

HUBUNGAN *SELF-COMPASSION* DENGAN *WORK-FAMILY CONFLICT* PADA DOSEN YANG SUDAH BERKELUARGA DI UNIMAL LHOKSEUMAWE

Putroe Izzah Alya^{1*}, Cut Rizka Aliana¹, Siti Hajar Sri Hidayati¹

¹Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry,
Jl. Syekh Abdul Rauf, Kopelma Darussalam, Kecamatan Syiah Kuala, Banda Aceh, Aceh, 23111

[*Putroealya09@gmail.com](mailto:Putroealya09@gmail.com)

Abstrak

Dosen yang sudah berkeluarga kerap menghadapi *work-family conflict* akibat tingginya tuntutan Tridharma Perguruan Tinggi yang berbenturan dengan tanggung jawab keluarga, sehingga dibutuhkan sumber daya psikologis seperti *self-compassion* untuk membantu mengelola konflik peran tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan *self-compassion* dengan *work-family conflict* pada dosen yang sudah berkeluarga di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Sampel penelitian berjumlah 249 dosen tetap yang sudah menikah dan memiliki minimal satu anak yang dipilih dengan menggunakan tehnik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala *self-compassion* (24 item, $\alpha = 0,979$) yang mengukur tiga dimensi yaitu *self-kindness*, *common humanity*, dan *mindfulness*, serta skala *work-family conflict* (20 item, $\alpha = 0,906$) berdasarkan aspek *time-based*, *strain-based*, dan *behavior-based conflict*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-compassion* secara keseluruhan berhubungan secara signifikan dengan *work-family conflict* ($F = 64,45$; $p = 0,000$) dengan kontribusi sebesar 44,1%. Secara parsial, hanya dimensi *mindfulness* yang berpengaruh signifikan ($\beta = -0,647$; $p = 0,000$), sementara dimensi *self-kindness* dan *common humanity* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-compassion* dosen, semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dialami. Secara teoretis, temuan ini memperkuat pemahaman mengenai peran *self-compassion*, khususnya dimensi *mindfulness*, dalam pengembangan kajian psikologi keluarga, psikologi positif dan psikologi industri organisasi.

Kata Kunci: dosen yang sudah berkeluarga; *self-compassion*; Unimal; *work-family conflict*

Abstract

Married lecturers often experience work-family conflict due to the high demands of the Tridharma of higher education, which frequently clash with family responsibilities, making psychological resources such as self-compassion necessary to help manage this role conflict. This study aims to examine the relationship between self-compassion with work-family conflict among married lecturers at Malikussaleh University, Lhokseumawe. A quantitative correlational design was employed. The sample consist of 249 permanent lecturers who were married and had at least one child that selected through purposive sampling technique. Data were collected by using a self-compassion scale (30 items, $\alpha = .979$) which measures three dimensions of self-kindness, common humanity, and mindfulness and a work-family conflict scale (29 items, $\alpha = .906$) based on time-based, strain-based, and behavior-based conflict dimensions. Multiple linear regression was used for data analysis. The results indicated that self-compassion simultaneously had a significant relationship with work-family conflict ($F = 64.45$; $p = .000$), which contributing 44.1% of the variance. Partially, only the mindfulness dimension showed a significant effect ($\beta = -.647$; $p = .000$), while self-kindness and common humanity did not. These findings show that higher levels of self-compassion among lecturers are associated with lower levels of work family conflict. Theoretically, these findings strengthen the understanding of the role of self-compassion, particularly the mindfulness dimension, in the development of family psychology, psychology positif and industrial-organizational psychology literature

Keywords: married lecturer; self-compassion; Unimal; work-family conflict

PENDAHULUAN

Masa dewasa adalah masa penyesuaian individu pada pola kehidupan dan harapan sosial yang baru. Pada masa dewasa, individu diharapkan memainkan peran baru, seperti peran suami atau istri, orang tua, pencari nafkah, serta mengembangkan sikap, keinginan, dan nilai-nilai baru (Hurlock, 1980). Salah satu tugas perkembangan penting pada masa dewasa awal adalah membantuk keluarga melalui pernikahan dan menjalankan peran-peran baru di dalamnya, dan membentuk unit sosial terkecil yang disebut keluarga inti, yaitu keluarga yang anggotanya terdiri dari pria dan wanita dengan ikatan perkawinan sah, yang didasari dengan cinta kasih, saling menghargai sehingga mampu berkorban untuk kepentingan keluarga (Kuswardinah, 2019). Setiap anggota keluarga memiliki peran yang berbeda. Seorang ayah bertanggung jawab untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan keluarga, sedangkan seorang ibu bertanggung jawab untuk menjaga anak dan mendidik anak (Gunarso dalam Anwar & Fauziah, 2019). Namun, pada keluarga masa kini, kondisi yang dianggap ideal adalah suami dan istri saling berbagi tugas, baik dalam mencari nafkah maupun urusan rumah tangga (Lamanna, Riedman dan Strahm dalam (Aprianti & Amalia, 2017)

Demi memenuhi kebutuhan hidup, kedua belah pihak baik pria maupun wanita harus mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga yang mereka jalani setiap harinya. Ketika individu berhasil menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, mereka cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik, tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi, dan kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan (Soomro et al., 2018). Namun demikian, situasi ini membawa konsekuensi tersendiri bagi masing-masing individu, karena konflik yang muncul antara pekerjaan dan keluarga bisa dialami oleh siapa saja, baik laki-laki maupun perempuan, akibat tekanan ganda yang mereka hadapi (Chi et al., 2023).

Meskipun tuntutan pekerjaan modern cenderung menempatkan laki-laki dan Perempuan pada standar kinerja yang setara, namun isu perbedaan gender dalam *work-family conflict* masih menjadi isu yang diperdebatkan. Sebagian peneliti tidak menemukan perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan dalam tingkat *work family conflict* yang dialami (Diao et al., 2024). Sementara penelitian lain menunjukkan bahwa faktor yang lebih menentukan bukanlah gender itu sendiri, melainkan keyakinan individu mengenai fleksibilitas peran gender, dimana keyakinan bahwa peran gender bersifat kaku justru meningkatkan *work family conflict* pada Perempuan (Townsend et al., 2024). Kondisi tersebut dapat menimbulkan masalah ketika seseorang terlalu berfokus pada satu peran hingga mengabaikan peran lainnya, yang dikenal sebagai konflik peran (*role conflict*) (Efendi, 2019).

Diantara berbagai sektor pekerjaan, sektor pendidikan tinggi dipilih sebagai konteks kajian karena karakteristik pekerjaan dosen yang khas yang mencakup tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian. Fleksibilitas waktu kerja yang secara paradoks justru dapat memperpanjang jam kerja karena batas antara ruang kerja dan ruang rumah menjadi kabur, serta tekanan publikasi dan akreditasi yang terus meningkat. Penelitian komparatif yang dilakukan oleh Priyanka et al. (2024) menemukan bahwa dosen perguruan tinggi mengalami *work family conflict* yang lebih tinggi dibandingkan profesi dokter maupun insinyur. Karakteristik unik inilah yang mendasari mengapa dosen perlu dikaji secara khusus sebelum mengulas tanggung jawab profesional dosen secara lebih terperinci. Dalam konteks dunia pendidikan tinggi, dosen tidak hanya dituntut untuk memenuhi tanggung jawab profesional di lingkungan kerja, tetapi juga perlu menyeimbangkan peran tersebut dengan tanggung jawab keluarga, terutama bagi mereka yang telah menikah (Merdekawaty et al., 2023). Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, dosen bertugas

melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerja dosen ditetapkan setara dengan 12-16 SKS per semester, yang meliputi pelaksanaan pembelajaran, penelitian, bimbingan, serta tugas tambahan yang sesuai dengan bidang keahliannya (Zulkifli, 2016). Berprofesi sebagai dosen merupakan bagian dari tenaga akademik yang memiliki tanggung jawab besar dalam pengajaran, penelitian, dan kegiatan administrasi kampus. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tekanan kerja dan kesulitan dalam menyeimbangkan kehidupan pribadi dengan pekerjaan, seperti yang dijelaskan oleh Röbbken et al. (2025). Meskipun profesi akademik menawarkan fleksibilitas waktu kerja, kenyataannya beban dan ekspektasi yang tinggi sering kali memunculkan konflik peran. Fokus dan energi yang tercurah untuk memenuhi tanggung jawab profesional dapat mengurangi perhatian terhadap pasangan dan anak, sehingga menimbulkan ketegangan dalam relasi keluarga (O’Laughlin & Bischoff, 2001).

Sejumlah penelitian terdahulu telah menggambarkan *work-family conflict* (WFC) pada dosen. Aprianti dan Amalia (2017) menemukan bahwa dosen pria yang sudah berkeluarga turut mengalami WFC dan perlu mengembangkan berbagai strategi *coping* untuk mengatasinya. Merdekawaty et al. (2023) menunjukkan bahwa dosen wanita mengalami konflik peran ganda akibat benturan antara tuntutan akademik dan tanggung jawab domestik. Fenomena ini turut teramati pada studi pendahuluan yang dilakukan peneliti terhadap dosen di Universitas Malikussaleh. Subjek kerap harus membawa pekerjaan kampus pulang ke rumah karena tenggat administratif dan akademik yang padat (seperti persiapan akreditasi, BKD, dan bimbingan mahasiswa), sehingga mengurangi waktu bersama keluarga dan memicu ketegangan dengan pasangan maupun anak. Kondisi ini juga tampak berdampak pada kondisi emosional subjek, seperti mudah lelah, sensitif, dan cenderung menarik diri saat beban kerja menumpuk. Meskipun profesi akademik menawarkan fleksibilitas waktu kerja, kenyataannya beban dan ekspektasi yang tinggi sering kali memunculkan konflik peran. Fokus dan energi yang tercurah untuk memenuhi tanggung jawab profesional dapat mengurangi perhatian terhadap pasangan dan anak, sehingga menimbulkan ketegangan dalam relasi keluarga (O’Laughlin & Bischoff, 2001).

Kondisi tersebut dapat memunculkan kecemasan dan ketegangan akibat adanya benturan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Fenomena ini dikenal dengan istilah *work-family conflict* (WFC), yaitu bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika tuntutan dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, sehingga keterlibatan dalam satu peran mempersulit pelaksanaan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Frone (2000) menekankan bahwa WFC bersifat bidireksional, di mana tuntutan pekerjaan dapat mengintervensi fungsi keluarga (*work-to-family conflict*), dan sebaliknya, tanggung jawab keluarga dapat menghambat kinerja profesional (*family to work conflict*). Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan aspek dari *work-family conflict* adalah *time-based conflict* (konflik yang disebabkan oleh waktu yang dimiliki individu), *strain-based conflict* (konflik yang disebabkan oleh ketegangan yang dirasakan individu), dan *behavior-based conflict* (konflik yang disebabkan oleh perilaku).

Penelitian Rahmat et al. (2021) menunjukkan bahwa *work family conflict* berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis individu. Dampak tersebut mencakup peningkatan stres, kecemasan, dan ketegangan dalam menyelesaikan tanggung jawab ganda. *Work family conflict* dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk karakteristik individu, tuntutan peran keluarga, dan tuntutan peran pekerjaan (Bellavia & Frone, 2005). Di antara faktor-faktor tersebut, karakteristik kepribadian individu memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons dan mengelola konflik peran. Penelitian terkini

menunjukkan bahwa *self-compassion*, sikap positif dan penuh perhatian terhadap diri sendiri saat menghadapi kesulitan, merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang signifikan memengaruhi WFC (Nicklin et al., 2022). Berdasarkan fenomena dan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji variabel *self-compassion* sebagai salah satu sumber daya psikologis yang dapat membantu dosen mengelola tekanan akibat benturan peran pekerjaan dan keluarga yang dialaminya.

Self-compassion merupakan konsep yang dikembangkan oleh Neff (2003), sebagai sikap positif dan penuh perhatian terhadap diri sendiri ketika menghadapi kegagalan, kesulitan, atau penderitaan. Terdapat 3 dimensi dari *self-compassion*, yaitu *self-kindness*, yaitu kemampuan bersikap lembut dan pengertian terhadap diri sendiri daripada mengkritik secara keras; *common humanity*, yaitu kesadaran bahwa penderitaan adalah bagian dari pengalaman manusia yang universal; dan *mindfulness*, yaitu kesadaran yang seimbang terhadap emosi negatif tanpa menekan atau mengidentifikasinya secara berlebihan. Neff (2003) menjelaskan bahwa *self-compassion* berfungsi sebagai strategi regulasi emosi yang membantu individu mengelola emosi negatif secara lebih adaptif. Individu dengan *self-compassion* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola *work family conflict* ketika konflik tersebut muncul, serta lebih efektif dalam meredakan emosi negatif yang ditimbulkannya. Kemampuan ini berkontribusi pada penurunan persepsi dan tingkat *work family conflict* (Nicklin et al., 2022).

Beberapa penelitian telah menunjukkan adanya hubungan antara *self-compassion* dengan *work family conflict*. Penelitian Hidayati (2015) pada karyawan Palang Merah Indonesia (PMI) menunjukkan hubungan negatif yang signifikan antara *self-compassion* dan *work-family conflict*, di mana individu dengan *self-compassion* tinggi cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara peran pekerjaan dan keluarga. Selain itu, penelitian Rahmat et al. (2021) juga menemukan bahwa *self-compassion* dan dukungan sosial berkontribusi terhadap rendahnya tingkat *work-family conflict*. Penelitian dari Salvador dan Ferdian, (2024), pada orang tua bekerja, baik laki-laki maupun perempuan, yang menunjukkan bahwa *self-compassion* secara signifikan memprediksi *work-family conflict*. Selain itu, Utami et al. (2021) pada ibu pekerja di sektor produksi juga menemukan hubungan negatif yang signifikan antara *self-compassion* dan *work-family conflict*, artinya, peningkatan *self-compassion* dapat membantu individu lebih efektif mengatasi tekanan yang timbul dari peran ganda pekerjaan dan keluarga.

Namun demikian, dari keempat penelitian tersebut, studi-studi yang tersedia cenderung dilakukan pada populasi non-akademisi (staf PMI, orang tua bekerja secara umum, dan buruh pabrik) atau membatasi responden pada perempuan saja. Penelitian yang secara spesifik mengkaji hubungan *self-compassion* dengan WFC pada dosen yang memiliki karakteristik unik dengan beban Tridharma dan tuntutan publikasi tinggi masih sangat terbatas, khususnya di Indonesia. Padahal, dosen menghadapi tantangan WFC yang berbeda dari profesi lain karena sifat pekerjaannya yang membutuhkan keterlibatan intelektual dan emosional tinggi, fleksibilitas waktu yang justru dapat memperpanjang jam kerja, serta ekspektasi untuk produktif dalam tiga pilar sekaligus (pendidikan, penelitian, dan pengabdian). Selain itu, penelitian yang mengkaji responden laki-laki dan perempuan secara bersamaan pada konteks dosen berkeluarga masih jarang dilakukan.

Berdasarkan hal tersebut, urgensi penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, secara teoretis, penelitian ini menguji keberlakuan *self-compassion* sebagai strategi regulasi emosi pada populasi tenaga akademik yang selama ini jarang diteliti, sekaligus menguji kontribusi masing-masing dimensinya secara parsial. Kedua, secara metodologis, penelitian ini

melibatkan responden dosen laki-laki dan perempuan secara bersamaan, sesuatu yang masih jarang dilakukan pada konteks dosen berkeluarga di Indonesia. Sebagai strategi regulasi emosi yang efektif, *self-compassion* diduga memiliki hubungan negatif dengan *work family conflict*, di mana individu dengan *self-compassion* yang tinggi cenderung mengalami tingkat *work family conflict* yang lebih rendah. Berdasarkan fungsi *self-compassion* sebagai strategi regulasi emosi yang efektif dan bukti dari penelitian sebelumnya, peneliti menduga bahwa terdapat hubungan negatif antara *self-compassion* dengan *work family conflict* pada dosen yang sudah berkeluarga. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-compassion* yang dimiliki dosen, semakin rendah tingkat *work family conflict* yang dialami.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-compassion* dengan *work-family conflict* pada dosen yang sudah berkeluarga di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara *self-compassion* dengan *work-family conflict* pada dosen yang sudah berkeluarga di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional untuk menguji hubungan antara *self-compassion* sebagai variabel independen dan *work-family conflict* sebagai variabel dependen. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen di Universitas Malikussaleh (UNIMAL) Lhokseumawe yang berjumlah 744 orang berdasarkan data dari SIMPEG Unimal dan sampel terkumpul sejumlah 249 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *non-probability sampling* menggunakan teknik *purposive sampling*. Menurut Priyono (2016), *purposive sampling* atau *judgmental sampling* merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah; (1) berstatus sebagai dosen tetap di Universitas Malikussaleh (UNIMAL), (2) sudah menikah, (3) memiliki minimal satu orang anak. Sebagai teknik *non-probability sampling*, penentuan ukuran sampel pada *purposive sampling* tidak didasarkan pada rumus probabilitas populasi, melainkan pada kesesuaian responden dengan kriteria penelitian serta kebutuhan analisis yang digunakan (Memon et al., 2024). Responden yang terkumpul merupakan dosen yang bersedia dan memenuhi seluruh kriteria tersebut.

Penelitian ini menggunakan dua instrumen pengukuran, yaitu skala *self-compassion* dan skala *work-family conflict*. Skala *self-compassion* merupakan hasil modifikasi dari instrumen yang dikembangkan oleh Nasution (2022) ($\alpha = 0,979$) dengan penyesuaian konteks terhadap populasi dosen yang sudah berkeluarga dengan 24 item ($\alpha = 0.914$). Skala ini mengukur tiga dimensi *self-compassion* menurut Neff (2003), yaitu *self-kindness* (kebaikan terhadap diri sendiri), *common humanity* (kesadaran akan kemanusiaan bersama), dan *mindfulness* (kesadaran penuh). Skala *work-family conflict* disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan aspek dan indikator teoritis dari Greenhaus dan Beutell (1985) yang mencakup tiga dimensi konflik, yaitu *time-based conflict* (konflik berbasis waktu), *strain-based conflict* (konflik berbasis ketegangan), dan *behavior-based conflict* (konflik berbasis perilaku) dengan total 20 item ($\alpha = 0,906$). Skala disusun menggunakan model skala Likert.

Analisis data pada penelitian ini diawali dengan pengujian asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, uji linearitas, uji multikolinearitas,

uji heteroskedastisitas, serta uji autokorelasi. Setelah seluruh asumsi terpenuhi, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi untuk mengetahui apakah variabel X (*self compassion*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (*work family conflict*). Seluruh proses pengolahan dan analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 22 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan *Google Form*. Berdasarkan jenis kelamin subjek, terlihat bahwa jumlah responden dosen laki-laki sebanyak 136 (54,5%), sedangkan responden dosen perempuan sebanyak 113 (45,4%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini adalah laki-laki.

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat gambaran data pada variabel *self-compassion* dan *work family conflict* berdasarkan dua jenis skor, yaitu skor hipotetik dan skor empirik. Skor hipotetik diperoleh dari skala yang digunakan dalam penelitian, sedangkan skor empirik berasal dari jawaban langsung para responden. Kedua skor ini kemudian dibandingkan untuk melihat kecenderungan responden pada variabel independent dan dependent. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.
Analisis Deskriptif

Variabel	Data Hipotetik				Data Emperik			
	Xmin	Xmax	Mean	SD	Xmin	Xmax	Mean	SD
<i>Work Family Conflict</i>	20	80	50	10	20	68	40,14	8,32
<i>Self Compassion</i>	24	96	60	12	52	96	76,70	7,97

Data hipotetik dihitung secara manual menggunakan rumus yang telah ditentukan, sementara data empirik diperoleh dari hasil pengolahan SPSS. Berdasarkan tabel di atas, skor rata-rata empirik variabel *work family conflict* sebesar (40,14) lebih rendah dibandingkan skor rata-rata hipotetiknya yaitu (50). Sedangkan skor rata-rata empirik variabel *self-compassion* sebesar (76,70) lebih tinggi dibandingkan skor rata-rata hipotetiknya yaitu (60).

Tabel 2
Kategorisasi Skala *Work Family Conflict*

Kategorisasi	Jumlah	Persen %
Rendah	39	15,7 %
Sedang	176	70,7 %
Tinggi	34	13,7 %
Jumlah	249	100 %

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel *work family conflict* yakni sebanyak 176 orang (70,7%), sementara kategori rendah sebanyak 39 orang (15,7%), dan kategori tinggi sebanyak 34 orang (13,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *work family conflict* yang tergolong sedang.

Tabel 3.

Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Sampel	Kategori	Jumlah (n)	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	136	54,5 %
	Perempuan	113	45,4%
Jumlah		249	100%

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa subjek berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini di mana mayoritas responden adalah laki-laki (54,5%) dan perempuan (45,4%)

Tabel 4.

Kategorisasi Skala *Self Compassion*

Kategorisasi	Jumlah	Persen %
Rendah	29	11,6 %
Sedang	176	70,7 %
Tinggi	44	17,7 %
Jumlah	249	100 %

Berdasarkan tabel tersebut, mayoritas responden berada pada kategori sedang untuk variabel *self-compassion* yakni sebanyak 176 orang (70,7%), sementara kategori rendah sebanyak 29 orang (11,6%), dan kategori tinggi sebanyak 44 orang (17,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat *self-compassion* yang tergolong sedang.

Sebelum melakukan uji hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Uji normalitas menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar (0,200) yang berarti data terdistribusi secara normal dikarenakan ($0,200 > 0,05$).

Uji linearitas antar kedua dimensi *self-compassion* dengan *work family conflict* untuk melihat linear atau tidak. Hasil uji linearitas dimensi *self-kindness* dengan *work family conflict* melalui *Deviation from Linearity* menghasilkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya hubungan antara *self-kindness* dengan WFC dinyatakan linear, selanjutnya dimensi *common humanity* menghasilkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) artinya hubungan antara *common humanity* dengan WFC dinyatakan linear, dan dimensi *mindfulness* menghasilkan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), artinya hubungan antara *common humanity* dengan WFC dinyatakan linear. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi *self-compassion* dengan WFC memiliki hubungan yang linear dan tidak menyimpang garis lurus.

Setelah analisis uji prasyarat terpenuhi, tahap berikutnya adalah melakukan uji hipotesis. Uji Dalam penelitian ini, dilakukan dengan melakukan uji regresi berganda untuk melihat pengaruh dimensi *self-compassion* terhadap *work-family conflict* secara parsial dan simultan. Adapun hasil uji regresi secara simultan dalam penelitian ini dapat dilihat di tabel berikut.

Tabel 5.

Hasil Uji Hipotesis F Data Penelitian

Variabel Penelitian	F	P
<i>Self-compassion</i>	64,45	0,000

Berdasarkan hasil uji regresi berganda, ditemukan bahwa *self-compassion* berpengaruh secara signifikan terhadap *work-family conflict* ($F = 64,45$; $p = 0,000$), dengan kontribusi sebesar 44,1% dengan demikian, hasil hipotesis penelitian yang menyatakan terdapat hubungan

negatif yang signifikan antara *self-compassion* dengan *work-family conflict* diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *self-compassion* yang dimiliki dosen, semakin rendah tingkat *work-family conflict* yang dialaminya.

Tabel 6.
Uji Regresi Berganda

Dimensi	B	beta (β)	Zero Order	Sig (p)
<i>Self-Kindness</i>	0,050	0,013	-0,393	0,831
<i>Common Humanity</i>	-0,078	-0,034	-0,491	0,636
<i>Mindfulness</i>	-1,725	-0.647	-0,664	0,000

Berdasarkan hasil tabel diatas, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *self-compassion* merupakan konstruk multidimensional, di mana tidak seluruh dimensinya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict*, diketahui bahwa dimensi *self-kindness* ($p = 0,831$) dan *common humanity* ($p = 0,636$) tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($p \geq 0,05$). Sebaliknya, dimensi *mindfulness* menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) serta koefisien beta negatif ($\beta = -0,647$), yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi *mindfulness*, maka semakin rendah tingkat *work-family conflict*.

Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Neff (2003), yang menjelaskan bahwa *self-compassion* berfungsi sebagai strategi regulasi emosi yang membantu individu mengelola emosi negatif secara lebih adaptif. Ketika dosen menghadapi tekanan akibat tuntutan peran ganda baik sebagai tenaga pengajar yang harus memenuhi beban tridharma maupun sebagai anggota keluarga kemampuan untuk bersikap penuh penerimaan terhadap diri sendiri membantu mereka untuk tidak larut dalam kecemasan dan ketegangan. Hal ini pada akhirnya menurunkan persepsi mereka terhadap *work-family conflict* (Nicklin et al., 2022).

Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian-penelitian sebelumnya. Hidayati (2015) yang meneliti karyawan Palang Merah Indonesia menemukan pola yang sama, yaitu semakin tinggi *self-compassion* seseorang, semakin kecil kemungkinan terjadinya *work-family conflict*. Rahmat et al. (2021) pada perempuan pekerja di Makassar juga mengonfirmasi bahwa *self-compassion* menjadi salah satu faktor yang membantu individu keluar dari tekanan peran ganda.

Meskipun demikian, hasil penelitian ini menunjukan bahwa ketika keseluruhan dimensi *self-compassion* diuji secara parsial, tidak semuanya menunjukkan pengaruh yang signifikan. Dimensi *mindfulness* menjadi satu-satunya dimensi yang secara mandiri berpengaruh signifikan terhadap *work-family conflict*. *Mindfulness* mengandung makna kemampuan seseorang untuk hadir sepenuhnya pada momen saat ini dan menyadari emosi yang muncul tanpa terbawa arus atau mendramatisirnya (Neff, 2003). Dalam konteks dosen, ketika seorang dosen pulang ke rumah setelah hari kerja yang berat, *mindfulness* lah yang membantunya untuk tidak membawa beban pekerjaan ke dalam ruang keluarga, sehingga ia tetap bisa hadir secara emosional bagi pasangan dan anak-anaknya.

Mekanisme tersebut menjadi alasan penting mengapa *mindfulness* dapat menurunkan *work-family conflict*. Ketika seseorang mampu hadir penuh pada peran yang sedang dijalani, ia tidak membawa beban peran lain ke dalam situasi yang sedang di hadapinya. *Mindfulness* berhubungan negatif dengan *work-family conflict* karena kemampuannya membawa individu pada situasi saat ini dan memisahkan secara psikologis dari gangguan peran lain, melalui peningkatan kemampuan mengarahkan perhatian dan meregulasi emosi. Hal ini sejalan dengan Allen dan Paddock (2015) yang mengatakan bahwa *mindfulness* merupakan sumber daya psikologis yang bersifat *present moment awareness* terbukti menjadi faktor kunci dalam mendukung regulasi emosi dan pengelolaan stres, serta dengan penelitian Raza et al. (2018) yang menunjukkan bahwa rendahnya tingkat *work-family conflict* memungkinkan individu untuk tetap fokus dan hadir sepenuhnya dalam setiap peran yang diembannya, sehingga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga dapat terjaga dengan baik.

Dimensi *common humanity* dan *self-kindness* dalam penelitian ini tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap *work-family conflict* secara parsial. Hal ini dapat dipahami karena kedua dimensi tersebut lebih berperan pada aspek internal individu. *Common humanity* berkaitan dengan kesadaran bahwa kesulitan dalam menjalankan peran ganda merupakan pengalaman yang umum terjadi (Neff, 2003). Sehingga dapat membantu mengurangi perasaan terisolasi dan mendorong penggunaan strategi *coping* yang lebih (Allen & Leary, 2010). Namun demikian, pemahaman ini tidak hanya mampu mengurangi konflik nyata yang muncul antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dalam konteks dosen, ketika jadwal mengajar berbenturan dengan tanggung jawab keluarga, kesadaran bahwa orang lain mengalami situasi serupa tidak secara langsung menyelesaikan benturan peran tersebut. Oleh karena itu, pengaruh dimensi *common humanity*. Dimensi *self-kindness* mendorong individu untuk bersikap lebih lembut dan tidak menghakimi diri sendiri ketika menghadapi tekanan (Neff, 2003). Meskipun sikap ini bermanfaat dalam menjaga kondisi emosional, bersikap baik pada diri sendiri tidak langsung menurunkan konflik yang sudah nyata terjadi antara pekerjaan dan keluarga, Ranjouri et al. (2025) menjelaskan bahwa *self-kindness* memerlukan *cognitive reappraisal* agar individu dapat memaknai ulang situasi secara lebih adaptif.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini hanya dilakukan di satu institusi yaitu Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Kedua, pengumpulan data dilakukan secara *self-report* melalui kuesioner, yang membuka kemungkinan adanya *social desirability bias*, di mana responden cenderung memberikan jawaban yang dianggap lebih baik secara sosial daripada yang benar-benar mereka rasakan. ketiga, meskipun kontribusi *self-compassion* terhadap *work-family conflict* hanya sebesar 44,1%, yang tergolong cukup besar, tetapi masih terdapat 55,9% faktor lain yang di luar penelitian ini, seperti dukungan sosial dari pasangan, kebijakan institusi terkait beban kerja, maupun variabel kepribadian lain dan *cognitive reappraisal*.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa *self-compassion* memiliki hubungan yang signifikan dengan *work-family conflict* pada dosen yang sudah berkeluarga di Universitas Malikussaleh Lhokseumawe. Dimensi *mindfulness* terbukti menjadi komponen yang paling berperan dalam menurunkan tingkat *work-family conflict*, sementara dimensi *self-kindness* dan *common humanity* tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa pentingnya kemampuan hadir secara penuh dan menerima emosi secara seimbang dalam membantu dosen mengelola tuntutan peran ganda yang mereka hadapi sehari-hari.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan implikasi dalam pengembangan ilmu psikologi khususnya psikologi positif, psikologi keluarga serta psikologi industri dan organisasi, terkait *work-family conflict* dan *self compassion*. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi institusi pendidikan dalam merancang program yang mendukung kesejahteraan dosen, serta membantu dosen dalam mengelola *work-family conflict* melalui peningkatan *self-compassion*, dengan penekanan pada dimensi *mindfulness*, guna membantu dosen mengelola tuntutan peran ganda yang mereka hadapi sehari-hari.

Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan responden dari berbagai institusi pendidikan agar diperoleh gambaran yang lebih luas mengenai *work-family conflict* pada tenaga akademik dengan karakteristik yang beragam; mempertimbangkan penggunaan metode pengumpulan data yang lebih bervariasi, seperti wawancara atau observasi, guna meminimalkan potensi bias dari penggunaan kuesioner *self-report*, serta menambahkan variabel lain seperti dukungan sosial, kebijakan institusi terkait beban kerja, karakteristik kepribadian lain dan *cognitive reappraisal* agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-family conflict* pada tenaga akademik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Universitas Malikussaleh Lhokseumawe yang telah memberikan izin pengambilan data, kepada seluruh dosen Unimal yang telah berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh atas dukungan administratif selama proses penelitian serta seluruh pihak yang terlibat dan berkontribusi dalam proses penelitian dan pengambilan data.

REFERENSI

- Allen, A. B., & Leary, M. (2010). Self-compassion, stress, and coping. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(2), 107–118. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2009.00246.x>
- Allen, T., & Paddock, E. (2015). *How being mindful impacts individuals' work-family balance, conflict, and enrichment: A review of existing evidence, mechanisms and future directions*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107587793.011>
- Anwar, D. P., & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai polisi di Polrestaes Semarang. *Jurnal Empati*, 8(1), 105–110. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23582>.
- Aprianti, M., & Amalia, A. (2017). Gambaran work family conflict dan strategi coping pada dosen pria. *Provita*, 10(2), 40–59. <https://doi.org/10.24912/provita.v10i2.1287>.
- Bellavia, G., & Frone, M. (2005). *Handbook of Work Stress*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781412975995>.
- Chi, N., Khairuddin, & Walyono. (2023). Perbedaan work-family conflict ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan di Bank Mega. *Islamika Granada*, 4(1), 31–35. <https://doi.org/10.51849/ig.v4i1.170>
- Diao, D., Chen, X., Zhong, L., Zhang, H., & Zhang, J. (2024). Sex differences in burnout and work-family conflict among Chinese emergency nurses: A cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 12, 1-9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1492662>

- Efendi, B. (2019). Role conflict, role ambiguity, independensi dan kinerja auditor (Studi pada kantor akuntan di Jakarta). *Statera*, 1(2), 65–77. <https://doi.org/10.33510/STATERA.2019.1.2.65-77>
- Frone, M. R. (2000). Work-family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888–895. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>
- Greenhaus, J., & Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hidayati, F. (2015). Hubungan antara self-compassion dengan work family conflict pada staf markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah. *Psikologi Undip*, 14(1), 183–189. <https://doi.org/10.14710/jpu.14.2.183-189>
- Hurlock, E. B. (1980). *Psikologi perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Erlangga.
- Kuswardinah, A. (2019). *Ilmu kesejahteraan keluarga*. Universitas Negeri Semarang Press.
- Memon, M. A., Thurasamy, R., Ting, H., & Cheah, J.-H. (2025). Purposive sampling: A review and guidelines for quantitative research. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 9(1), 1–23. https://jasemjournal.com/wp-content/uploads/2026/05/JASEM90101_Memonetal2025.pdf
- Merdekawaty, A., Fatmawati, & Ardiyansyah. (2023). Konflik peran ganda pada dosen wanita. *Kependidikan*, 7(1), 17–24. <https://www.e-journalppmunsa.ac.id/index.php/kependidikan/article/view/902>
- Nasution, N. B. (2022). *Hubungan self-compassion dengan loneliness pada mahasiswa UIN Ar-raniry yang merantau*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/23960>
- Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85–101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Nicklin, J., Shockley, K., & Dodd, H. (2022). Self-compassion: Implications for work-family conflict and balance. *Vocational Behavior*, 138(2), 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103785>
- O’Laughlin, E., & Bischoff, L. (2001). Balancing parenthood and academia: The challenges and contradictions of academic careers. *Advancing Women*, 4(8), <https://doi.org/10.21423/awlj-v9.a145>
- Priyanka, T. J., Mily, M. A., Asadujjaman, M., Arani, M., & Billal, M. (2024). Impacts of work-family role conflict on job and life satisfaction: A comparative study among doctors, engineers and university teachers. *PSU Research Review*, 8(1), 248–271. <https://doi.org/10.1108/PRR-10-2021-0058>
- Priyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif*. Zifatama Publishing.
- Rahmat, A., Asri, A., & Wulandari, R. M. (2021). Pengaruh self-compassion dan dukungan sosial terhadap work-family conflict pada wanita di Kota Makassar. *Sosialisasi*, 8(2), 164–169. <https://doi.org/10.26858/sosialisasi.v1i1.22909>
- Ranjouri, S., Meyer, D., & Bates, G. W. (2025). Self-compassion components and emotional regulation strategies as predictors of psychological distress and well-being. *Behavioral Sciences*, 15(11), 1–17. <https://doi.org/10.3390/bs15111576>
- Raza, B., Ali, M., Naseem, K., Moeed, A., Ahmed, J., & Hamid, M. (2018). Impact of trait mindfulness on job satisfaction and turnover intentions: Mediating role of work-family balance and moderating role of work-family conflict. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–20. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1542943>
- Röbken, H., Geier, N., Behrens, D., & Mertens, A. (2025). Gendered challenges in academia: Exploring the impact of working hours, stress, and job satisfaction among mid-level university staff in Germany. *Education Sciences*, 15(8), 1–15. <https://doi.org/10.3390/educsci15080990>

- Salvador, F. L., & Ferdian, F. R. (2024). Prediksi self-compassion terhadap work-family conflict pada orang tua yang bekerja. *Phronesis: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 13(3),48-63. <https://journal.untar.ac.id/index.php/phronesis/article/view/31785/19661>
- Saputra , D. I., Purnomo, W. T., Ramadhan, R. A., Fahrialselofianto, I., & Mustofa , D. (2023). Encouraging the quality of higher education in Indonesia: The importance of doctoral education for lecturers. *Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat Indonesia*, 3(8), 400-405. <https://jppmi.ptti.web.id/index.php/jppmi/>
- Soomro, A. A., Breitenecker, R., & Shah, S. A. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance. *Emerald Insight*, 7(1), 129–146. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-02-2017-0018>
- Townsend, C., Kray, L., & Russell, A. (2024). Holding the belief that gender roles can change reduces women’s work–family conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 50(11), 613-632. <https://doi.org/10.1177/01461672231178349>
- Utami, D. A., Wahyuningnsih, S., & Kesumaningsari, N. A. (2021). Hubungan self-compassion dan work family conflict pada ibu pekerja. *Calyptra*, 9(2). <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/jimus/article/view/5016/3596>
- Zulkifli. (2016). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja dosen Universitas Jabal Ghafur. *Economic Management and Business*, 17(1), 105–116. <https://journal.unimal.ac.id/emabis/article/download/48/39>