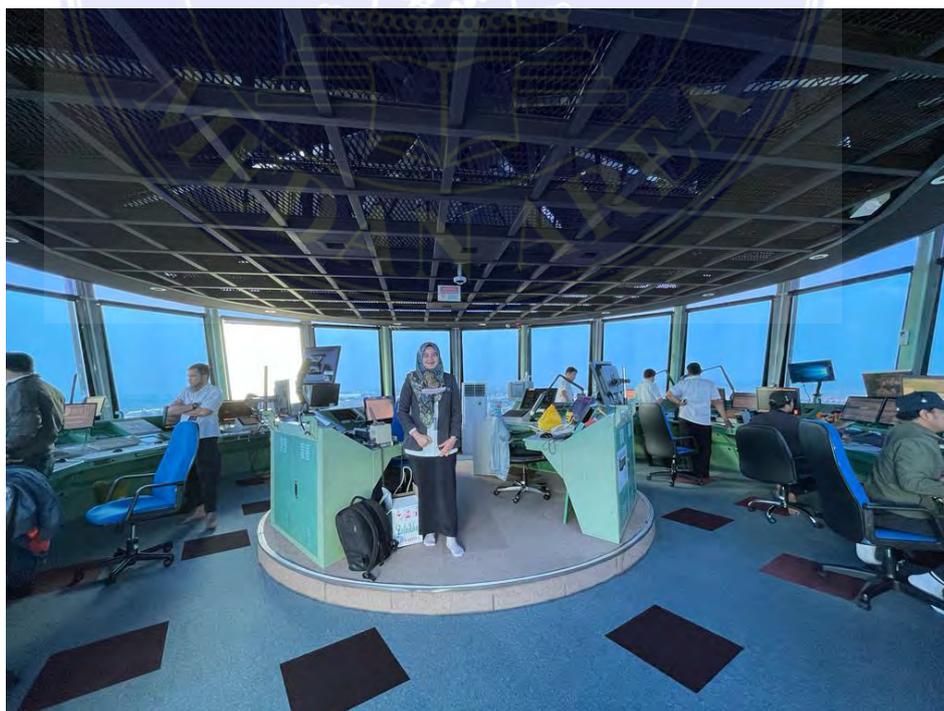
	Model
Hoelter Critical N (CN) $\alpha=0.05$	278.404
Hoelter Critical N (CN) $\alpha=0.01$	287.617
Goodness of Fit Index (GFI)	0.876
Parsimony Goodness of Fit Index (GFI)	0.863
McDonald Fit Index (MFI)	2.180

R-Squared	
Variable	R²
MF1	0.866
MF2	0.840
MF3	0.845
MF4	0.848
MF5	0.842
MF6	0.851
MF7	0.828
MF8	0.860
MF9	0.839
MF10	0.859
MF11	0.860
MF12	0.856
MF13	0.834
MF14	0.841
MF15	0.876
RE1	0.881
RE2	0.866
RE3	0.872
RE4	0.878
RE5	0.868
RE6	0.865
RE7	0.865
RE8	0.849
RE9	0.864
RE10	0.906
WLB1	0.866
WLB2	0.855
WLB3	0.889
WLB4	0.857
WLB5	0.849
WLB6	0.839
WLB7	0.858
WLB8	0.826
WLB9	0.876
WLB10	0.838
WLB11	0.862
WLB12	0.792
WLB13	0.875
WLB14	0.851
WLB15	0.822
WLB16	0.853
WLB17	0.890
RE	0.487
WLB	0.536

Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian



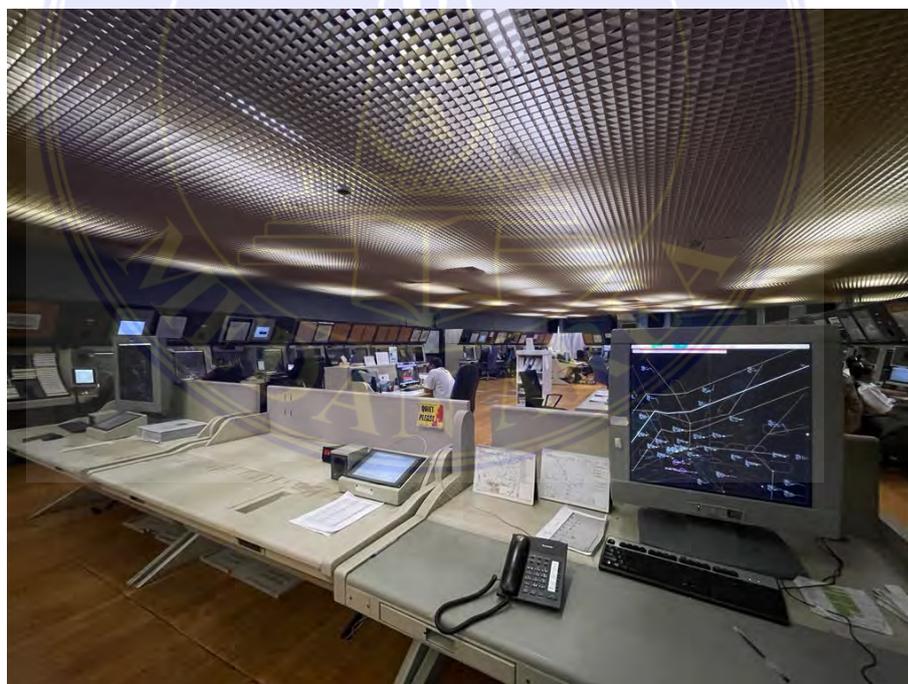
Gambar 7 Izin pengambilan data kepada Bapak Tory Tri Rukmono selaku Deputy General Manager Perencanaan dan Evaluasi Operasi JATSC



Gambar 8 Unit Tower JATSC



Gambar 9 Izin pengambilan data kepada Manajer Operasi *on duty*



Gambar 10 Unit APP dan ACC JATSC





WLB1	WLB2	WLB3	WLB4	WLB5	WLB6	WLB7	WLB8	WLB9	WLB10	WLB11	WLB12	WLB13	WLB14	WLB15	WLB16	WLB17	Jumlah
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	84
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	83
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	82
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	84
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	79
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	70
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	32
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	70
4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	69
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69

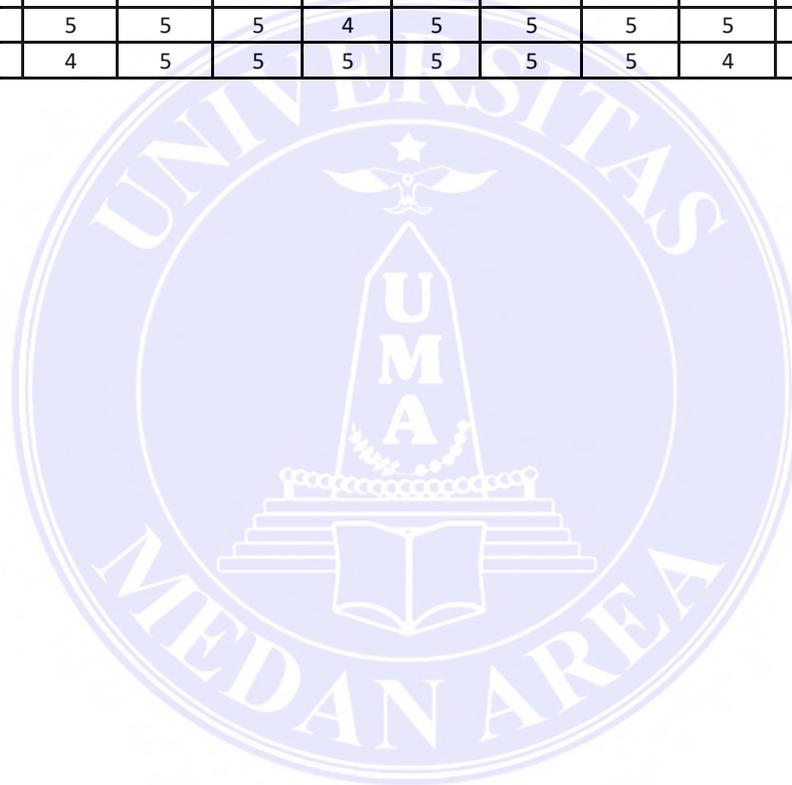
4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	4	5	79
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	83
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	83
4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	82
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	53
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	82
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	70

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	81
3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	54
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	83
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	81
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	82
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	71
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	71
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	71
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85

5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	82
4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	56
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	53
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	82
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	82
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	84
5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	30
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	55
2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	81
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	33
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	81
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	69

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	52
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	83
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	54
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	79
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	70
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	84
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	84
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	80
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	69
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	70
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	85
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	69
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52
5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	83
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	70
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	81
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	69

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	83
3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	69
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	17
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	84
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	81





No	MF1	MF2	MF3	MF4	MF5	MF6	MF7	MF8	MF9	MF10	MF11	MF12	MF13	MF14	MF15	Jumlah
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	46
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	74
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	73
9	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	6	5	83
10	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	5	6	6	6	6	83
11	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	63
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
13	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	63
14	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	26
15	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	73
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
18	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	27
21	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
22	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
24	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
25	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	64
26	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	84
27	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
28	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
29	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	89
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
31	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	63
32	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	62

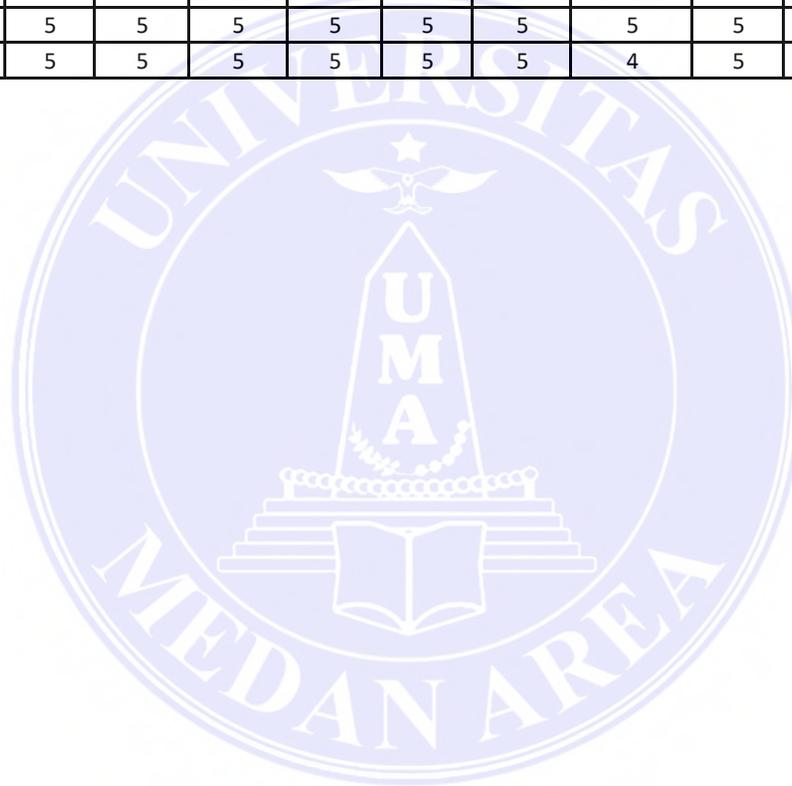
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
34	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
36	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
37	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
38	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
40	6	6	6	6	6	1	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	84
41	6	6	6	6	6	5	6	5	6	6	5	6	6	6	6	1	82
42	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
43	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
44	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
45	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	72
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	29
47	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	73
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
51	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	46
52	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	63
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
54	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
55	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
56	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	48
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	47
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
61	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
62	6	6	1	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	5	6	6	81
63	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	73
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
65	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61

66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
67	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
68	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	52
69	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
70	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	47
71	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	49
72	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	48
73	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
74	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	85
75	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
76	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
77	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
78	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
79	6	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
82	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	27
83	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	48
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
85	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
86	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
88	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	71
89	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	84
90	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	72
91	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	63
92	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	62
93	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	62
95	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	62
96	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
97	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62
98	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	74

99	6	6	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	5	6	84
100	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	49
101	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
102	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	71
103	6	5	6	6	6	6	6	6	6	1	6	6	6	5	6	6	83
104	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
105	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	62
106	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
107	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	73
108	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	72
109	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
110	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
111	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
112	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
113	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
114	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	47
115	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
116	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	27
117	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
118	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
119	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	62
120	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	72
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
122	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
123	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
124	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
125	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
126	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
127	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
128	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46
129	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	48
130	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
131	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61

132	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
133	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	64
134	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47
135	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
136	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
137	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	46
138	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
139	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30
140	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	72
141	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	62
142	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
143	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
144	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
145	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	74
146	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
147	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	1	6	6	5	82
148	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
149	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
150	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
151	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
152	6	5	6	6	6	6	6	1	6	6	6	6	6	5	6	83
153	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	70
154	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
155	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
156	1	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	85
157	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	62
158	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
159	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	63
160	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
161	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	73
162	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	61
163	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	71
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61

165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	29
166	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	1	6	83
167	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	48
168	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
169	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	47
170	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	90
171	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
172	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	74





DATA MENTAH
REGULASI EMOSI

RE1	RE2	RE3	RE4	RE5	RE6	RE7	RE8	RE9	RE10	Jumlah
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
6	5	5	6	5	6	6	6	5	6	56
6	6	5	6	6	6	6	5	6	6	58
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	5	6	5	5	5	6	6	6	5	55
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	42
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	42
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41

4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	43
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42
6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	58
5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	57
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	32
5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	47
5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
5	5	4	5	4	5	5	5	5	1	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	42

4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	56
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	43
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
6	5	6	6	6	6	6	6	5	6	58
5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	18
3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	45
5	6	6	5	6	6	5	6	6	6	57
5	5	5	1	5	5	5	4	5	5	45
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49

6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	58
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	32
3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	32
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	6	6	5	5	6	5	6	6	6	57
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	18
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	46
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	43
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	18
5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	46
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	59
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
1	6	6	6	6	6	6	6	5	6	54
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	60
5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	59
5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	46
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
6	6	6	6	6	6	5	6	5	6	58
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	59
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42

2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
6	6	6	6	6	6	6	5	6	5	58
3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49

