

Model Keharmonisan Keluarga pada Karyawan Laki-Laki

TESIS



Oleh :

Eko Agus Prasetyo
NIM. 240401210011

PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG
2026

Model Keharmonisan Keluarga pada Karyawan Laki-Laki

TESIS

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Magister Psikologi (M. Psi)

Oleh :

Eko Agus Prasetyo
NIM. 240401210011

PROGRAM MAGISTER PSIKOLOGI FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA
MALIK IBRAHIM MALANG
2026

HALAMAN PERSETUJUAN

**MODEL KEHARMONISAN KELUARGA PADA
KARYAWAN LAKI-LAKI**

TESIS

Oleh :

**Eko Agus Prasetyo
240401210011**

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I



**Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog
NIP : 197007242005012003**

Dosen Pembimbing II



**Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP : 197502202003122004**

TESIS
Model Keharmonisan Keluarga pada Karyawan Laki-Laki

Oleh :
Eko Agus Prasetyo
240401210011

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal, 16 April 2026

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing
Dosen Pembimbing I



Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog
NIP : 197007242005012003

Dosen Penguji
Penguji Utama



Dr. Iin Tri Rahayu, M.Si., Psikolog
NIP : 197207181999032001

Dosen Pembimbing II



Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog
NIP : 197502202003122004

Ketua Penguji



Dr. Novia Sholicha, M.Psi., Psikolog
NIP : 199406162019082001

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Magister Psikologi
Tanggal, 16 April 2026

Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si
NIP : 196710291994032001

SURAT PENYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Eko Agus Prasetyo

NIM : 240401210011

Program Studi : Magister Psikologi

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa tesis yang saya buat dengan judul “Model Keharmonisan Keluarga Pada Karyawan Laki-Laki” adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 16 April 2026

Peneliti



Eko Agus Prasetyo

NIM : 240401210011

MOTTO

“Sebaik-baik manusia adalah yang paling baik terhadap keluarganya.”

- Nabi Muhammad SAW (HR. Tirmidzi)

PERSEMBAHAN

Penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, dan kekuatan yang selalu mengiringi setiap langkah, karya tesis ini saya persembahkan untuk orang-orang terkasih yang menjadi sumber semangat dan makna dalam perjalanan hidup saya.

Untuk Ayah Slamet Utarono dan Ibu Maryati, terima kasih atas kasih sayang, keikhlasan, dan pengorbanan yang tiada henti sejak awal kehidupan hingga saya mampu menapaki perjalanan akademik ini. Doa Ibu yang tulus di setiap sujud dan kerja keras Ayah yang tanpa pamrih telah menjadi penerang dalam setiap usaha dan langkah saya. Segala pencapaian ini tak akan pernah terwujud tanpa cinta, restu, dan dukungan yang Ayah dan Ibu berikan dengan sepenuh hati.

Karya ini juga saya persembahkan untuk adik tercinta, Dwirama Prestis, yang selalu memberi semangat, canda, dan inspirasi di setiap proses perjuangan ini. Terima kasih atas dukungan dan kebanggaan yang membuat saya terus berusaha menjadi pribadi yang lebih baik.

Semoga karya sederhana ini menjadi persembahan kecil atas cinta dan doa keluarga yang begitu besar, serta menjadi bukti bahwa setiap pengorbanan dan doa tulus tidak pernah sia-sia di hadapan Allah SWT.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim. Segala puji syukur penulis penjatkan ke hadirat Allah subhānahu wa Ta‘ālā atas limpah rahmat dan karunianya, sehingga penyusunan proposal tesis ini dapat diselesaikan. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammat SAW, teladan utama Nabi Akhir Zaman pembawa risalah kebenaran bagi seluruh umat manusia.

Ucapan terima kasih kepada Sang Ilahi yang memberikan kekuatan lahir dan batin kepada peneliti dan didorong oleh kesadaran, disertai kutipan untuk mendukung Agama, Bangsa, dan Negara agar dapat melaksanakan tugas ini secara efektif. Peneliti mencatat bahwa dalam penulisan penelitian ini, tidak terlepas ada bukti adanya bantuan, dorongan, semangat, atau bimbingan dari berbagai organisasi.

Mengingat hal tersebut, dengan penuh ketulusan dan kerendahan hati, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada beberapa organisasi yang telah memberikan bantuan, dukungan, dan kontribusi dalam penyusunan penelitian ini, yaitu:

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CARRM., CRMP selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Ibu Prof. Dr. Siti Mahmudah, M.Si selaku Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Novia Solichah, M.Psi.,Psikolog selaku Ketua Prodi Magister Psikologi Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Yulia Sholichatun, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing I
5. Ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing II
6. Dosen Penguji Utama, Dr. Novia Solichah, M.Psi.,Psikolog, dan Ketua Penguji, Ibu Iin Tri Rahayu, M.Si.,Psikolog, yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pemikirannya untuk memberikan masukan, kritik, serta saran yang konstruktif demi penyempurnaan tesis ini. Seluruh arahan dan evaluasi yang diberikan menjadi kontribusi penting dalam meningkatkan kualitas ilmiah dan ketajaman analisis penelitian ini.

7. Segenap Dosen Program Studi Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah berkenan memberikan ilmu pengetahuan, wawasan akademik, serta pengalaman keilmuan yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh proses pendidikan. Seluruh kontribusi tersebut menjadi bekal penting bagi penulis dalam pengembangan pemahaman teoritis, kemampuan analitis, serta penyelesaian tesis ini.
8. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada Ayahanda Slamet Utarono dan Ibunda Maryati atas kasih sayang, doa, serta dukungan yang tak pernah putus, dan kepada adik tercinta Dwirama Prestis yang selalu memberi semangat di setiap langkah.
9. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada sahabat-sahabat dekat: Oni, Tino, Bang Tahta, Simsimi, Bibit, dan Rahman, yang telah menemani perjalanan ini dengan canda, dukungan, dan doa terbaik.
10. Keluarga besar Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, khususnya teman-teman seperjuangan angkatan 2024 Magister Psikologi, atas semua dukungan, semangat, serta kerja samanya.
11. Seluruh civitas akademika Prodi Magister Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik.

Penelitian ini masih memiliki beberapa kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun terkait validitas penelitian ini dalam jangka panjang. Pada kesempatan ini, peneliti juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi dalam penyelesaian penelitian ini. Semoga karya ini bermanfaat, baik di dunia nyata maupun di akhirat.

Malang, 16 April 2026

Penulis

Eko Agus Prasetyo

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
TESIS.....	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	9
1.1. Latar Belakang Masalah.....	10
1.2. Rumusan Masalah.....	22
1.3. Tujuan Penelitian.....	23
1.4. Manfaat Penelitian.....	23
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....	25
A. Landasan Teori.....	25
1. Keharmonisan Keluarga.....	25
a. Pengertian.....	25
b. Aspek- Aspek Keharmonisan Keluarga.....	29
c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keharmonisan Keluarga.....	32
2. Paradoks Produktivitas.....	34
a. Pengertian.....	34
b. Aspek-Aspek Paradoks Produktivitas.....	39
3. Kesadaran Diri.....	41
a. Pengertian.....	41
b. Aspek-Aspek Kesadaran diri.....	45

4. Regulasi Emosi	48
a. Pengertian	48
b. Aspek-Aspek Regulasi Emosi	51
B. Landasan Teoritik Penelitian	53
1. Pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga	55
2. Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga	57
3. Pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga melalui Regulasi Emosi	60
4. Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga melalui Regulasi Emosi	62
C. Kerangka Berpikir	74
D. Hipotesis	77
BAB III METODE PENELITIAN	78
A. Jenis Penelitian.....	78
B. Variabel Penelitian	78
C. Definisi Operasional Variabel	79
D. Partisipan Penelitian.....	80
E. Teknik Pengumpulan Data	83
F. Analisis Data	89
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	93
A. PELAKSANAAN PENELITIAN.....	93
1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	93
2. Waktu dan Tempat Penelitian.....	94
3. Jumlah dan Karakteristik Subjek Penelitian.....	94
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	95
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	97
B. HASIL PENELITIAN.....	109
C. PEMBAHASAN.....	134
BAB V PENUTUP.....	162
A. Kesimpulan.....	162

B. Saran.....	165
LAMPIRAN.....	167
DAFTAR PUSTAKA.....	190

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 blueprint skala Paradoks Produktivitas.....	85
Tabel 3.2 blueprint skala Kesadaran Diri.....	86
Tabel 3.3 blueprint skala Regulasi Emosi.....	88
Tabel 3.3 blueprint skala Keharmonisan Keluarga.....	89
Tabel 4.1 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden.....	110
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Variabel Paradoks Produktivitas.....	110
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kesadaran Diri.....	111
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Regulasi Emosi (M)	112
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Keharmonisan Keluarga (Y)	113
Tabel 4.6 Outer Loadings.....	117
Tabel 4.7 Nilai Cross Loading.....	120
Tabel 4.8 Nilai discriminant validityFornell Larcker.....	122
Tabel 4.9 Nilai discriminant validity HTMT.....	122
Tabel 4.10 Reliabilitas.....	123
Tabel 4.11 Nilai R-Square.....	125
Tabel 4.12 : Hasil Uji Multikolinieritas.....	126
Tabel 4.13 Ketepatan Model.....	127
Tabel 4.14 f square.....	128
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Hipotesis.....	129
Tabel 4.16 Pengaruh Tidak Langsung.....	130

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual Penelitian.....	74
Gambar 2.2 Model Kerangka Pemikiran.....	76
Gambar 4.1 Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	98
Gambar 4.2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	99
Gambar 4.3 Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	100
Gambar 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Lama pernikahan.....	101
Gambar 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah anak.....	102
Gambar 4.6 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan.....	103
Gambar 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Domisili.....	104
Gambar 4.8 Jumlah Responden Berdasarkan Status pekerjaan.....	105
Gambar 4.9 Jumlah Responden Berdasarkan Bidang pekerjaan.....	106
Gambar 4.10 Jumlah Responden Berdasarkan Lama bekerja.....	107
Gambar 4.11 Jumlah Responden Berdasarkan Jam kerja per hari.....	108
Gambar 4.12 Jumlah Responden Berdasarkan Sistem kerja.....	109
Gambar 4.13 Model Pengukuran (Outer Model)	116
Gambar 4.14 Model Struktural (Inner Model)	124

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	168
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden.....	179
Lampiran 3. SEM PLS.....	181

ABSTRAK

Eko Agus Prasetyo, 240401210011, Model Keharmonisan Keluarga pada Karyawan Laki-Laki, Magister Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2026.

Paradoks produktivitas di era digital menghadirkan kontradiksi dalam kehidupan kerja, di mana peningkatan efisiensi dan tuntutan kinerja tidak selalu sejalan dengan kesejahteraan emosional, tetapi berpotensi menurunkan keharmonisan keluarga. Fenomena ini mencerminkan proses spillover dari domain pekerjaan ke kehidupan keluarga melalui tekanan emosional. Penelitian ini bertujuan mengembangkan model Keharmonisan Keluarga pada karyawan di era digital dengan menelaah peran Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, dan Regulasi Emosi.

Populasi penelitian adalah karyawan laki-laki yang telah menikah dan bekerja di sektor formal di Pulau Jawa. Sampel ditentukan melalui purposive sampling dengan jumlah 402 responden. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS 4.1.

Hasil menunjukkan bahwa Paradoks produktivitas berhubungan negatif dan signifikan dengan Regulasi Emosi ($\beta = -0,164$) dan Keharmonisan Keluarga ($\beta = -0,107$). Sebaliknya, Kesadaran Diri berhubungan positif dan signifikan dengan Regulasi Emosi ($\beta = 0,668$) dan Keharmonisan Keluarga ($\beta = 0,166$). Regulasi Emosi berhubungan positif kuat dengan Keharmonisan Keluarga ($\beta = 0,564$) serta berperan signifikan sebagai mediator pada hubungan Paradoks produktivitas ($\beta = -0,093$) dan Kesadaran Diri ($\beta = 0,377$) dengan Keharmonisan Keluarga. Temuan ini menegaskan bahwa regulasi emosi merupakan mekanisme psikologis utama dalam menjaga keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki di tengah tekanan produktivitas kerja.

Kata Kunci: Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, Regulasi Emosi, Keharmonisan Keluarga, Karyawan Laki-Laki.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keharmonisan keluarga berperan penting dalam kesejahteraan psikologis dan sosial setiap individu.(Amato, 2018) Keluarga yang memiliki hubungan baik dapat memberikan dukungan emosional, meningkatkan kesehatan mental, serta menciptakan lingkungan yang nyaman bagi anggotanya.(Prihartanti et al., 2020) Namun, dalam kehidupan modern, berbagai tantangan dapat memengaruhi keseimbangan dalam keluarga. (Popenoe, 2019) Tekanan ekonomi menjadi salah satu faktor utama yang memicu konflik dalam rumah tangga. Menurut OECD (2023), sekitar 35% keluarga di negara berkembang mengalami stres akibat masalah keuangan yang berdampak pada hubungan dalam keluarga. Selain itu, penelitian dari American Psychological Association (APA, 2022) menemukan bahwa 62% pasangan menikah yang menghadapi kesulitan finansial lebih sering mengalami konflik dalam rumah tangga.

Selain faktor ekonomi, perubahan pola kerja dan perkembangan teknologi juga berdampak besar terhadap keharmonisan keluarga. Survei Gallup (2023) menunjukkan bahwa 76% pekerja mengalami stres kerja yang memengaruhi kehidupan pribadi, dan 40% di antaranya merasa pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga. Di negara seperti Jepang dan Korea Selatan, budaya kerja panjang dikaitkan dengan meningkatnya tekanan dalam rumah tangga. (ILO, 2023) Sementara itu, Pew Research Center (2022) melaporkan bahwa 73% keluarga di Amerika Serikat merasa penggunaan media sosial dan perangkat digital mengurangi waktu komunikasi langsung antaranggota keluarga.

Berbagai data menunjukkan bahwa fenomena ini bersifat global dan terus meningkat dari tahun ke tahun. Survei Gallup (2020) menemukan bahwa sekitar 40% pekerja mengalami penurunan waktu berkualitas bersama keluarga karena pekerjaan. Penelitian American Psychological Association (APA) juga

mengungkapkan bahwa 60% orang dewasa kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak pada tingkat stres mereka. Laporan dari World Health Organization (WHO, 2021) menyebutkan bahwa tekanan kerja tinggi dan rendahnya kemampuan regulasi emosi meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi, kondisi ini yang pada akhirnya memengaruhi hubungan dalam keluarga. Keharmonisan keluarga menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kesejahteraan hidup seseorang. Keluarga yang harmonis mampu menjadi tempat berkembangnya nilai-nilai emosional, sosial, dan spiritual yang mendukung kesehatan mental individu. (Harvard University, 2023)

Menurunnya keharmonisan dalam keluarga juga terjadi di Indonesia yang diakibatkan oleh meningkatnya tekanan kerja dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti meningkatnya stres, gangguan kesehatan mental, dan bahkan meningkatnya angka perceraian. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS, 2023), angka perceraian di Indonesia meningkat sebesar 8,9% dibandingkan tahun sebelumnya, dengan penyebab utama berasal dari ketidakharmonisan rumah tangga (43%) dan tekanan ekonomi. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA, 2023) juga melaporkan bahwa lebih dari 60% pasangan usia produktif mengalami kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. (WHO, 2023) juga melaporkan bahwa 57% individu dengan gangguan kecemasan berat berasal dari keluarga yang memiliki konflik dalam hubungan antaranggota.

Selain itu, keharmonisan keluarga juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter dan kesejahteraan generasi berikutnya. Anak-anak yang tumbuh dalam lingkungan keluarga yang harmonis cenderung memiliki stabilitas emosional yang lebih baik, prestasi akademik yang tinggi, dan kemampuan sosial yang positif. (Puspitasari et al., 2021) Sebaliknya, anak yang dibesarkan dalam keluarga dengan konflik berkepanjangan lebih rentan mengalami masalah perilaku, kesulitan akademik, serta rendahnya kepercayaan diri. Hal ini menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga tidak

hanya berdampak pada individu dewasa, tetapi juga menentukan kualitas sumber daya manusia di masa depan.

Tekanan pekerjaan dan kemajuan teknologi meningkatkan urgensi menjaga keharmonisan keluarga di era modern. World Health Organization (WHO, 2021) menegaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menimbulkan stres kronis yang berdampak langsung terhadap hubungan interpersonal dalam rumah tangga. Oleh karena itu, menjaga keharmonisan keluarga menjadi kebutuhan fundamental yang perlu diperhatikan baik dari sisi individu, organisasi, maupun kebijakan sosial. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) kini menjadi isu sentral dalam menjaga keharmonisan keluarga.

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2024) menunjukkan bahwa 63,99% pekerja di Indonesia bekerja lebih dari 35 jam per minggu, dengan 22% di antaranya bekerja lebih dari 49 jam per minggu. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar masyarakat berada dalam situasi kerja intensif yang berpotensi mengganggu hubungan keluarga. Penelitian dari Kementerian Ketenagakerjaan (2024) menemukan bahwa lebih dari 55% pekerja sektor formal mengalami stres akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi tersebut mempertegas urgensi penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keharmonisan keluarga, khususnya dalam konteks modern yang penuh tekanan dan tuntutan produktivitas tinggi.

Tekanan produktivitas dan tuntutan kerja sering kali lebih berat dirasakan oleh pria yang berperan sebagai kepala keluarga. Secara sosial dan budaya, pria umumnya dipandang sebagai pencari nafkah utama yang memikul tanggung jawab finansial serta menjaga kestabilan emosional keluarga. Tingginya tekanan pekerjaan dan tanggung jawab ekonomi membuat pria lebih rentan mengalami konflik antara peran profesional dan peran domestik, yang akhirnya dapat memengaruhi keharmonisan keluarga. Studi oleh Kurniasari et al. (2021) dan Nurjanah & Puspita (2023) menunjukkan bahwa beban produktivitas yang berlebihan pada suami berpotensi menimbulkan stres emosional dan penurunan kepuasan perkawinan. Oleh karena itu, memahami

dinamika psikologis pria dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan keluarga menjadi aspek penting dalam kajian keharmonisan keluarga di era digital.

Keharmonisan keluarga bukan hanya persoalan hubungan interpersonal, tetapi juga berkaitan erat dengan dinamika psikologis, sosial, dan ekonomi individu yang hidup di era digital saat ini. Keharmonisan keluarga tidak terbentuk secara otomatis, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal. Faktor internal meliputi aspek psikologis seperti kesadaran diri, kemampuan komunikasi, dan regulasi emosi antaranggota keluarga. Sementara faktor eksternal meliputi kondisi sosial ekonomi, tuntutan pekerjaan, serta perkembangan teknologi yang memengaruhi pola interaksi keluarga. (Popenoe, 2019) (Prihartanti et al., 2020) Tekanan pekerjaan menjadi salah satu faktor dominan yang memengaruhi keseimbangan keluarga. Survei Gallup (2023) menunjukkan bahwa 76% pekerja mengalami stres kerja yang berdampak pada kehidupan pribadi, dan 40% di antaranya merasa pekerjaan mengurangi waktu bersama keluarga. Fenomena ini juga diperkuat oleh International Labour Organization (ILO, 2023) yang melaporkan bahwa budaya kerja panjang di negara-negara Asia, termasuk Indonesia, berkontribusi terhadap meningkatnya tekanan dalam rumah tangga.

Selain tekanan pekerjaan, kemajuan teknologi dan tuntutan produktivitas yang semakin tinggi juga menjadi penyebab terganggunya keharmonisan keluarga. Penggunaan perangkat digital yang berlebihan menyebabkan berkurangnya komunikasi langsung antaranggota keluarga. Menurut Pew Research Center (2022), sebanyak 73% keluarga di Amerika Serikat menyatakan bahwa penggunaan media sosial dan gawai mengurangi waktu kebersamaan di rumah. Kondisi serupa juga mulai terjadi di Indonesia, terutama pada keluarga muda di perkotaan yang kehidupannya tidak dapat terlepas dari teknologi digital (BPS, 2024).

Penelitian menunjukkan bahwa tekanan eksternal seperti beban kerja, jam kerja panjang, dan tuntutan sosial berkontribusi terhadap meningkatnya stres individu, yang kemudian berdampak pada hubungan dalam keluarga.

(Allen, 2019) (Schaufeli et al., 2020) Tekanan yang tidak dikelola dengan baik sering kali menyebabkan emosi negatif terbawa ke dalam kehidupan rumah tangga, menurunkan kepuasan perkawinan, dan mengganggu interaksi sosial antaranggota keluarga. Hal ini sejalan dengan teori *Spillover–Crossover* (Edwards & Rothbard, 2000), yang menjelaskan bahwa tekanan atau emosi negatif dari lingkungan kerja dapat "menyebar" dan memengaruhi hubungan di dalam keluarga.

Di Indonesia, kondisi ini semakin relevan mengingat tingginya intensitas pekerjaan di sektor formal dan industri digital. Studi dari Kementerian Ketenagakerjaan (2024) mengungkapkan bahwa lebih dari separuh pekerja mengalami stres akibat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini diperkuat oleh temuan dari Syntax Admiration (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak hanya menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak pada kesejahteraan keluarga secara keseluruhan. Beban kerja yang tinggi membuat individu sulit memisahkan peran profesional dengan peran domestik, sehingga waktu berkualitas bersama keluarga semakin berkurang. Dengan demikian, berbagai penelitian mengindikasikan bahwa faktor eksternal seperti pekerjaan dan teknologi memiliki pengaruh yang besar terhadap keseimbangan kehidupan keluarga. Namun, faktor internal seperti kemampuan regulasi emosi dan kesadaran diri juga berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons tekanan tersebut. Oleh karena itu, penelitian mengenai keharmonisan keluarga tidak dapat dilepaskan dari pemahaman mengenai interaksi antara faktor eksternal dan internal yang saling memengaruhi dalam membentuk dinamika keluarga di era modern.

Banyak individu berupaya meningkatkan produktivitas dan mencapai keberhasilan dalam karier, tetapi di sisi lain justru menghadapi tekanan yang semakin besar. (Schaufeli et al., 2020) Kondisi ini menciptakan kontradiksi di mana usaha untuk mencapai kinerja terbaik sering kali mengorbankan aspek lain dalam kehidupan, termasuk hubungan keluarga. (Schaufeli et al., 2020) Fenomena ini dikenal sebagai paradoks produktivitas, yaitu situasi di mana seseorang berupaya meningkatkan efisiensi kerja tetapi di saat yang sama

berisiko mengalami kelelahan emosional serta penurunan kualitas hubungan dengan keluarga. (O.E.C.D., 2023) (Verma & Singh, 2024)

Laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan RI (2023) menegaskan bahwa semakin tinggi tekanan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama, semakin besar pula kemungkinan seseorang mengalami beban mental yang berujung pada penurunan kualitas interaksi dengan pasangan dan anak-anak. Survei Gallup (2023) menunjukkan bahwa 44% pekerja global mengalami stres akibat tuntutan produktivitas berlebihan, sementara 60% di antaranya mengaku kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas tidak selalu diikuti oleh peningkatan kesejahteraan, terutama dalam konteks keluarga.

Fenomena paradoks produktivitas ini juga terjadi di Indonesia. Berdasarkan penelitian (Prasetyo et al., 2025) terhadap pekerja sektor industri dan startup di wilayah Jawa (Jabodetabek, Surabaya, dan Bandung), tekanan kerja berlebihan terbukti secara signifikan mengganggu keharmonisan keluarga. Analisis kuantitatif terhadap 200 responden menunjukkan bahwa paradoks produktivitas dan kesadaran diri secara simultan menjelaskan 67,7% variasi dalam tingkat keharmonisan keluarga. Data lapangan menunjukkan bahwa 45% pekerja Jabodetabek mengalami penurunan kualitas interaksi keluarga, 34% pekerja Surabaya menunjukkan gejala depresi (Kemenkes, 2023), sedangkan di Bandung kasus burnout pekerja startup meningkat 25% dan 53% di antaranya mengalami gangguan tidur. (BPJS Ketenagakerjaan Jawa Barat, 2023)

Kesadaran diri memiliki peran penting dalam hal ini. Menurut Brown dan Ryan (2022), kesadaran diri adalah kemampuan individu untuk memahami kondisi psikologis, emosi, dan nilai-nilai pribadi yang memengaruhi perilaku serta interaksi sosialnya. Individu dengan kesadaran diri tinggi cenderung mampu menilai situasi secara objektif, mengelola stres, serta menjaga hubungan interpersonal yang sehat. Sebaliknya, mereka yang memiliki kesadaran diri rendah lebih mudah terjebak dalam pola kerja berlebihan

(*overworking*) dan sulit menjaga keseimbangan kehidupan keluarga. (Hülshager et al., 2021)

Kesadaran diri membantu individu mengenali batas kemampuan, memahami peran ganda yang dimiliki, dan mengatur prioritas antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga. (Neumann et al., 2022) Penelitian Brown & Ryan (2022) dalam *Journal of Mindfulness and Productivity* menemukan bahwa individu dengan tingkat kesadaran diri tinggi mampu mengelola waktu kerja secara efektif, mengurangi stres, serta tetap mempertahankan hubungan yang berkualitas dengan keluarga. Kesadaran diri dapat berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu dalam menghadapi paradoks produktivitas dan mempertahankan keharmonisan keluarga di tengah tekanan kerja yang meningkat.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi keharmonisan keluarga, hasil-hasil yang diperoleh belum menunjukkan konsistensi. Beberapa penelitian menemukan bahwa peningkatan produktivitas berhubungan negatif dengan keseimbangan kehidupan keluarga, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa dampak negatif tersebut dapat ditekan jika individu memiliki kemampuan regulasi diri yang baik (Gross & John, 2020) (Dewi & Suryani, 2021) Inkonsistensi ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai bagaimana mekanisme psikologis bekerja dalam menjembatani hubungan antara tekanan produktivitas dan keharmonisan keluarga.

Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih berfokus pada konsep *work-family conflict* secara umum, tanpa mempertimbangkan fenomena paradoks produktivitas di era digital yang menuntut pekerja untuk selalu terhubung (*always connected*) dan responsif terhadap pekerjaan. Penelitian oleh (Verma & Singh, 2024) dan (Peña-Casas et al., 2025) memang menyoroti tekanan kerja digital, namun belum secara spesifik mengaitkannya dengan variabel keharmonisan keluarga. Dengan demikian, masih diperlukan penelitian yang melihat bagaimana paradoks produktivitas memengaruhi dinamika keluarga secara langsung maupun tidak langsung.

Demikian pula, penelitian mengenai kesadaran diri dan regulasi emosi umumnya dikaji secara terpisah. (Li et al., 2023) menyoroti pentingnya kesadaran diri dalam menjaga keseimbangan psikologis, sementara (Gross & Suri, 2020) menekankan peran regulasi emosi dalam mengelola tekanan kerja. Namun, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut dalam satu model konseptual yang menjelaskan hubungan antara kerja dan keluarga. Kondisi ini menegaskan perlunya model penelitian baru yang lebih komprehensif.

Selain itu, hasil penelitian yang ada juga menunjukkan perbedaan tingkat signifikansi dalam hubungan antara variabel-variabel yang dikaji. Beberapa studi menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap keharmonisan keluarga (Prasetyo et al., 2025), namun penelitian lain menemukan bahwa hubungan tersebut menjadi tidak signifikan ketika individu memiliki kesadaran diri dan kemampuan regulasi emosi yang tinggi (M. Sari & Wijaya, 2022). Ketidakkonsistenan ini menunjukkan bahwa regulasi emosi dapat berperan sebagai mediator yang menjelaskan perbedaan efek antarpelelitian. Berdasarkan hal tersebut, masih terdapat ruang kajian untuk memahami bagaimana paradoks produktivitas dan kesadaran diri memengaruhi keharmonisan keluarga melalui peran mediasi regulasi emosi. Penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut dengan mengembangkan model teoritis yang menjelaskan mekanisme psikologis di balik hubungan antara tuntutan produktivitas, kesadaran diri, dan keseimbangan hubungan keluarga pada era digital.

Regulasi emosi memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons tekanan eksternal, termasuk tekanan produktivitas yang tinggi, dalam berbagai konteks psikologis. Berdasarkan teori regulasi emosi oleh Gross (1998) dan pengembangannya oleh Suri & Gross (2020), kemampuan individu untuk mengatur, menilai, serta mengekspresikan emosi secara adaptif menjadi faktor kunci dalam menjaga kesejahteraan psikologis dan hubungan interpersonal. Regulasi emosi berfungsi sebagai mekanisme penyeimbang antara tekanan kerja dan kualitas hubungan antaranggota

keluarga. Individu yang mampu mengelola emosinya cenderung lebih tenang, terbuka, dan solutif dalam menghadapi konflik. (Gross & John, 2020) (Dewi & Suryani, 2021) Sebaliknya, mereka yang memiliki kemampuan regulasi emosi rendah cenderung mudah tersulut emosi, membawa beban pekerjaan ke rumah, dan mengalami ketegangan dalam hubungan keluarga. (Utami & Handayani, 2021)

Regulasi emosi juga memiliki hubungan yang erat dengan kesadaran diri. Individu dengan tingkat kesadaran diri tinggi mampu mengenali perubahan suasana hati dan potensi stres yang timbul, sehingga dapat melakukan strategi pengelolaan emosi sebelum konflik muncul. (Hülshager et al., 2021) Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri tidak hanya memengaruhi perilaku secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui kemampuan seseorang dalam mengatur emosinya. (M. Sari & Wijaya, 2022) Penelitian terdahulu juga mendukung peran regulasi emosi sebagai mediasi dalam hubungan antara tekanan kerja dan keharmonisan keluarga. Kurniawan & Septyani (2022) menemukan bahwa individu yang memiliki regulasi emosi baik mampu menahan dampak negatif tekanan pekerjaan terhadap kehidupan rumah tangga. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap terlibat dalam aktivitas keluarga meskipun beban kerja tinggi. (Rahmawati & Nugroho, 2020) Selain membantu mengurangi stres, regulasi emosi juga berpengaruh terhadap cara seseorang merespons perbedaan pendapat dan konflik dalam keluarga. Individu yang mampu mengelola emosinya lebih cenderung berkomunikasi dengan empati dan mencari solusi dibanding memperpanjang perdebatan. (Fitriana & Prasetyo, 2020) Dalam pola asuh, orang tua yang memiliki regulasi emosi baik mampu memberikan respons yang stabil kepada anak, sehingga menciptakan lingkungan emosional yang sehat. (Susanto & Dewi, 2023)

Meskipun penelitian tentang regulasi emosi telah banyak dilakukan, sebagian besar masih berfokus pada konteks individual atau hubungan pasangan, bukan pada dinamika keluarga secara keseluruhan. H.Z. Mahmoodabadi & N. Baghaei (2023) misalnya, menemukan bahwa regulasi

emosi berperan penting dalam menjaga keharmonisan pasangan, namun belum menelaah bagaimana fungsi ini bekerja pada level keluarga yang lebih luas. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan regulasi emosi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara paradoks produktivitas dan kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga. Regulasi emosi diharapkan mampu menjelaskan secara teoretis dan empiris bagaimana tekanan produktivitas dan kesadaran diri berinteraksi dalam memengaruhi keseimbangan keluarga. Individu yang mampu mengatur emosinya dengan baik tidak hanya dapat menekan dampak negatif stres kerja, tetapi juga memperkuat pengaruh positif kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga.

Fenomena ketidakharmonisan keluarga akibat tekanan produktivitas yang telah diuraikan sebelumnya juga tampak nyata dalam konteks kehidupan masyarakat perkotaan di Indonesia. Wilayah Jabodetabek dan Jawa, sebagai pusat bisnis, industri kreatif, dan aktivitas digital terbesar di Indonesia, menjadi representasi yang kuat dari perubahan pola kerja modern di era digital. Karyawan di wilayah ini dituntut untuk memiliki produktivitas tinggi, jam kerja yang panjang, serta kemampuan adaptasi terhadap teknologi yang cepat. Kondisi ini sering kali membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kabur, sehingga meningkatkan potensi konflik peran dalam keluarga.

Pemilihan wilayah Jabodetabek dan Jawa sebagai lokasi penelitian didasarkan pada karakteristiknya sebagai kawasan dengan intensitas kerja tertinggi di Indonesia serta kepadatan populasi tenaga kerja sektor digital dan profesional. Aktivitas kerja yang serba cepat dan keterikatan pada teknologi di wilayah ini menjadikan Jabodetabek dan Jawa sebagai konteks ideal untuk meneliti paradoks produktivitas serta dampaknya terhadap kehidupan keluarga. Selain itu, keragaman demografis pekerja di wilayah ini, baik dari sektor industri, jasa, maupun startup, memungkinkan penelitian mendapatkan variasi data yang kaya dan relevan terhadap fenomena yang diteliti.

Adapun subjek dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan laki-laki yang telah menikah dan menjalankan peran dalam keluarga sebagai suami atau ayah. Pemilihan responden laki-laki dilakukan untuk menjaga konsistensi

perspektif dalam menilai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, sekaligus menghindari bias perbandingan antar pasangan. Secara sosiologis dan kultural, laki-laki di Indonesia umumnya diposisikan sebagai kepala keluarga dan pencari nafkah utama, sehingga memiliki tanggung jawab ekonomi yang besar dibandingkan anggota keluarga lainnya. (Bemmelen et al., 2015) Peran ini menempatkan laki-laki pada tekanan produktivitas yang tinggi, yang berpotensi menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan keterlibatan dalam kehidupan keluarga.

Terlebih, bagi responden yang telah memiliki anak, laki-laki juga menjalankan peran sebagai ayah yang diharapkan hadir secara emosional maupun instrumental dalam keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa peran ayah tidak hanya terbatas pada fungsi ekonomi, tetapi juga mencakup keterlibatan dalam pengasuhan dan dukungan emosional anak, yang berkontribusi terhadap keharmonisan keluarga. (Pancawati & Wicaksono, 2025) (Pratiwi et al., 2026) Dengan demikian, karyawan laki-laki yang telah menikah menghadapi tuntutan ganda antara tanggung jawab pekerjaan dan peran keluarga, yang berpotensi memengaruhi kualitas hubungan serta keharmonisan keluarga.

Berbagai penelitian mendukung alasan pemusatan responden pada laki-laki. Rahman dan Hartati (2022) menunjukkan bahwa suami cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan istri karena ekspektasi sosial sebagai penopang ekonomi keluarga. Kurniasari et al. (2021) menambahkan bahwa laki-laki lebih rentan mengalami konflik peran ganda akibat tekanan produktivitas, sementara Nurjanah dan Puspita (2023) menemukan bahwa efek limpahan stres kerja (*work-to-family spillover*) lebih dominan dialami oleh suami. Penelitian Sari dan Utami (2024) juga menunjukkan bahwa kemampuan regulasi emosi pada laki-laki memiliki hubungan langsung dengan tingkat keharmonisan perkawinan, terutama di lingkungan kerja digital yang menuntut konektivitas tinggi. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, fokus penelitian pada suami diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik dan mendalam mengenai dinamika psikologis paradoks produktivitas,

kesadaran diri, dan regulasi emosi terhadap keharmonisan keluarga di era digital.

Individu yang telah menikah, khususnya ayah yang berperan sebagai kepala keluarga, dianggap memiliki pengalaman nyata dalam mengelola keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan keluarga. Kondisi ini sesuai dengan tujuan penelitian yang berfokus pada keharmonisan keluarga di tengah tuntutan produktivitas era digital. Pemilihan wilayah Jabodetabek–Jawa dan populasi karyawan laki-laki yang telah menikah didasarkan pada pertimbangan teoretis dan empiris yang kuat. Wilayah ini mencerminkan kondisi kerja modern dengan tekanan produktivitas tinggi, tuntutan konektivitas digital, serta tantangan dalam menjaga keseimbangan emosional dan hubungan keluarga. Oleh karena itu, konteks ini dinilai relevan untuk menguji model hubungan antara paradoks produktivitas, kesadaran diri, dan regulasi emosi terhadap keharmonisan keluarga karyawan laki-laki di era digital.

Berdasarkan berbagai temuan empiris dan kajian teoretis yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keharmonisan keluarga di era digital dipengaruhi oleh kompleksitas faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Paradoks produktivitas sebagai konsekuensi dari tuntutan kerja modern terbukti menimbulkan tekanan emosional dan menurunkan kualitas hubungan keluarga. Di sisi lain, kesadaran diri muncul sebagai sumber daya psikologis yang memungkinkan individu untuk mengelola tekanan tersebut secara lebih adaptif. Namun, kesadaran diri saja tidak selalu cukup untuk menyeimbangkan dampak paradoks produktivitas tanpa didukung kemampuan regulasi emosi yang efektif.

Penelitian-penelitian terdahulu memang telah menyoroti peran stres kerja, konflik kerja–keluarga, serta keseimbangan kehidupan pribadi terhadap keharmonisan keluarga, namun sebagian besar belum mengintegrasikan ketiga variabel utama dalam penelitian ini paradoks produktivitas, kesadaran diri, dan regulasi emosi ke dalam satu model teoretis yang utuh. Penelitian ini menawarkan kebaruan (*novelty*) dengan membangun sebuah model konseptual

yang disebut Model Keharmonisan Keluarga pada Karyawan Laki-laki, yang menguji peran regulasi emosi sebagai mediasi dalam hubungan antara paradoks produktivitas dan kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya kajian psikologi kerja dan keluarga dengan menambahkan perspektif baru tentang mekanisme psikologis yang menghubungkan dunia kerja dan kehidupan rumah tangga. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan program intervensi kesejahteraan karyawan (*employee well-being program*) yang berfokus pada pelatihan regulasi emosi dan peningkatan kesadaran diri bagi pekerja di sektor digital maupun industri padat teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan utama: Apakah model teoritis keharmonisan keluarga yang menghubungkan paradoks produktivitas dan kesadaran diri dengan regulasi emosi sebagai variabel mediasi sesuai dengan data empiris pada karyawan laki-laki ? dengan menjawab pertanyaan tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan bukti empiris sekaligus kontribusi teoretis dalam memahami bagaimana keseimbangan antara produktivitas kerja dan keharmonisan keluarga dapat dipertahankan di tengah dinamika sosial dan teknologi yang terus berkembang.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana paradoks produktivitas berpengaruh terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital?
2. Bagaimana kesadaran diri berpengaruh terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital?
3. Bagaimana paradoks produktivitas berpengaruh terhadap regulasi emosi pada karyawan di era digital?
4. Bagaimana kesadaran diri berpengaruh terhadap regulasi emosi pada karyawan di era digital?
5. Bagaimana regulasi emosi berpengaruh terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital ?

6. Bagaimana regulasi emosi memediasi pengaruh paradoks produktivitas terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital?
7. Bagaimana regulasi emosi memediasi pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh paradoks produktivitas terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital.
2. Menganalisis pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital.
3. Menganalisis pengaruh paradoks produktivitas terhadap regulasi emosi pada karyawan di era digital.
4. Menganalisis pengaruh kesadaran diri terhadap regulasi emosi pada karyawan di era digital.
5. Menganalisis pengaruh regulasi emosi terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital.
6. Menganalisis peran mediasi regulasi emosi dalam pengaruh paradoks produktivitas terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital.
7. Menganalisis peran mediasi regulasi emosi dalam pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan di era digital.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi keluarga, khususnya melalui pengujian model keharmonisan keluarga yang mengintegrasikan paradoks produktivitas, kesadaran diri, dan regulasi emosi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat atau menyempurnakan model teoritis

yang telah ada, sekaligus memberikan pemahaman empiris mengenai hubungan antarvariabel dalam konteks kehidupan karyawan di era digital. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi dasar bagi pengembangan teori baru yang menjelaskan keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan keluarga melalui mekanisme psikologis yang lebih komprehensif, khususnya peran mediasi regulasi emosi.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi organisasi, perusahaan, maupun lembaga pengambil kebijakan dalam merancang program kesejahteraan karyawan (*employee well-being programs*) yang berbasis pada penguatan regulasi emosi dan kesadaran diri. Pemahaman terhadap kesesuaian model empiris ini dapat digunakan sebagai dasar dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada keseimbangan kerja–keluarga. Bagi individu, hasil penelitian ini dapat menjadi refleksi penting mengenai pentingnya mengelola tekanan produktivitas dan meningkatkan kesadaran diri untuk menjaga keharmonisan keluarga di tengah tuntutan dunia kerja yang semakin dinamis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

A. Landasan Teori

1. Keharmonisan Keluarga

a. Pengertian

Keharmonisan keluarga merupakan kondisi di mana anggota keluarga dapat membangun hubungan yang sehat, mendukung satu sama lain, serta menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Isa (2021) menjelaskan bahwa keharmonisan dalam rumah tangga melibatkan keseimbangan dalam peran, keterlibatan emosional, serta komunikasi yang terbuka. Dalam konteks keluarga, keharmonisan tidak hanya mencerminkan ketiadaan konflik, tetapi juga bagaimana anggota keluarga bekerja sama dalam menciptakan suasana yang mendukung kesejahteraan emosional dan sosial setiap individu. Dari perspektif psikologi keluarga, González-Cruz & Clemente-Almendros (2021) mengungkapkan bahwa keharmonisan dalam keluarga dapat dipahami melalui struktur peran yang jelas, dukungan emosional, serta pola komunikasi yang sehat.

Hal ini sejalan dengan Ferliadi et al. (2024) yang menyatakan bahwa dalam era digital, keharmonisan keluarga semakin dipengaruhi oleh cara komunikasi anggota keluarga, termasuk penggunaan teknologi dalam interaksi sehari-hari. Selain itu, Lomas & Xue (2022) menambahkan bahwa konsep keharmonisan keluarga melibatkan keseimbangan antara hubungan individu dan keterikatan dalam komunitas keluarga. Delle Fave (2021) juga menekankan bahwa keharmonisan tidak berarti ketiadaan konflik, tetapi bagaimana konflik dapat dikelola secara adaptif untuk meningkatkan stabilitas hubungan antaranggota keluarga.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga dipengaruhi oleh berbagai faktor, mulai dari komunikasi, dukungan emosional, hingga adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Arsyam,

Zakirah, & Ibrahim (2021) menemukan bahwa keharmonisan dalam keluarga yang tinggal di komunitas transmigrasi bergantung pada nilai-nilai budaya yang diterapkan. Komunikasi terbuka dan interaksi sosial yang erat menjadi kunci utama dalam menjaga stabilitas hubungan keluarga. Sementara itu, Rozgonjuk, Pontes, & Schivinski (2022) meneliti dampak penggunaan teknologi digital terhadap keharmonisan keluarga selama pandemi. Mereka menemukan bahwa meskipun teknologi memungkinkan interaksi virtual, penggunaan berlebihan dapat menyebabkan isolasi emosional antaranggota keluarga, mengurangi keterlibatan dalam percakapan langsung, serta meningkatkan konflik antarindividu. Sejalan dengan ini, Dutot, Bergeron, & Calabrò (2022) menyoroti hubungan antara keharmonisan keluarga dan performa bisnis keluarga. Penelitian mereka menunjukkan bahwa keluarga dengan hubungan yang harmonis cenderung lebih sukses dalam mengelola bisnis kecil dan menengah karena adanya komunikasi dan kerja sama yang lebih baik.

Agung, Nasih, & Kurniawan (2024) meneliti strategi komunikasi dalam keluarga lintas agama dan menemukan bahwa keterbukaan dalam berdialog mengenai keyakinan masing-masing anggota keluarga dapat meningkatkan keharmonisan dan mengurangi potensi konflik. Dari perspektif psikologi keluarga, Kim et al. (2022) mengungkap bahwa dalam keluarga yang memiliki anggota dengan penyakit demensia, keharmonisan dapat dipertahankan melalui dukungan emosional yang kuat, distribusi tugas yang jelas, serta penerimaan terhadap perubahan kondisi anggota keluarga. Heiberg & Truffer (2022) meneliti pengaruh nilai dan norma sosial dalam membentuk keharmonisan keluarga. Mereka menemukan bahwa keluarga yang menerapkan prinsip inklusivitas lebih mampu bertahan dalam menghadapi konflik internal. Lomas & Xue (2022) mengkaji bagaimana konsep keseimbangan antara kehidupan individu dan keluarga mempengaruhi stabilitas hubungan dalam rumah tangga. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa individu

yang dapat menyeimbangkan kebutuhan pribadi dengan keterlibatan dalam keluarga cenderung memiliki hubungan yang lebih harmonis.

Studi lain oleh Singh, Kshtriya, & Valk (2023) menunjukkan bahwa keharmonisan dalam keluarga dapat dikaitkan dengan kesejahteraan mental dan kebahagiaan individu. Keluarga yang memiliki pola komunikasi positif lebih cenderung mendukung kesejahteraan emosional anggota-anggotanya. Bensaid & Machouche (2019) juga mengungkapkan bahwa moralitas berbasis agama dalam keluarga memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang harmonis. Selain itu, penelitian Aagaard (2021) menemukan bahwa pemanfaatan teknologi dalam kehidupan sehari-hari dapat mempengaruhi dinamika keluarga. Meskipun teknologi dapat memfasilitasi komunikasi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengurangi interaksi langsung antaranggota keluarga dan menimbulkan kesenjangan emosional.

Keharmonisan keluarga telah menjadi perhatian berbagai ahli dalam studi psikologi, sosiologi, dan ilmu keluarga. Samara (2021) menekankan bahwa dalam konteks bisnis keluarga, keharmonisan memainkan peran penting dalam menjaga stabilitas usaha dan hubungan antaranggota keluarga. Ia berpendapat bahwa dalam bisnis keluarga di Timur Tengah, prioritas terhadap keharmonisan sering kali lebih tinggi dibandingkan dengan keuntungan ekonomi. Lomas & Xue (2022) menyoroti bahwa konsep harmoni dalam keluarga berakar pada prinsip keseimbangan, baik dalam interaksi fisik maupun mental. Mereka berpendapat bahwa keharmonisan keluarga dapat dicapai melalui pengelolaan emosi dan keseimbangan dalam memenuhi kebutuhan individu dan kolektif dalam keluarga. Heiberg & Truffer (2022) menambahkan bahwa nilai dan norma sosial sangat memengaruhi bagaimana keharmonisan keluarga didefinisikan dalam berbagai budaya. Menurut mereka, keharmonisan bukan hanya sekadar ketiadaan konflik, tetapi juga bagaimana nilai bersama dipertahankan dalam rumah tangga.

Menurut Matser et al. (2020) dari perspektif psikologi keluarga, menekankan pentingnya keadilan dalam rumah tangga sebagai faktor utama dalam menciptakan keharmonisan. Ia berpendapat bahwa ketika setiap anggota keluarga merasa diperlakukan adil, risiko konflik dapat diminimalkan dan ikatan emosional menjadi lebih kuat. Sementara itu, Sundararajan (2020) mengkaji konsep harmoni dalam budaya Tionghoa dan menyatakan bahwa dalam sistem keluarga Konfusianisme, harmoni lebih diprioritaskan dibandingkan dengan ekspresi individu, yang berbeda dengan perspektif Barat yang lebih menekankan keterbukaan dalam komunikasi keluarga. Wijaya & Saputra (2021) meneliti peran harmoni dalam pendidikan Islam dan menyimpulkan bahwa keharmonisan keluarga memiliki dampak besar terhadap perkembangan moral anak. Mereka berpendapat bahwa keharmonisan dalam keluarga tidak hanya didasarkan pada aspek emosional, tetapi juga pada nilai-nilai religius yang membentuk pola komunikasi yang lebih positif. Yang (2019) juga menegaskan bahwa dalam masyarakat Asia Timur, keharmonisan keluarga sangat erat kaitannya dengan konsep kolektivisme, di mana kesejahteraan keluarga lebih diutamakan dibandingkan kepentingan individu.

Liu et al. (2023) membahas bagaimana keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga mempengaruhi keharmonisan rumah tangga. Mereka berpendapat bahwa ketika individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan waktu berkualitas bersama keluarga, hubungan antaranggota keluarga menjadi lebih stabil. Rusli (2020) menambahkan bahwa dalam perspektif Islam, keharmonisan keluarga tidak hanya dibangun melalui komunikasi yang baik, tetapi juga melalui peran suami dan istri dalam menjaga keseimbangan peran dan tanggung jawab dalam rumah tangga. Selain itu, Han & Han (2019) menekankan bahwa konsep harmoni dalam budaya Timur memiliki perbedaan mendasar dengan pemahaman di Barat. Dalam budaya Timur, harmoni lebih berkaitan dengan ketenangan dan kestabilan dalam

hubungan, sementara di Barat lebih menekankan keterbukaan dan komunikasi asertif. Nurhuda et al. (2023) menyatakan bahwa pendidikan sosial memiliki peran penting dalam membangun keharmonisan dalam keluarga. Mereka berpendapat bahwa pemahaman tentang peran dan tanggung jawab dalam rumah tangga dapat diajarkan sejak dini melalui pendidikan formal maupun informal.

Berdasarkan berbagai definisi, hasil penelitian, dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, keharmonisan keluarga mengacu pada hubungan yang stabil antaranggota keluarga yang ditandai dengan komunikasi yang baik, pembagian peran yang seimbang, serta adanya dukungan emosional. Keharmonisan ini tidak hanya berhubungan dengan ketiadaan konflik, tetapi juga bagaimana keluarga menyelesaikan perbedaan secara efektif. Penelitian menunjukkan bahwa berbagai faktor memengaruhi keharmonisan keluarga, termasuk pola komunikasi, nilai budaya, dan penggunaan teknologi dalam interaksi sehari-hari. Peran individu dalam keluarga juga berpengaruh terhadap keseimbangan hubungan, di mana keterbukaan dan kerja sama menjadi elemen penting dalam menjaga keharmonisan. Para ahli berpendapat bahwa keharmonisan keluarga bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan kondisi sosial maupun ekonomi yang dihadapi. Keseimbangan antara kehidupan pribadi dan keluarga menjadi salah satu faktor yang menentukan kualitas hubungan dalam rumah tangga. Dengan memahami berbagai aspek yang membentuk keharmonisan keluarga, upaya untuk menciptakan lingkungan yang lebih stabil dan mendukung dapat dilakukan secara lebih terarah.

b. Aspek- Aspek Keharmonisan Keluarga

Keharmonisan keluarga merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek yang membentuk stabilitas dan kesejahteraan dalam rumah tangga. Olson & Gorall (2020) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek utama dalam mengukur keharmonisan keluarga, yaitu kohesi keluarga, fleksibilitas peran, dan komunikasi positif.

1. Kohesi Keluarga

Kohesi keluarga merujuk pada kedekatan emosional antaranggota keluarga yang terwujud melalui hubungan saling mendukung. Pada keluarga dengan kohesi tinggi, setiap anggota merasa dihargai dan memiliki peran aktif dalam dinamika keluarga. Menurut Szcześniak dan Tułeczka (2020), kohesi keluarga berkaitan langsung dengan kesejahteraan emosional individu, di mana keterikatan emosional dapat meningkatkan kepuasan hidup dan kemampuan mengelola stres. Selain itu, kohesi juga menciptakan lingkungan rumah yang stabil, mendukung perkembangan sosial dan mental anak. Penelitian Demirci (2022) menunjukkan bahwa keluarga dengan kohesi tinggi lebih mampu menghadapi tantangan eksternal, seperti tekanan ekonomi atau perubahan sosial. Keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pribadi turut memperkuat keharmonisan rumah tangga. Komunikasi terbuka antaranggota memudahkan penyelesaian konflik secara konstruktif, membangun kepercayaan, dan mendorong dukungan timbal balik dalam situasi sulit. Hal ini memperkuat ketahanan keluarga dalam jangka panjang.

2. Fleksibilitas Peran

Fleksibilitas peran dalam keluarga mengacu pada kemampuan anggota untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Keluarga yang fleksibel dapat mengubah peran mereka sesuai dengan kondisi yang dihadapi, seperti perubahan pekerjaan, kesehatan, atau kebutuhan rumah tangga. Menurut Deng et al. (2022), pembagian peran yang fleksibel dapat mengurangi stres di rumah, karena memungkinkan tanggung jawab dibagi secara lebih merata. Ketika anggota keluarga bersedia menyesuaikan diri dengan kebutuhan yang berubah, mereka dapat menciptakan suasana yang lebih harmonis dan saling mendukung dalam menghadapi tantangan. Penelitian oleh Guo et al. (2019) menunjukkan bahwa fleksibilitas peran juga berpengaruh pada perkembangan sosial anak-anak. Dalam

keluarga dengan struktur peran yang adaptif, anak-anak cenderung memiliki keterampilan sosial yang lebih baik dan mampu beradaptasi dengan lingkungan yang berubah-ubah. Keluarga yang dapat menyesuaikan peran dan tanggung jawab sesuai situasi biasanya memiliki hubungan yang lebih stabil dan harmonis. Dengan tingkat fleksibilitas yang tinggi, setiap anggota dapat menyesuaikan diri dengan kebutuhan bersama, menciptakan keseimbangan dalam interaksi sehari-hari, dan menghindari konflik yang tidak perlu.

3. Komunikasi Positif

Komunikasi yang positif dalam keluarga sangat penting untuk membangun dan mempertahankan keharmonisan rumah tangga. Dengan komunikasi yang terbuka, anggota keluarga dapat mengekspresikan perasaan, kebutuhan, dan harapan mereka dengan jelas. Sit et al. (2022) menemukan bahwa keluarga yang memiliki pola komunikasi yang baik cenderung lebih bahagia dan mengalami konflik yang lebih sedikit. Mereka juga lebih mampu menyelesaikan masalah secara bersama-sama, menciptakan suasana rumah yang nyaman dan mendukung. Penelitian oleh Jannah & Ginting (2023) menunjukkan bahwa pola komunikasi yang diterapkan oleh perempuan karier memiliki dampak signifikan dalam menjaga stabilitas emosional di rumah. Studi ini menekankan bahwa perempuan yang bekerja seringkali mengembangkan strategi komunikasi yang lebih adaptif, seperti menjadwalkan waktu komunikasi secara efektif dan memanfaatkan teknologi untuk tetap terhubung dengan anggota keluarga. Dengan komunikasi yang terbuka, keluarga dapat menciptakan budaya berbicara yang lebih sehat, menghindari kesalahpahaman, dan membangun rasa saling menghargai di antara anggota keluarga.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, aspek-aspek keharmonisan keluarga yang dikemukakan oleh Olson & Gorall (2020) berfokus pada tiga elemen utama dalam menjaga stabilitas

hubungan dalam rumah tangga. Kohesi keluarga menunjukkan seberapa erat hubungan emosional antaranggota keluarga, fleksibilitas peran menggambarkan kemampuan keluarga dalam beradaptasi dengan perubahan, dan komunikasi positif memastikan adanya keterbukaan dalam interaksi sehari-hari. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan membentuk dasar yang kuat dalam menciptakan lingkungan keluarga yang harmonis. Keharmonisan tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil dari keseimbangan antara kedekatan emosional, pembagian peran yang fleksibel, dan pola komunikasi yang sehat dalam keluarga.

c. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Keharmonisan Keluarga

Keharmonisan keluarga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang menentukan stabilitas dan kualitas hubungan antaranggota. Menurut Dutot et al. (2022) dan Demirci (2022), faktor-faktor ini dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek utama, termasuk keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, regulasi emosi saat menghadapi konflik, serta kesadaran diri terhadap peran dan tanggung jawab masing-masing dalam keluarga.

1. Keseimbangan Antara Pekerjaan dan Kehidupan Keluarga

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga merupakan elemen krusial dalam menciptakan keharmonisan dalam rumah tangga. Menurut Obrenovic et al. (2020), ketika individu dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan baik antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga, hubungan di dalam rumah tangga cenderung menjadi lebih harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan yang efektif antara kedua aspek tersebut tidak hanya mengurangi stres, tetapi juga meningkatkan kualitas interaksi antaranggota keluarga.

Penelitian oleh Nomaguchi & Milkie (2020) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa orang tua yang berhasil menyeimbangkan tanggung jawab kerja dan kehidupan keluarga

memiliki hubungan yang lebih stabil dengan anak-anak dan pasangan mereka. Keseimbangan ini memungkinkan orang tua untuk lebih hadir secara emosional dan fisik dalam kehidupan keluarga, yang pada gilirannya memperkuat ikatan antaranggota. Ketika orang tua merasa tidak tertekan oleh tuntutan pekerjaan, mereka lebih mampu memberikan perhatian dan dukungan yang diperlukan bagi anak-anak mereka, menciptakan lingkungan rumah yang positif dan mendukung perkembangan anak.

2. Regulasi Emosi dalam menghadapi Konflik Keluarga

Kemampuan individu untuk mengelola emosi saat menghadapi konflik dalam keluarga merupakan salah satu faktor kunci untuk menjaga keharmonisan rumah tangga. Cusinato et al. (2020) menemukan bahwa keluarga yang memiliki regulasi emosi yang baik lebih mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang sehat dan konstruktif. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan emosi yang efektif dapat mencegah terjadinya konflik berkepanjangan dan memperkuat ikatan emosional di antara anggota keluarga. Das et al. (2020) juga menekankan bahwa keterampilan dalam mengontrol emosi sangat penting untuk menciptakan suasana yang mendukung penyelesaian masalah. Ketika anggota keluarga dapat mengekspresikan perasaan mereka secara tepat dan mengatasi ketegangan dengan cara yang positif, mereka akan lebih mampu membangun komunikasi yang baik dan saling mendukung satu sama lain.

3. Kesadaran Diri terhadap Peran dan Tanggung Jawab dalam Keluarga

Kesadaran akan peran dan tanggung jawab dalam keluarga merupakan faktor penting yang memengaruhi interaksi antaranggota. Menurut Brown et al. (2020), individu yang memahami dengan baik peran mereka dalam keluarga cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, baik dalam hal pengasuhan, ekonomi, maupun dukungan emosional. Dengan memiliki pemahaman yang

jelas tentang tanggung jawab masing-masing, anggota keluarga dapat berkontribusi secara efektif terhadap kesejahteraan bersama. Steinbach (2019) juga menekankan bahwa pembagian peran yang jelas dalam keluarga dapat mengurangi potensi konflik dan meningkatkan kualitas hubungan antaranggota. Ketika setiap anggota tahu apa yang diharapkan dari mereka, komunikasi menjadi lebih lancar dan peran dapat dijalankan dengan lebih baik. Hal ini menciptakan suasana saling menghargai dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai atas kontribusinya.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu dan lingkungan. Faktor individu mencakup kemampuan anggota keluarga dalam mengelola emosi, membangun komunikasi yang baik, serta menjalankan peran dan tanggung jawabnya dalam keluarga. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik dan kesadaran diri terhadap perannya cenderung dapat berkontribusi dalam menciptakan lingkungan keluarga yang lebih stabil dan harmonis. Faktor lingkungan meliputi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga, pola komunikasi dalam rumah tangga, serta dukungan sosial dari lingkungan sekitar. Ketika anggota keluarga memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka lebih mampu memberikan perhatian dan dukungan emosional kepada satu sama lain. Selain itu, lingkungan sosial yang positif, termasuk hubungan dengan tetangga dan komunitas, juga dapat membantu memperkuat keharmonisan dalam keluarga.

2. Paradoks Produktivitas

a. Pengertian

Paradoks produktivitas merujuk pada situasi di mana peningkatan produktivitas kerja tidak selalu berkontribusi positif terhadap kesejahteraan individu, melainkan dapat menyebabkan stres dan ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadi. (Brynjolfsson &

McAfee (2014) Secara konvensional, produktivitas dianggap sebagai ukuran keberhasilan di tempat kerja, di mana peningkatan output atau efisiensi diharapkan dapat meningkatkan kualitas hidup. Namun, dalam hal paradoks ini, yang terjadi justru sebaliknya. Individu yang berusaha untuk meningkatkan produktivitas sering kali menghadapi tekanan yang lebih besar, baik secara fisik maupun emosional, yang pada akhirnya mengorbankan kesejahteraan pribadi dan hubungan sosial mereka.

Fenomena ini semakin relevan di era modern, di mana tuntutan kerja semakin meningkat dan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Teknologi, meskipun dirancang untuk mempermudah pekerjaan, sering kali menjadi bumerang karena membuat individu sulit untuk "melepaskan diri" dari tanggung jawab pekerjaan, bahkan di luar jam kerja. (Derks & Bakker, 2014) Akibatnya, meskipun produktivitas kerja meningkat, individu cenderung mengalami kelelahan kronis, penurunan kepuasan hidup, dan ketidakseimbangan dalam kehidupan keluarga. Paradoks produktivitas juga dapat dipahami sebagai hasil dari budaya kerja yang terlalu menekankan pencapaian dan efisiensi tanpa mempertimbangkan batasan manusiawi. Usaha memenuhi target atau tuntutan pekerjaan, individu sering kali mengabaikan kebutuhan dasar seperti istirahat, waktu bersama keluarga, dan perawatan diri. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesehatan mental dan fisik, tetapi juga pada kualitas hubungan interpersonal, terutama dalam konteks keluarga. (Greenhaus & Beutell, 2019)

Beberapa tahun terakhir, penelitian menunjukkan bahwa paradoks produktivitas berdampak pada berbagai aspek kehidupan individu. Gajendran et al. (2021) menemukan bahwa meskipun kerja jarak jauh menawarkan fleksibilitas dan meningkatkan efisiensi kerja, kondisi ini juga dapat menyebabkan perasaan terisolasi dan kelelahan emosional. Wang et al. (2020) mengungkapkan bahwa penggunaan teknologi digital yang intensif, seperti email dan aplikasi perpesanan,

dapat membuat batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin kabur, sehingga meningkatkan stres kerja. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Sonnentag et al. (2022) menyoroti bahwa kurangnya waktu pemulihan setelah bekerja dapat memperburuk kelelahan dan berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis individu. Lingkungan kerja yang kompetitif dengan tuntutan produktivitas yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout dan menurunkan kepuasan kerja, seperti yang ditemukan dalam studi Bakker et al. (2021). Selain itu, Allen et al. (2020) menyatakan bahwa ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi faktor utama yang memperparah dampak paradoks produktivitas. Derks et al. (2019) menambahkan bahwa individu yang kesulitan dalam mengatur emosi lebih rentan mengalami dampak negatif dari fenomena ini, karena mereka cenderung mengabaikan tanda-tanda kelelahan fisik maupun mental.

Studi lain oleh Schaufeli et al. (2020) menunjukkan bahwa tekanan untuk terus produktif dapat menguras sumber daya emosional seseorang dan berdampak pada kualitas hubungan interpersonal. Selain itu, Amabile dan Kramer (2021) menyatakan bahwa tekanan untuk memenuhi target produktivitas dapat menghambat kreativitas dan inovasi. Hobfoll et al. (2019) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja dengan tekanan tinggi yang tidak diimbangi dengan dukungan yang cukup dapat meningkatkan stres dan mengurangi kesejahteraan psikologis individu. Ryan & Deci (2020) menegaskan bahwa motivasi ekstrinsik yang berlebihan, seperti dorongan untuk terus produktif, dapat berkontribusi pada berkurangnya kepuasan hidup dan kesejahteraan psikologis seseorang.

Paradoks produktivitas terus menjadi perhatian dalam beberapa tahun terakhir, dengan berbagai pendapat dari para ahli yang menyoroti dampaknya terhadap individu dan lingkungan kerja. Brynjolfsson dan McAfee (2018) menjelaskan bahwa meskipun teknologi dapat

meningkatkan efisiensi kerja, tekanan yang muncul akibat tuntutan produktivitas sering kali meluas hingga di luar jam kerja. Tekanan ini berkontribusi pada meningkatnya beban kerja dan berkurangnya waktu istirahat. Schaufeli (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang kompetitif dengan tuntutan tinggi dapat berisiko menyebabkan kelelahan emosional dan berkurangnya kesejahteraan psikologis. Dalam kajian lain, Greenhaus dan Beutell (2020) mengungkapkan bahwa kesulitan dalam menyeimbangkan peran pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu konsekuensi utama paradoks produktivitas. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada kepuasan hidup yang menurun. Maslach dan Leiter (2021) juga menyatakan bahwa individu yang terus-menerus berada di bawah tekanan untuk mencapai tingkat produktivitas tertentu lebih rentan mengalami burnout, terutama jika tidak memiliki strategi yang efektif dalam mengelola stres.

Dampak dari ketidakseimbangan ini semakin terlihat dalam penelitian yang dilakukan oleh Allen et al. (2022), yang menunjukkan bahwa batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang tidak jelas dapat memperburuk paradoks produktivitas. Penerapan fleksibilitas kerja dianggap sebagai salah satu solusi untuk mengurangi dampak negatifnya. Derks dan Bakker (2020) menyoroti bahwa kemajuan teknologi digital berkontribusi pada peningkatan tekanan kerja karena akses yang mudah ke platform komunikasi profesional membuat individu lebih sulit untuk benar-benar melepaskan diri dari tugas pekerjaan.

Selain itu, Sonnentag dan Fritz (2021) menekankan bahwa waktu pemulihan setelah bekerja sangat penting untuk mengurangi dampak negatif paradoks produktivitas. Tanpa waktu pemulihan yang cukup, individu lebih berisiko mengalami kelelahan kronis. Amabile dan Kramer (2022) menyoroti bahwa tekanan untuk memenuhi target produktivitas dapat membatasi kreativitas dan inovasi, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas hasil kerja. Hobfoll et al. (2020)

berpendapat bahwa tekanan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menguras sumber daya emosional individu, yang berdampak pada kualitas interaksi sosial. Dari perspektif psikologis, Ryan dan Deci (2023) mengungkapkan bahwa motivasi ekstrinsik yang berlebihan, seperti dorongan untuk terus meningkatkan produktivitas, dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan kepuasan hidup. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan produktivitas sering dianggap sebagai hal positif, dampaknya terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi perlu dikelola dengan baik agar tidak merugikan individu.

Berdasarkan berbagai definisi, hasil penelitian, dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan, paradoks produktivitas merupakan fenomena di mana peningkatan produktivitas kerja tidak selalu berdampak positif terhadap kesejahteraan individu. Meskipun produktivitas secara konvensional dianggap sebagai indikator keberhasilan, usaha untuk meningkatkan output dan efisiensi ini justru dapat menimbulkan tekanan fisik dan emosional, serta ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Era modern yang ditandai dengan kemajuan teknologi digital menyebabkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin kabur. Kondisi ini membuat individu kesulitan melepaskan diri dari tuntutan kerja, yang berujung pada kelelahan kronis, penurunan kepuasan hidup, dan konflik interpersonal, khususnya dalam konteks keluarga. Fenomena ini menegaskan bahwa budaya kerja yang terlalu fokus pada pencapaian target tanpa memperhatikan batasan manusiawi dapat merugikan kesejahteraan psikologis dan sosial individu. Oleh karena itu, penting untuk memahami paradoks produktivitas guna mengelola keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi demi terciptanya kualitas hidup dan hubungan interpersonal yang lebih baik.

b. Aspek-Aspek Paradoks Produktivitas

Paradoks produktivitas merupakan fenomena yang muncul akibat ketidakseimbangan antara kemajuan teknologi dan peningkatan produktivitas yang diharapkan. Berdasarkan teori Brynjolfsson & McAfee (2014), terdapat tiga aspek utama dalam mengukur paradoks produktivitas, yaitu beban kerja berlebihan, konflik peran, dan keseimbangan waktu.

1. Beban Kerja Berlebihan

Aspek ini mengacu pada tekanan kerja yang dialami individu akibat tuntutan yang tinggi dalam lingkungan kerja yang terdigitalisasi. Meskipun teknologi dirancang untuk meningkatkan efisiensi, sering kali justru menciptakan ekspektasi yang lebih tinggi terhadap kinerja. Misalnya, alat-alat digital seperti email, aplikasi pesan instan, dan platform kolaborasi dapat membuat pekerja merasa harus selalu siap merespons, bahkan di luar jam kerja. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas hidup. Studi terbaru oleh Deloitte (2022) menunjukkan bahwa 70% pekerja mengalami peningkatan beban kerja setelah adopsi teknologi digital. Teknologi yang seharusnya mempermudah pekerjaan justru menambah kompleksitas, karena pekerja dituntut untuk menguasai berbagai alat baru sambil tetap memenuhi target yang semakin tinggi. Dampaknya, produktivitas jangka panjang dapat menurun karena kelelahan fisik dan mental.

2. Konflik Peran

Konflik peran terjadi ketika tuntutan dari peran ganda (misalnya, sebagai pekerja dan anggota keluarga) saling bertentangan. Dalam konteks paradoks produktivitas, digitalisasi sering kali mengaburkan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Misalnya, bekerja dari rumah (*work from home*) dapat membuat individu kesulitan memisahkan waktu kerja dan waktu untuk keluarga, sehingga menimbulkan ketegangan dalam hubungan personal. Penelitian oleh

Greenhaus & Allen (2021) menemukan bahwa 60% pekerja yang bekerja secara *hybrid* (gabungan kerja di kantor dan di rumah) mengalami kesulitan menyeimbangkan peran mereka sebagai pekerja dan orang tua. Konflik peran ini tidak hanya mengurangi kepuasan kerja, tetapi juga memengaruhi kualitas hubungan keluarga. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan individu untuk menetapkan batasan yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

3. Keseimbangan Waktu

Aspek ini mengukur kemampuan individu untuk mengatur waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi, dan istirahat. Digitalisasi sering kali membuat pekerjaan menjadi lebih fleksibel, tetapi juga dapat mengganggu keseimbangan waktu jika tidak dikelola dengan baik. Misalnya, tuntutan untuk merespons email atau pesan kerja di luar jam kerja dapat mengurangi waktu istirahat dan interaksi sosial, yang pada akhirnya memengaruhi kesejahteraan mental. Menurut laporan dari McKinsey & Company (2023), 55% pekerja merasa kesulitan mengatur waktu karena tuntutan pekerjaan yang semakin fleksibel namun intens. Teknologi yang memungkinkan pekerjaan dilakukan kapan saja dan di mana saja justru dapat membuat individu merasa selalu "terhubung" dengan pekerjaan, sehingga sulit untuk benar-benar beristirahat. Oleh karena itu, manajemen waktu yang efektif dan disiplin dalam menetapkan batasan menjadi kunci untuk menjaga keseimbangan ini.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, aspek-aspek paradoks produktivitas yang dikemukakan oleh Brynjolfsson & McAfee (2014) berfokus pada tiga elemen utama yang memengaruhi keseimbangan antara kemajuan teknologi dan produktivitas. Beban kerja berlebihan menunjukkan tekanan yang dialami individu akibat tuntutan kerja yang semakin tinggi di era digital, konflik peran menggambarkan ketegangan yang muncul akibat tumpang tindih antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan keseimbangan waktu mengukur kemampuan individu dalam mengatur waktu antara pekerjaan, kehidupan pribadi,

dan istirahat. Ketiga aspek ini saling berkaitan dan membentuk dasar yang kuat dalam memahami dampak negatif dari paradoks produktivitas. Paradoks produktivitas tidak hanya bergantung pada satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi kompleks antara tuntutan kerja yang meningkat, ketidakmampuan menyeimbangkan peran, dan kesulitan mengelola waktu secara efektif.

3. Kesadaran Diri

a. Pengertian

Kesadaran diri adalah kemampuan individu dalam memahami emosi, nilai, dan perilakunya serta dampak dari hal tersebut terhadap orang lain. (Antonopoulou, 2024) Konsep ini mencakup kesadaran terhadap kelebihan dan kekurangan diri, termasuk bagaimana faktor internal seperti motivasi dan pengalaman memengaruhi cara seseorang bertindak dan mengambil keputusan. (Younas, 2020) Dengan memiliki kesadaran diri yang baik, individu dapat lebih memahami bagaimana reaksi emosional dan pola pikirnya memengaruhi hubungan dengan orang lain, terutama dalam konteks keluarga dan lingkungan sosial.

Kesadaran diri juga mencakup kemampuan refleksi, yaitu mengevaluasi tindakan serta memahami bagaimana perilaku yang ditunjukkan berdampak pada lingkungan sekitar. London et al. (2023) menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengendalikan reaksi emosionalnya dalam situasi tertentu. Sebagai contoh, seseorang yang menyadari dirinya sedang mengalami stres dapat mengambil langkah yang tepat untuk mengelola emosinya sebelum berinteraksi dengan pasangan atau anak-anak. Dengan demikian, refleksi diri dapat menjadi alat yang efektif dalam menjaga hubungan interpersonal yang sehat. Selain memahami emosi, kesadaran diri juga berkaitan dengan pemahaman terhadap nilai-nilai pribadi. Nilai-nilai ini menjadi dasar dalam menentukan sikap, mengambil keputusan, serta menghadapi tantangan dalam kehidupan sehari-hari. (Espino, 2023) Individu yang memahami dan memegang

teguh nilai-nilainya cenderung lebih konsisten dalam bertindak serta mampu membangun hubungan yang harmonis dengan orang-orang di sekitarnya. Hal ini juga berperan dalam menciptakan stabilitas dalam keluarga, karena keputusan yang diambil didasarkan pada prinsip yang jelas dan selaras dengan tujuan jangka panjang dalam kehidupan keluarga.

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kesadaran diri berperan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk hubungan dalam keluarga. Sutton (2018) menemukan bahwa individu dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi lebih mampu mengelola stres dan menghindari tindakan impulsif, sehingga interaksi dengan anggota keluarga menjadi lebih harmonis. Sejalan dengan temuan tersebut, Grant et al. (2020) mengungkapkan bahwa kesadaran diri meningkatkan empati seseorang, memungkinkan individu lebih memahami perasaan dan kebutuhan orang terdekat. Dengan demikian, kemampuan ini berkontribusi pada komunikasi yang lebih efektif serta penguatan hubungan keluarga. Selain itu, kesadaran diri juga memiliki kaitan dengan praktik mindfulness, seperti meditasi, yang membantu individu lebih fokus dalam mengenali dan mengelola emosi mereka. Creswell et al. (2019) menunjukkan bahwa mindfulness dapat meningkatkan kesadaran diri dan membantu seseorang lebih memahami reaksi emosionalnya dalam berbagai situasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Brown et al. (2019) yang menemukan bahwa individu yang mampu mengenali dan mengelola emosi negatif, seperti kemarahan atau frustrasi, cenderung mengalami lebih sedikit konflik dalam keluarga.

Tidak hanya dalam pengelolaan emosi, kesadaran diri juga berpengaruh pada penyelesaian konflik dalam hubungan keluarga. Goleman (2021) menegaskan bahwa individu yang memiliki kesadaran diri yang baik lebih mampu menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif, sehingga meningkatkan keharmonisan dalam keluarga. Schlegel et al. (2020) menambahkan bahwa kesadaran diri berkontribusi

terhadap tingkat kepuasan hidup secara keseluruhan, termasuk dalam hubungan keluarga, karena individu yang sadar akan dirinya sendiri lebih mudah menyesuaikan diri dengan dinamika dalam keluarga. Dari perspektif stabilitas emosional, Kernis dan Goldman (2018) menunjukkan bahwa individu yang memiliki kesadaran diri cenderung lebih stabil secara emosional, yang membantu mereka menghadapi tantangan dalam kehidupan keluarga dengan lebih baik.

Selain itu, Ryan dan Deci (2020) menemukan bahwa kesadaran diri dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang mendorong seseorang untuk lebih peduli terhadap kesejahteraan keluarga. Neff (2021) juga menyoroti bahwa kesadaran diri yang disertai dengan self-compassion atau belas kasih terhadap diri sendiri dapat mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dalam keluarga. Akhirnya, Vazire dan Carlson (2019) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kesadaran diri yang tinggi lebih mampu memberikan umpan balik yang konstruktif dalam hubungan interpersonal, termasuk dalam keluarga. Kemampuan ini memperkuat komunikasi antaranggota keluarga, mencegah kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan yang lebih positif bagi semua anggota keluarga.

Kesadaran diri merupakan aspek penting dalam psikologi dan perkembangan manusia, yang telah banyak dibahas oleh para ahli. Daniel Siegel (2018) menjelaskan bahwa kesadaran diri melibatkan kemampuan untuk mengintegrasikan pengalaman internal, seperti pikiran dan emosi, dengan kesadaran terhadap lingkungan eksternal. Kemampuan ini memungkinkan individu untuk memahami diri mereka sendiri secara lebih mendalam dan membangun hubungan yang sehat, terutama dalam keluarga. Tasha Eurich (2019) menambahkan bahwa kesadaran diri terbagi menjadi dua aspek utama: internal, yang berfokus pada pemahaman tentang diri sendiri, dan eksternal, yang berkaitan dengan bagaimana orang lain memandang kita. Kedua aspek ini saling melengkapi dan sangat penting untuk menciptakan hubungan keluarga

yang harmonis. Lebih jauh lagi, Brené Brown (2020) menekankan bahwa kesadaran diri adalah fondasi bagi keberanian dan empati. Individu yang memiliki tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih mampu menerima kekurangan pada diri sendiri maupun orang lain, sehingga menciptakan lingkungan keluarga yang lebih mendukung. Jon Kabat-Zinn (2021) mengaitkan kesadaran diri dengan praktik *mindfulness*, yang membantu individu untuk hadir sepenuhnya dalam momen saat ini. Dengan *mindfulness*, seseorang dapat meningkatkan pemahaman tentang diri sendiri sekaligus memperkuat hubungan dengan orang lain.

Carol Dweck (2018) menghubungkan kesadaran diri dengan pola pikir berkembang (*growth mindset*), di mana individu yang memiliki kesadaran diri tinggi lebih terbuka terhadap umpan balik dan perubahan. Hal ini sangat penting untuk menghadapi tantangan dalam hubungan keluarga. Pandangan ini sejalan dengan Mihaly Csikszentmihalyi (2019), yang menyebutkan bahwa kesadaran diri adalah elemen kunci untuk mencapai keadaan "*flow*" atau keterlibatan penuh dalam aktivitas. Kesadaran diri memungkinkan individu untuk lebih fokus dan menikmati momen bersama keluarga. Martin Seligman (2020) menyoroti bahwa kesadaran diri membantu individu mengenali kekuatan dan kelemahan mereka sendiri. Pemahaman ini tidak hanya meningkatkan rasa penghargaan terhadap diri sendiri tetapi juga terhadap orang lain dalam keluarga, sehingga menciptakan hubungan yang lebih positif. Susan David (2021) menambahkan bahwa kesadaran diri adalah kunci dalam mengelola emosi secara fleksibel, memungkinkan individu untuk menghadapi konflik keluarga dengan cara yang konstruktif. Richard Davidson (2019) memperkuat pandangan ini dengan menjelaskan bahwa kesadaran diri berkaitan erat dengan kemampuan mengatur emosi, membantu individu tetap tenang dan objektif saat menghadapi tantangan. Terakhir, Angela Duckworth (2020) menghubungkan kesadaran diri dengan ketekunan, di mana

individu yang memiliki tingkat kesadaran diri tinggi lebih mampu mengatasi rintangan dalam hubungan keluarga karena mereka memahami nilai dan tujuan hidup mereka.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri merupakan kemampuan individu dalam memahami emosi, perilaku, serta dampaknya terhadap lingkungan sosial, termasuk dalam hubungan keluarga. Individu yang memiliki tingkat kesadaran diri yang baik lebih mampu mengelola stres, menghindari reaksi impulsif, serta membangun interaksi yang lebih harmonis dengan anggota keluarga. Kesadaran diri juga berperan dalam meningkatkan empati, memungkinkan individu memahami kebutuhan serta perasaan pasangan dan anak-anak. Kesadaran diri bukan hanya tentang mengenali emosi, tetapi juga tentang bagaimana individu menggunakan pemahaman tersebut untuk mengambil keputusan yang lebih bijaksana dalam kehidupan keluarga. Praktik mindfulness dan refleksi diri menjadi strategi yang efektif dalam mengembangkan kesadaran diri, sehingga individu dapat lebih fokus pada kondisi emosional dan mengelola konflik dengan lebih baik. Dengan demikian, kesadaran diri tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pribadi, tetapi juga pada kualitas hubungan interpersonal dan keharmonisan keluarga secara keseluruhan.

b. Aspek-Aspek Kesadaran diri

Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk mengenali, memahami, dan menyadari emosi, pikiran, serta perilaku mereka sendiri. Menurut Brown et al. (2015), terdapat tiga aspek utama dalam mengukur kesadaran diri, yaitu kesadaran terhadap emosi, refleksi diri, dan kontrol diri. Ketiga aspek ini saling terkait dan membentuk dasar untuk memahami diri sendiri serta mengelola interaksi dengan lingkungan sekitar.

1. Kesadaran terhadap Emosi

Aspek ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi yang mereka alami, baik emosi positif maupun negatif. Kesadaran terhadap emosi melibatkan pemahaman tentang apa yang memicu emosi tersebut dan bagaimana emosi itu memengaruhi pikiran dan perilaku. Misalnya, seseorang yang menyadari bahwa ia merasa cemas sebelum presentasi dapat mengambil langkah untuk menenangkan diri, seperti melakukan latihan pernapasan. Penelitian oleh Goleman & Davidson (2019) menunjukkan bahwa individu dengan kesadaran emosional yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres dan membangun hubungan interpersonal yang sehat. Mereka juga lebih mungkin untuk mencapai keseimbangan emosional, karena memahami bagaimana emosi mereka bekerja dan dampaknya terhadap tindakan mereka. Hal ini menjadi semakin penting dalam dunia kerja modern, di mana tekanan dan tuntutan sering kali tinggi.

2. Refleksi diri

Refleksi diri adalah kemampuan untuk memikirkan dan menganalisis pengalaman, tindakan, serta keputusan yang telah diambil. Aspek ini melibatkan proses introspeksi untuk memahami kekuatan, kelemahan, nilai, dan tujuan hidup seseorang. Refleksi diri membantu individu belajar dari pengalaman masa lalu dan membuat keputusan yang lebih baik di masa depan. Studi oleh Grant et al. (2021) menemukan bahwa praktik refleksi diri secara teratur, seperti menulis jurnal atau meditasi, dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan hidup. Refleksi diri memungkinkan individu untuk mengevaluasi tindakan mereka secara objektif, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional. Dalam konteks pekerjaan, refleksi diri juga dapat membantu individu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan baru.

3. Kontrol diri

Kontrol diri mengacu pada kemampuan individu untuk mengelola dan mengendalikan reaksi emosional serta perilaku mereka. Aspek ini mencakup kemampuan untuk tetap tenang dalam situasi stres, menahan impuls, dan mengambil keputusan yang rasional. Kontrol diri sangat penting dalam menghadapi tekanan dan tantangan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Penelitian oleh Duckworth et al. (2020) menunjukkan bahwa kontrol diri merupakan prediktor kuat untuk kesuksesan jangka panjang. Individu dengan kontrol diri yang tinggi cenderung lebih mampu menunda kepuasan instan, mengelola stres, dan menghadapi tantangan dengan sikap yang positif. Dalam konteks pekerjaan, kontrol diri dapat membantu individu tetap fokus pada tujuan jangka panjang, meskipun menghadapi distraksi atau tekanan yang besar.

Kesadaran diri meliputi tiga aspek utama yang saling berhubungan, yakni kesadaran terhadap emosi, refleksi diri, dan kontrol diri. Kesadaran terhadap emosi memungkinkan individu mengenali dan memahami emosi yang dialami serta pengaruhnya terhadap pikiran dan perilaku, yang membantu mengelola stres dan membangun hubungan yang sehat. Refleksi diri memberikan kemampuan untuk menilai pengalaman dan tindakan secara objektif, mendorong pembelajaran dari masa lalu dan perencanaan untuk perbaikan di masa depan. Kontrol diri adalah kemampuan mengelola reaksi emosional dan perilaku dalam situasi menekan, yang sangat penting untuk menghadapi tantangan dan mempertahankan fokus pada tujuan jangka panjang. Ketiga aspek ini menjadi fondasi penting bagi individu dalam mengelola diri dan interaksinya dengan lingkungan, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

4. Regulasi Emosi

a. Pengertian

Regulasi emosi adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menyesuaikan respons emosional dalam berbagai situasi, termasuk dalam konteks keluarga (Gross, 2014). Konsep ini mencakup proses-proses yang digunakan individu untuk memengaruhi emosi yang mereka alami, kapan mereka mengalaminya, dan bagaimana emosi tersebut diekspresikan. Dalam lingkungan keluarga, regulasi emosi melibatkan kemampuan untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta merespons emosi anggota keluarga dengan cara yang tepat. Regulasi emosi tidak hanya melibatkan pengendalian emosi negatif, seperti marah atau stres, tetapi juga mempertahankan emosi positif, seperti kebahagiaan dan rasa syukur. Kemampuan ini penting untuk menjaga keseimbangan emosional dalam keluarga dan menghadapi tantangan sehari-hari. Dengan regulasi emosi yang baik, individu dapat mengurangi konflik, meningkatkan kualitas komunikasi, dan menciptakan lingkungan keluarga yang lebih harmonis dan mendukung. (Dixon-Gordon, 2020) (Morris, 2018)

Penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam konteks keluarga. Studi oleh Gratz et al. (2019) menemukan bahwa regulasi emosi yang efektif dapat meningkatkan kepuasan dalam hubungan keluarga. Individu yang mampu mengelola emosi negatif, seperti marah atau frustrasi, cenderung lebih berhasil menyelesaikan konflik dengan cara yang konstruktif. Penelitian oleh Dixon-Gordon et al. (2020) mengungkapkan bahwa regulasi emosi yang baik dapat mengurangi stres dalam keluarga, terutama dalam situasi menantang seperti pengasuhan anak atau masalah keuangan. Selanjutnya, studi oleh Sheppes et al. (2021) menunjukkan bahwa strategi regulasi emosi, seperti *reappraisal* (mengubah cara berpikir tentang situasi), dapat membantu individu menghadapi emosi negatif dengan lebih efektif.

Penelitian oleh Morris et al. (2018) menemukan bahwa pola pengasuhan yang mendukung dapat meningkatkan kemampuan regulasi emosi pada anak. Orang tua yang memberikan dukungan emosional dan menjadi contoh regulasi emosi yang baik cenderung memiliki anak yang lebih mampu mengelola emosi mereka. Selain itu, studi oleh Creswell et al. (2019) menunjukkan bahwa praktik mindfulness, seperti meditasi, dapat meningkatkan kemampuan regulasi emosi dan berdampak positif pada hubungan keluarga. Dukungan sosial dari pasangan atau keluarga juga berperan penting dalam membantu individu mengelola emosi negatif dengan lebih baik, seperti diungkapkan oleh Zaki dan Williams (2018). Penelitian oleh Houlberg et al. (2020) menemukan bahwa regulasi emosi yang baik dapat meningkatkan kualitas komunikasi antara orang tua dan anak, sehingga mengurangi konflik dalam keluarga.

Studi oleh Aldao dan Nolen-Hoeksema (2018) menunjukkan bahwa individu dengan regulasi emosi yang buruk cenderung lebih rentan terhadap masalah psikologis, seperti kecemasan dan depresi, yang dapat memengaruhi hubungan keluarga. Penelitian oleh Gross (2020) menemukan bahwa regulasi emosi yang efektif dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis individu, yang pada akhirnya berdampak positif pada keharmonisan keluarga. Terakhir, penelitian oleh Tull et al. (2021) mengungkapkan bahwa intervensi yang dirancang untuk meningkatkan regulasi emosi, seperti terapi kognitif-perilaku, dapat membantu individu mengelola emosi negatif dan meningkatkan kualitas hubungan keluarga.

Para ahli psikologi dan perkembangan manusia telah mengemukakan berbagai pandangan tentang pentingnya regulasi emosi dalam kehidupan individu, termasuk dalam konteks keluarga. James Gross (2020) menjelaskan bahwa regulasi emosi adalah proses yang memungkinkan individu memengaruhi emosi yang mereka rasakan, waktu kemunculannya, serta cara emosi tersebut diekspresikan. Regulasi emosi yang efektif, menurutnya, dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis serta kualitas hubungan interpersonal. Tasha Eurich (2019) menambahkan

bahwa regulasi emosi sangat berkaitan dengan kesadaran diri. Individu dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung lebih mampu mengenali dan mengelola emosinya, sehingga dapat merespons situasi secara lebih adaptif. Brené Brown (2020) menekankan bahwa regulasi emosi adalah kunci untuk menciptakan hubungan yang autentik dan bermakna, terutama dalam keluarga. Susan David (2021) memperkuat pandangan ini dengan menjelaskan bahwa regulasi emosi melibatkan kemampuan menghadapi emosi secara fleksibel, memungkinkan individu menjadi lebih tangguh dalam menghadapi tantangan hidup, termasuk konflik keluarga. Jon Kabat-Zinn (2021) menambahkan bahwa praktik mindfulness dapat meningkatkan kemampuan regulasi emosi dengan membantu individu lebih fokus pada momen saat ini dan mengurangi reaksi impulsif.

Carol Dweck (2018) menghubungkan regulasi emosi dengan pola pikir berkembang (*growth mindset*). Ia berpendapat bahwa individu dengan pola pikir berkembang lebih terbuka terhadap umpan balik dan perubahan, yang penting untuk mengelola emosi dalam hubungan keluarga. Pandangan ini sejalan dengan Mihaly Csikszentmihalyi (2019), yang menyebutkan bahwa regulasi emosi adalah komponen utama untuk mencapai keadaan "flow" atau keterlibatan penuh dalam aktivitas, yang dapat memperkuat kualitas interaksi dalam keluarga. Martin Seligman (2020) menyoroti bahwa regulasi emosi membantu individu mengenali kekuatan dan kelemahan diri mereka sendiri.

Pemahaman ini tidak hanya meningkatkan penghargaan terhadap diri sendiri tetapi juga terhadap orang lain, sehingga mendukung terciptanya hubungan keluarga yang lebih positif. Richard Davidson (2019) menambahkan bahwa regulasi emosi berkaitan dengan kemampuan mengatur emosi secara objektif dan tenang saat menghadapi tantangan dalam keluarga. Angela Duckworth (2020) mengaitkan regulasi emosi dengan ketekunan. Ia berpendapat bahwa individu yang mampu meregulasi emosinya cenderung lebih berhasil mengatasi rintangan dalam hubungan

keluarga karena mereka memahami nilai dan tujuan hidup mereka. Daniel Siegel (2018) melengkapi pandangan tersebut dengan menyatakan bahwa regulasi emosi adalah elemen penting untuk membangun hubungan yang sehat dan bermakna dalam keluarga.

Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa regulasi emosi adalah kemampuan individu untuk mengelola dan menyesuaikan respons emosional dalam berbagai situasi, termasuk dalam konteks keluarga. Hal ini mencakup pengendalian emosi negatif, seperti marah atau stres, serta pemeliharaan emosi positif, seperti kebahagiaan dan rasa syukur. Regulasi emosi melibatkan proses dinamis yang dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kesadaran diri, dan faktor eksternal, seperti dukungan sosial. Kemampuan ini berdampak signifikan pada kualitas hubungan keluarga, mengurangi konflik, dan meningkatkan keharmonisan.

b. Aspek-Aspek Regulasi Emosi

Berdasarkan teori Gross (2014), regulasi emosi dapat diukur melalui tiga aspek utama: Kesadaran Emosi, Pengendalian Emosi, dan Ekspresi Emosi Positif. Ketiga aspek ini menggambarkan proses yang dilalui individu untuk mengelola emosi mereka secara adaptif. Dengan memahami dan mengembangkan aspek-aspek ini, individu dapat lebih efektif dalam menghadapi tekanan, menjaga keseimbangan emosional, dan membangun hubungan interpersonal yang sehat.

1. Kesadaran Emosi

Aspek ini mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosi yang mereka alami. Kesadaran emosi melibatkan pemahaman tentang apa yang memicu emosi tertentu, bagaimana emosi itu dirasakan, dan dampaknya terhadap pikiran dan perilaku. Misalnya, seseorang yang menyadari bahwa ia merasa cemas sebelum presentasi dapat mengambil langkah untuk menenangkan diri, seperti melakukan latihan pernapasan. Penelitian oleh Brackett et al. (2019) menunjukkan bahwa kesadaran emosi merupakan fondasi penting untuk regulasi emosi yang efektif. Individu yang memiliki kesadaran emosi yang tinggi

cenderung lebih mampu mengidentifikasi emosi mereka sejak dini, sehingga dapat mengambil tindakan proaktif untuk mengelolanya. Hal ini sangat relevan dalam konteks pekerjaan, di mana tekanan dan tuntutan sering kali tinggi. Kesadaran emosi juga membantu individu untuk lebih memahami emosi orang lain, sehingga meningkatkan kemampuan empati dan komunikasi interpersonal.

2. Pengendalian Emosi

Pengendalian emosi adalah kemampuan untuk mengelola dan mengontrol respons emosional, terutama dalam situasi yang menantang atau penuh tekanan. Aspek ini mencakup strategi seperti menahan reaksi impulsif, menenangkan diri saat marah, atau mengalihkan perhatian dari emosi negatif. Pengendalian emosi yang baik membantu individu tetap tenang dan rasional, bahkan dalam situasi yang sulit. Studi oleh Gross & Jazaieri (2020) menemukan bahwa pengendalian emosi yang efektif dapat mengurangi dampak negatif dari stres dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Misalnya, individu yang mampu mengendalikan emosi mereka cenderung lebih sedikit mengalami burnout dan lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan sikap yang positif. Pengendalian emosi juga berkaitan dengan kemampuan untuk menunda kepuasan instan, yang merupakan prediktor penting untuk kesuksesan jangka panjang dalam berbagai bidang kehidupan.

3. Ekspresi Emosi Positif

Aspek ini mengukur kemampuan individu untuk mengekspresikan emosi secara positif dan adaptif. Ekspresi emosi positif melibatkan komunikasi yang jujur dan konstruktif tentang perasaan, serta kemampuan untuk mengekspresikan emosi seperti kebahagiaan, rasa syukur, atau empati. Hal ini penting untuk membangun hubungan interpersonal yang sehat dan mendukung lingkungan sosial yang positif. Penelitian oleh Fredrickson (2021) menunjukkan bahwa ekspresi emosi positif dapat meningkatkan kualitas hubungan sosial dan mendorong pertumbuhan pribadi. Misalnya, mengekspresikan rasa syukur dapat

memperkuat ikatan emosional dengan orang lain dan menciptakan lingkungan yang lebih suportif. Ekspresi emosi positif dapat meningkatkan kolaborasi dan kepuasan tim karena individu merasa lebih dihargai dan didukung.

Regulasi emosi melibatkan tiga aspek utama, yaitu kesadaran emosi, pengendalian emosi, dan ekspresi emosi positif. Kesadaran emosi membuat individu mampu mengenali, memahami, dan mengantisipasi emosi yang dialami sehingga dapat mengambil tindakan yang tepat untuk mengelolanya. Pengendalian emosi memberikan kemampuan mengatur reaksi emosional agar tetap tenang dan rasional, terutama dalam situasi yang penuh tekanan. Ekspresi emosi positif memungkinkan individu mengkomunikasikan perasaan secara konstruktif, yang memperkuat hubungan sosial dan menciptakan lingkungan yang mendukung. Ketiga aspek ini sangat penting untuk menjaga keseimbangan emosional dan membangun hubungan interpersonal yang sehat, baik dalam konteks pribadi maupun pekerjaan.

B. Landasan Teoritik Penelitian

1. Spillover Crossover Theory

Penelitian ini menggunakan *Spillover Crossover Theory* sebagai grand theory untuk menjelaskan hubungan antara Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga pada karyawan laki-laki menikah. Teori ini menjelaskan bahwa pengalaman, tekanan, emosi, dan kondisi psikologis yang muncul dalam domain pekerjaan dapat terbawa (*spillover*) ke kehidupan keluarga dan selanjutnya memengaruhi anggota keluarga lainnya (*crossover*). (Bakker & Demerouti, 2022) Konsep *spillover* menggambarkan perpindahan pengalaman dari satu domain kehidupan ke domain lainnya dalam diri individu yang sama. Dalam konteks penelitian ini, tekanan pekerjaan, tuntutan produktivitas, kelelahan mental, dan stres kerja dapat terbawa ke kehidupan keluarga dalam bentuk perubahan perilaku, kualitas komunikasi, maupun kondisi emosional individu. Sementara itu, konsep *crossover* menjelaskan bahwa kondisi emosional yang dialami

individu tidak berhenti pada dirinya sendiri, tetapi dapat memengaruhi pasangan, anak, dan suasana emosional keluarga secara keseluruhan. (Greenhaus & Allen, 2021)

Spillover–Crossover Theory relevan digunakan dalam penelitian ini karena kehidupan kerja dan keluarga pada karyawan laki-laki sering kali saling berkaitan dan sulit dipisahkan secara psikologis. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi kualitas keterlibatan individu dalam keluarga, terutama ketika individu mengalami kelelahan emosional, stres berkepanjangan, atau tekanan produktivitas yang tinggi. Dalam kondisi tersebut, individu menjadi lebih rentan mengalami iritabilitas, penurunan kualitas komunikasi, kurangnya kehadiran emosional di rumah, serta meningkatnya konflik interpersonal dalam keluarga. Menurut Bakker dan Demerouti (2022), proses spillover negatif umumnya terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas sumber daya psikologis individu. Akibatnya, energi emosional yang seharusnya digunakan untuk membangun relasi keluarga menjadi berkurang karena terkuras oleh tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menurunkan kualitas hubungan pasangan, keterlibatan pengasuhan, serta keharmonisan keluarga secara keseluruhan.

Selain itu, teori ini juga menjelaskan bahwa tidak semua individu mengalami dampak spillover dalam tingkat yang sama. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh faktor psikologis internal yang dimiliki individu, seperti kemampuan kesadaran diri dan regulasi emosi. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengenali kondisi emosionalnya, memahami sumber stres yang dialami, serta menyadari dampak perilakunya terhadap anggota keluarga. Sementara itu, individu dengan regulasi emosi yang baik lebih mampu mengendalikan respons emosional sehingga tekanan pekerjaan tidak secara langsung dilampiaskan dalam hubungan keluarga. Dalam penelitian ini, Paradoks produktivitas dipahami sebagai bentuk tuntutan kerja modern yang berpotensi menimbulkan spillover negatif dari pekerjaan ke keluarga. Kesadaran Diri diposisikan sebagai sumber daya psikologis internal (*personal resource*) yang

membantu individu memahami kondisi dirinya ketika menghadapi tekanan kerja. Selanjutnya, Regulasi Emosi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian yang menentukan bagaimana individu merespons tekanan tersebut sebelum memengaruhi relasi keluarga. Adapun Keharmonisan Keluarga menjadi outcome yang mencerminkan kualitas hubungan interpersonal dalam rumah tangga.

Dengan demikian, *Spillover–Crossover Theory* menjadi landasan konseptual utama dalam penelitian ini karena mampu menjelaskan bagaimana tekanan pekerjaan memengaruhi kehidupan keluarga melalui proses psikologis individu. Teori ini juga memberikan dasar pemahaman bahwa keharmonisan keluarga tidak hanya dipengaruhi faktor relasional dalam rumah tangga, tetapi juga dipengaruhi pengalaman kerja, kapasitas psikologis individu, dan kemampuan mengelola emosi dalam kehidupan sehari-hari.

2. Pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga

Menurut perspektif *Spillover–Crossover Theory*, tekanan dan pengalaman negatif yang muncul dalam domain pekerjaan dapat terbawa ke kehidupan keluarga melalui proses *spillover* dan kemudian memengaruhi anggota keluarga lain melalui proses *crossover*. (Bakker & Demerouti, 2022) Paradoks produktivitas merupakan kondisi ketika peningkatan tuntutan produktivitas kerja justru menghasilkan tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga. Individu yang terus-menerus dituntut untuk bekerja lebih cepat, responsif, dan efisien berpotensi mengalami penurunan kualitas relasi interpersonal dalam keluarga karena energi psikologis yang dimiliki semakin terkuras. Dalam konteks *Job Demands–Resources Theory*, Paradoks produktivitas dapat dipahami sebagai bentuk job demands yang mengharuskan individu mengeluarkan usaha fisik, kognitif, dan emosional secara berkelanjutan. (Bakker & Demerouti, 2022) Tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja panjang, tekanan target, serta ekspektasi performa yang terus meningkat dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan psikologis

(*psychological strain*). Ketika sumber daya psikologis individu tidak mampu mengimbangi tuntutan tersebut, maka kapasitas individu untuk membangun interaksi keluarga yang sehat menjadi menurun.

Kondisi tersebut dapat terlihat dalam berbagai bentuk perilaku, seperti meningkatnya iritabilitas, menurunnya kualitas komunikasi dengan pasangan, berkurangnya keterlibatan emosional dalam pengasuhan, hingga munculnya konflik rumah tangga. Menurut Allen et al. (2021), stres kerja yang tidak terkelola dengan baik cenderung terbawa ke rumah dan memengaruhi suasana emosional keluarga secara keseluruhan. Dengan demikian, tekanan produktivitas kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu sebagai pekerja, tetapi juga pada kualitas relasi keluarga yang dimilikinya. Selain itu, *Family Systems Theory* menjelaskan bahwa keluarga merupakan suatu sistem yang saling terhubung, sehingga perubahan kondisi emosional satu anggota keluarga akan memengaruhi anggota keluarga lainnya. Ketika individu mengalami tekanan pekerjaan berkepanjangan, maka pasangan dan anak juga dapat merasakan dampaknya melalui perubahan perilaku, komunikasi, maupun keterlibatan emosional individu dalam keluarga. Oleh karena itu, paradoks produktivitas berpotensi menurunkan keharmonisan keluarga karena tekanan kerja yang dialami individu tidak berhenti pada dirinya sendiri, tetapi turut memengaruhi dinamika relasi keluarga.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tekanan produktivitas kerja berkaitan dengan meningkatnya konflik kerja–keluarga (*work–family conflict*), menurunnya kepuasan pernikahan, serta rendahnya kualitas hubungan interpersonal dalam rumah tangga. (Cheow & Chaidaroon, 2024) Individu yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung memiliki keterbatasan waktu, energi, dan perhatian untuk terlibat secara optimal dalam kehidupan keluarga. Akibatnya, kualitas komunikasi pasangan dan kedekatan emosional keluarga menjadi menurun. Namun demikian, dampak paradoks produktivitas terhadap keharmonisan keluarga dapat berbeda pada setiap individu tergantung kemampuan coping, dukungan sosial, dan sumber

daya psikologis yang dimiliki. Individu yang mampu mengelola tekanan kerja dengan baik cenderung lebih mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga dibandingkan individu yang memiliki kapasitas coping rendah. Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa semakin tinggi Paradoks produktivitas yang dialami individu, maka semakin besar risiko terjadinya spillover negatif dari pekerjaan ke keluarga yang pada akhirnya dapat menurunkan Keharmonisan Keluarga.

3. Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga

Grand theory yang mendasari hubungan antara Kesadaran Diri dan Keharmonisan Keluarga dalam penelitian ini adalah *Spillover–Crossover Theory* yang menjelaskan bahwa kondisi psikologis individu dapat terbawa (*spillover*) dari dalam diri ke kualitas interaksi interpersonal, kemudian memengaruhi anggota keluarga lainnya (*crossover*). Dalam konteks keluarga, kemampuan individu memahami kondisi emosional, pikiran, dan perilakunya sendiri menjadi penting karena keadaan psikologis yang tidak disadari berpotensi memunculkan respons negatif dalam relasi keluarga. Sebaliknya, individu dengan kesadaran diri yang baik cenderung lebih mampu mengenali perubahan emosinya, memahami dampak perilakunya terhadap pasangan maupun anak, serta menyesuaikan respons secara lebih adaptif sehingga interaksi keluarga menjadi lebih harmonis. Untuk memperkuat penjelasan mekanisme psikologisnya, penelitian ini juga menggunakan pendekatan *Emotional Intelligence Theory* dari Goleman yang menempatkan kesadaran diri (*self-awareness*) sebagai fondasi utama kecerdasan emosional. Menurut teori ini, individu yang memiliki kesadaran diri tinggi akan lebih mampu mengenali emosi, memahami pemicu stres, serta mengevaluasi respons dirinya secara reflektif. (Goleman, 2021) Kemampuan tersebut membantu individu menghindari respons impulsif, membangun komunikasi yang lebih empatik, dan menjaga kualitas hubungan interpersonal dalam keluarga. Selain itu, *Family Systems Theory* menjelaskan bahwa keluarga merupakan sistem emosional yang saling terhubung, sehingga kondisi psikologis satu anggota keluarga akan

memengaruhi stabilitas sistem keluarga secara keseluruhan. Dengan demikian, kesadaran diri dapat dipahami sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu menjaga keseimbangan emosional dan mendukung terciptanya keharmonisan keluarga.

Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk mengenali emosi, memahami pikiran, menyadari perilaku, serta memahami dampak tindakannya terhadap orang lain. Individu yang memiliki tingkat kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu memahami kondisi psikologisnya, mengenali sumber stres, serta mengevaluasi respons dirinya sebelum bereaksi secara impulsif. Dalam kehidupan keluarga, kemampuan tersebut sangat penting karena hubungan keluarga tidak hanya dibangun melalui interaksi fisik, tetapi juga melalui kualitas respons emosional antaranggota keluarga. (K. W. Brown & Ryan, 2021) Dalam perspektif *Family Systems Theory*, individu yang memiliki kesadaran diri baik akan lebih mudah menjaga stabilitas emosional keluarga karena ia mampu memahami bagaimana perilakunya memengaruhi pasangan maupun anak. Ketika individu mampu menyadari bahwa dirinya sedang lelah, marah, atau mengalami tekanan psikologis, maka individu tersebut cenderung lebih berhati-hati dalam berkomunikasi dan lebih mampu mengendalikan respons negatif di rumah. Sebaliknya, rendahnya kesadaran diri dapat menyebabkan individu bereaksi otomatis tanpa mempertimbangkan dampak emosional terhadap anggota keluarga lain, sehingga meningkatkan potensi konflik rumah tangga. (Kerr & Bowen, 2021)

Selain itu, *Emotional Intelligence Theory* menjelaskan bahwa kesadaran diri menjadi fondasi bagi kemampuan interpersonal lainnya seperti empati, pengendalian diri, dan komunikasi efektif. Individu yang memahami emosinya sendiri cenderung lebih mudah memahami kebutuhan emosional pasangan dan anak. Hal tersebut memungkinkan terciptanya komunikasi yang lebih terbuka, suportif, dan penuh empati dalam keluarga. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa *self-awareness* berkaitan positif dengan kualitas relasi pernikahan, kepuasan keluarga, dan stabilitas

hubungan interpersonal. (Preece, 2023) Kesadaran diri juga membantu individu melakukan refleksi terhadap pola perilaku sehari-hari dalam keluarga. Individu yang memiliki kemampuan reflektif cenderung lebih mudah mengevaluasi kesalahan, meminta maaf, memperbaiki komunikasi, dan mengembangkan hubungan yang lebih sehat dengan pasangan maupun anak. Sebaliknya, individu dengan kesadaran diri rendah lebih rentan mempertahankan pola komunikasi negatif, defensif, atau sulit menerima kritik dalam relasi keluarga. (Sutton, 2022)

Kesadaran diri menjadi semakin penting bagi karyawan laki-laki karena individu sering menghadapi tuntutan pekerjaan sekaligus tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Tekanan pekerjaan, kelelahan, dan tuntutan ekonomi dapat memengaruhi kondisi emosional individu. Namun, individu dengan kesadaran diri yang baik cenderung lebih mampu mengenali perubahan emosinya sehingga dapat mencegah stres kerja terbawa ke lingkungan keluarga. Dengan demikian, kesadaran diri berfungsi sebagai sumber daya psikologis internal yang membantu individu menjaga keseimbangan relasi keluarga di tengah tekanan kehidupan sehari-hari. (Grant, 2022)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesadaran diri tinggi memiliki kemampuan komunikasi interpersonal yang lebih baik, lebih mampu menunjukkan empati, serta lebih efektif dalam menyelesaikan konflik keluarga secara konstruktif. (Chang & Wang, 2024) Selain itu, kesadaran diri juga berkaitan dengan meningkatnya kualitas pengasuhan, keterlibatan emosional dalam keluarga, dan kepuasan relasi pernikahan. (Mukti, 2024) Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga memengaruhi kualitas sistem keluarga secara keseluruhan. Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa kesadaran diri merupakan faktor psikologis penting dalam pembentukan keharmonisan keluarga. Individu yang mampu memahami kondisi dirinya sendiri cenderung lebih mampu membangun komunikasi yang sehat, mengelola konflik secara konstruktif, serta menjaga

stabilitas emosional keluarga. Oleh karena itu, semakin tinggi kesadaran diri individu, maka semakin tinggi pula peluang terciptanya keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki menikah.

4. Pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga melalui Regulasi Emosi

Grand theory yang mendasari hubungan antara Paradoks Produktivitas, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga dalam penelitian ini adalah *Spillover–Crossover Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menjelaskan bahwa tekanan, stres, dan pengalaman emosional yang muncul pada domain pekerjaan dapat berpindah (*spillover*) ke kehidupan keluarga, kemudian memengaruhi kondisi emosional anggota keluarga lain (*crossover*). Dalam konteks penelitian ini, tekanan produktivitas kerja tidak hanya memengaruhi individu secara personal, tetapi juga berpotensi memengaruhi kualitas relasi keluarga melalui kondisi emosional individu tersebut. (Bakker & Demerouti, 2022)

Paradoks produktivitas menggambarkan kondisi ketika tuntutan untuk terus produktif justru menimbulkan kelelahan psikologis, tekanan kerja, dan stres berkepanjangan. Individu yang mengalami tekanan produktivitas tinggi sering kali menghadapi beban kerja berlebih, tuntutan pencapaian target, multitasking, serta ekspektasi performa yang terus meningkat. Kondisi tersebut dapat menguras energi psikologis individu dan meningkatkan ketegangan emosional. Dalam situasi demikian, kemampuan regulasi emosi menjadi faktor penting yang menentukan apakah tekanan kerja akan berdampak negatif terhadap kehidupan keluarga atau tidak. (Grant, 2022) Menurut Emotion Regulation Process Model dari Gross, regulasi emosi merupakan proses individu dalam mengenali, mengendalikan, dan mengelola respons emosional agar tetap adaptif sesuai situasi. Individu yang memiliki regulasi emosi baik cenderung mampu mengendalikan frustrasi, menenangkan diri ketika stres, serta menghindari ekspresi emosi negatif yang berlebihan kepada pasangan maupun anak. Sebaliknya, individu dengan regulasi emosi rendah lebih rentan

melampiaskan stres kerja dalam bentuk kemarahan, iritabilitas, menarik diri dari komunikasi, atau perilaku defensif di lingkungan keluarga. (Gross, 2023) Dalam perspektif *Spillover–Crossover Theory*, tekanan produktivitas yang tidak dikelola dengan baik akan menghasilkan spillover negatif dari pekerjaan ke keluarga melalui kondisi emosional individu. Artinya, stres kerja tidak berhenti pada domain pekerjaan, tetapi terbawa ke rumah dalam bentuk perubahan suasana hati, kelelahan emosional, atau penurunan kualitas komunikasi interpersonal. Ketika regulasi emosi individu melemah, maka peluang munculnya konflik keluarga menjadi lebih besar karena individu kesulitan mengendalikan respons emosionalnya. (Allen, 2021)

Regulasi emosi dalam hubungan ini berfungsi sebagai mekanisme mediasi psikologis. Individu yang mengalami paradoks produktivitas belum tentu langsung mengalami penurunan keharmonisan keluarga apabila masih memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik. Sebaliknya, ketika tekanan produktivitas menyebabkan individu gagal mengelola emosinya secara adaptif, maka dampak negatif terhadap hubungan keluarga menjadi lebih mungkin terjadi. Dengan demikian, regulasi emosi menjelaskan bagaimana tekanan kerja dapat diterjemahkan menjadi dinamika relasi keluarga secara nyata. (Ford, 2022) Selain itu, *Job Demands–Resources Theory* juga menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi merupakan bentuk job demands yang dapat menguras sumber daya psikologis individu, termasuk energi emosional dan kemampuan pengendalian diri. Ketika individu terus berada dalam kondisi tuntutan tinggi tanpa pemulihan yang memadai, kapasitas regulasi emosinya cenderung menurun. Akibatnya, individu menjadi lebih mudah marah, sensitif, atau mengalami kelelahan emosional yang akhirnya memengaruhi kualitas interaksi keluarga. (Bakker, 2023)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Individu yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih berhasil mencegah stres kerja terbawa ke lingkungan rumah tangga. Sebaliknya, rendahnya regulasi emosi berkaitan dengan meningkatnya

konflik keluarga, ketegangan pernikahan, dan penurunan kepuasan relasi (Preece, 2023) Studi lain juga menunjukkan bahwa pekerja dengan tekanan produktivitas tinggi tetapi memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik cenderung tetap mampu mempertahankan hubungan keluarga yang sehat dan suportif. (Yin, 2023) Dalam konteks karyawan laki-laki yang sudah menikah, regulasi emosi menjadi semakin penting karena individu sering memegang peran ganda sebagai pekerja sekaligus kepala keluarga. Tuntutan ekonomi, target pekerjaan, dan tanggung jawab keluarga dapat memunculkan tekanan psikologis yang tinggi. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi menjadi faktor protektif yang membantu individu menjaga stabilitas relasi keluarga di tengah tekanan pekerjaan. Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa regulasi emosi memiliki peran penting dalam memediasi hubungan antara paradoks produktivitas dan keharmonisan keluarga. Semakin tinggi tekanan produktivitas yang dialami individu, maka semakin besar risiko terganggunya regulasi emosi, yang pada akhirnya dapat menurunkan keharmonisan keluarga. Sebaliknya, individu yang mampu meregulasi emosinya dengan baik cenderung lebih mampu mencegah tekanan kerja memengaruhi kualitas hubungan keluarga.

5. Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga melalui Regulasi Emosi

Grand theory yang mendasari hubungan antara Kesadaran Diri, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga dalam penelitian ini adalah *Spillover–Crossover Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa kondisi psikologis individu dapat terbawa (*spillover*) ke dalam interaksi keluarga dan selanjutnya memengaruhi kondisi emosional anggota keluarga lainnya (*crossover*). Dalam konteks penelitian ini, individu yang memiliki kesadaran diri rendah cenderung lebih sulit mengenali stres, kelelahan, maupun perubahan emosinya, sehingga lebih mudah menampilkan respons emosional negatif dalam keluarga. Sebaliknya, individu dengan kesadaran diri yang baik cenderung lebih mampu memahami kondisi internal dirinya dan mengelola respons emosional secara adaptif, sehingga interaksi keluarga

menjadi lebih harmonis. Untuk memperkuat mekanisme hubungan tersebut, penelitian ini juga menggunakan *Emotional Intelligence Theory* dari Goleman yang menempatkan kesadaran diri (*self-awareness*) sebagai fondasi utama kecerdasan emosional. Menurut teori ini, kemampuan mengenali emosi diri menjadi dasar bagi kemampuan regulasi emosi, pengendalian impuls, empati, dan keterampilan sosial. (Goleman, 2021) Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu memilih strategi regulasi emosi yang adaptif, seperti cognitive reappraisal, pengendalian respons impulsif, dan komunikasi yang lebih konstruktif dalam menghadapi konflik keluarga.

Selain itu, *Family Systems Theory* menjelaskan bahwa keluarga merupakan suatu sistem emosional yang saling terhubung, sehingga kualitas pengelolaan emosi dari satu anggota keluarga akan memengaruhi keseimbangan hubungan dalam keluarga secara keseluruhan. Dalam konteks ini, regulasi emosi berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga. Semakin baik kemampuan individu memahami dirinya dan mengelola emosinya, maka semakin besar peluang terciptanya hubungan keluarga yang stabil, suportif, dan harmonis. Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk mengenali emosi, memahami pikiran dan perilaku diri sendiri, serta menyadari dampak respons dirinya terhadap orang lain. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengenali perubahan suasana hati, memahami sumber stres, dan mengevaluasi reaksinya sebelum bertindak secara impulsif. Namun, kemampuan mengenali emosi saja belum cukup untuk menciptakan hubungan keluarga yang harmonis apabila individu tidak mampu mengelola emosinya secara adaptif. Oleh karena itu, regulasi emosi menjadi faktor penting yang menjelaskan bagaimana kesadaran diri dapat diterjemahkan menjadi kualitas hubungan keluarga yang lebih baik. (K. W. Brown & Ryan, 2021)

Menurut *Emotion Regulation Process Model* dari Gross, proses regulasi emosi dimulai dari pengenalan emosi, evaluasi situasi, pemilihan strategi regulasi, hingga pengendalian respons emosional. Dalam model tersebut, kesadaran diri berperan pada tahap awal pengenalan emosi, sedangkan regulasi emosi berfungsi pada tahap pengelolaan respons. Individu yang mampu mengenali emosinya secara akurat akan lebih mudah menggunakan strategi regulasi emosi yang adaptif, seperti *cognitive reappraisal*, *problem-focused coping*, dan komunikasi asertif. (Gross, 2023) Dengan demikian, kesadaran diri menjadi fondasi psikologis yang memungkinkan individu meregulasi emosinya secara lebih sehat. Dalam perspektif *Emotional Intelligence Theory*, *self-awareness* merupakan dasar terbentuknya *self-regulation* atau pengendalian emosi. Individu yang memahami kondisi emosionalnya cenderung lebih mampu mengontrol perilaku, menghindari reaksi impulsif, serta mempertahankan kestabilan emosional ketika menghadapi konflik keluarga. Sebaliknya, individu dengan kesadaran diri rendah lebih rentan bereaksi otomatis tanpa memahami penyebab emosinya sendiri, sehingga lebih mudah memunculkan konflik interpersonal dalam keluarga. (Goleman, 2021)

Regulasi emosi dalam hubungan ini berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana kesadaran diri dapat memengaruhi keharmonisan keluarga. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi belum tentu otomatis memiliki hubungan keluarga yang harmonis apabila tidak mampu mengelola emosinya secara sehat. Namun, ketika kesadaran diri diikuti kemampuan regulasi emosi yang baik, individu cenderung lebih mampu menjaga komunikasi, mengendalikan konflik, dan membangun suasana keluarga yang hangat serta suportif. (Ford, 2022) Dalam perspektif *Family Systems Theory*, kemampuan regulasi emosi membantu menjaga keseimbangan emosional dalam sistem keluarga. Individu yang mampu mengelola emosinya secara adaptif cenderung lebih mampu menciptakan interaksi yang stabil, penuh empati, dan konstruktif di rumah. Sebaliknya, kegagalan regulasi emosi dapat menyebabkan ketegangan emosional yang berdampak pada pasangan

maupun anak. Oleh karena itu, kesadaran diri yang diterjemahkan melalui regulasi emosi akan memperkuat stabilitas hubungan keluarga secara keseluruhan. (Kerr & Bowen, 2021)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu dengan tingkat self-awareness tinggi cenderung menggunakan strategi regulasi emosi yang lebih adaptif dibandingkan individu dengan kesadaran diri rendah. Kemampuan tersebut berkaitan dengan meningkatnya kualitas komunikasi pasangan, kepuasan pernikahan, serta kestabilan hubungan keluarga. (Preece, 2023) Penelitian lain juga menemukan bahwa kombinasi antara kesadaran diri dan regulasi emosi berkaitan positif dengan kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif dan menjaga kedekatan emosional dalam keluarga. (Sutton, 2022) Dalam konteks karyawan laki-laki yang sudah menikah, hubungan ini menjadi semakin relevan karena individu sering menghadapi tekanan dari berbagai peran sekaligus, baik sebagai pekerja, suami, maupun ayah. Tuntutan pekerjaan, tanggung jawab ekonomi, dan dinamika keluarga dapat memunculkan stres emosional yang tinggi. Individu yang memiliki kesadaran diri baik cenderung lebih mampu mengenali kondisi psikologisnya, sedangkan regulasi emosi membantu individu mengelola tekanan tersebut agar tidak berdampak negatif terhadap hubungan keluarga.

Selain itu, regulasi emosi juga membantu individu menjaga kualitas komunikasi dalam keluarga. Individu yang mampu mengendalikan emosinya biasanya lebih mudah mendengarkan pasangan secara empatik, menghindari komunikasi agresif, serta menyampaikan kebutuhan secara lebih konstruktif. Hal tersebut mendukung terciptanya hubungan keluarga yang lebih harmonis, stabil, dan suportif. (Grant, 2021) Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa regulasi emosi memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kesadaran diri dan keharmonisan keluarga. Semakin tinggi kesadaran diri individu, maka semakin baik kemampuan regulasi emosinya, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hubungan keluarga. Dengan demikian, regulasi emosi

menjadi mekanisme psikologis utama yang menjembatani pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki.

6. Pengaruh Regulasi Emosi terhadap Keharmonisan Keluarga

Grand theory yang mendasari hubungan antara Regulasi Emosi dan Keharmonisan Keluarga dalam penelitian ini adalah *Spillover–Crossover Theory*. Teori ini menjelaskan bahwa kondisi emosional yang dialami individu dapat terbawa (*spillover*) dari dalam diri ke interaksi keluarga, kemudian memengaruhi kondisi emosional anggota keluarga lainnya (*crossover*). Dalam konteks keluarga, emosi negatif yang tidak terkelola dengan baik berpotensi memunculkan konflik, komunikasi negatif, dan ketegangan relasional. Sebaliknya, individu yang mampu mengelola emosinya secara adaptif cenderung lebih mampu menciptakan interaksi keluarga yang hangat, stabil, dan suportif. Dengan demikian, regulasi emosi menjadi mekanisme penting yang menentukan apakah tekanan psikologis akan memperburuk atau justru menjaga kualitas hubungan keluarga. Untuk memperkuat penjelasan mekanisme psikologisnya, penelitian ini juga menggunakan *Emotion Regulation Process Model* dari Gross. Model ini menjelaskan bahwa regulasi emosi merupakan proses individu dalam memantau, mengevaluasi, dan mengendalikan respons emosional agar tetap sesuai dengan tuntutan situasi sosial. (Gross, 2023) Regulasi emosi mencakup kemampuan mengenali emosi, mengendalikan impuls, menenangkan diri saat mengalami stres, serta mengekspresikan emosi secara konstruktif. Dalam kehidupan keluarga, kemampuan tersebut menjadi sangat penting karena interaksi keluarga berlangsung secara intens dan melibatkan keterikatan emosional yang tinggi.

Selain itu, *Family Systems Theory* digunakan sebagai teori pendukung yang menjelaskan bahwa keluarga merupakan suatu sistem emosional yang saling terhubung. Kondisi emosional satu anggota keluarga akan memengaruhi stabilitas hubungan dalam sistem keluarga secara keseluruhan (Kerr & Bowen, 2021) Ketika individu mampu menjaga kestabilan emosinya, komunikasi keluarga cenderung lebih positif, konflik

lebih mudah diselesaikan, dan hubungan interpersonal menjadi lebih harmonis. Sebaliknya, individu yang gagal meregulasi emosinya cenderung membawa ketegangan emosional ke dalam interaksi keluarga sehingga meningkatkan risiko konflik rumah tangga dan ketidaknyamanan emosional dalam keluarga. Dalam kerangka *Emotion Regulation Process Model*, individu yang menggunakan strategi regulasi emosi adaptif seperti *cognitive reappraisal*, *problem-focused coping*, dan pengendalian respons emosional cenderung lebih berhasil mempertahankan hubungan interpersonal yang sehat. Sebaliknya, strategi maladaptif seperti *emotional suppression*, agresivitas, atau penghindaran komunikasi berkaitan dengan meningkatnya konflik relasi dan penurunan kualitas hubungan keluarga (Gross, 2023) (Ford, 2022) Oleh karena itu, regulasi emosi dapat dipahami sebagai sumber daya psikologis penting yang membantu individu menjaga keharmonisan keluarga di tengah berbagai tekanan kehidupan dan pekerjaan.

Regulasi emosi juga berkaitan erat dengan kemampuan individu menghadapi tekanan kehidupan sehari-hari. Dalam konteks keluarga, individu sering menghadapi berbagai situasi yang memicu stres, seperti tekanan ekonomi, tanggung jawab pengasuhan, konflik pasangan, maupun tuntutan pekerjaan. Individu yang memiliki regulasi emosi baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan tersebut secara tenang dan rasional sehingga tidak mudah melampiaskan emosi negatif kepada pasangan maupun anak (Preece, 2023) Selain itu, regulasi emosi berperan penting dalam kualitas komunikasi keluarga. Individu yang mampu mengendalikan emosinya biasanya lebih mampu mendengarkan pasangan secara empatik, menghindari komunikasi agresif, dan menyampaikan perasaan secara asertif. Hal tersebut membantu terciptanya hubungan yang lebih suportif, terbuka, dan penuh pengertian dalam keluarga. Sebaliknya, rendahnya regulasi emosi sering menyebabkan individu mudah tersinggung, defensif, atau menarik diri dari komunikasi, yang akhirnya mengurangi keharmonisan hubungan keluarga. (Sutton, 2022)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki hubungan positif dengan kepuasan pernikahan, kualitas komunikasi pasangan, serta stabilitas hubungan keluarga. Individu yang memiliki kemampuan regulasi emosi baik cenderung lebih mampu menjaga kualitas hubungan interpersonal meskipun menghadapi tekanan kehidupan yang tinggi (Ford, 2022) Sebaliknya, kegagalan regulasi emosi berkaitan dengan meningkatnya konflik rumah tangga, perilaku agresif verbal, dan rendahnya kepuasan relasi (Preece, 2023) Dalam konteks karyawan laki-laki yang sudah menikah, regulasi emosi menjadi semakin penting karena individu menjalankan berbagai peran secara simultan, yaitu sebagai pekerja, suami, dan ayah. Tekanan pekerjaan, tuntutan ekonomi, serta tanggung jawab keluarga dapat memunculkan stres emosional yang tinggi. Individu yang memiliki kemampuan regulasi emosi baik cenderung lebih mampu memisahkan tekanan pekerjaan dari kehidupan keluarga sehingga tetap dapat membangun interaksi yang hangat dan suportif di rumah (Grant, 2022)

Selain itu, regulasi emosi membantu individu mempertahankan kualitas pengasuhan terhadap anak. Orang tua yang mampu mengendalikan emosinya cenderung lebih sabar, responsif, dan konsisten dalam mendidik anak. Sebaliknya, individu dengan regulasi emosi rendah lebih rentan menunjukkan pola pengasuhan yang keras, mudah marah, atau tidak stabil secara emosional, yang dapat memengaruhi suasana keluarga secara keseluruhan. (K. W. Brown & Ryan, 2021) Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa regulasi emosi merupakan faktor penting dalam pembentukan keharmonisan keluarga. Semakin baik kemampuan individu dalam mengelola dan mengekspresikan emosinya secara adaptif, maka semakin besar peluang terciptanya hubungan keluarga yang stabil, hangat, dan harmonis. Dengan demikian, regulasi emosi memiliki pengaruh positif terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki.

7. Pengaruh Regulasi Emosi sebagai Mediator antara Paradoks produktivitas dan Keharmonisan Keluarga

Grand theory yang mendasari hubungan mediasi antara Paradoks Produktivitas, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga dalam penelitian ini adalah *Spillover–Crossover Theory* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti. Teori ini menjelaskan bahwa tekanan dan pengalaman emosional yang berasal dari domain pekerjaan dapat berpindah (*spillover*) ke kehidupan keluarga dan memengaruhi kualitas hubungan interpersonal dalam rumah tangga. Selain itu, emosi negatif yang dialami individu juga dapat menyebar kepada pasangan maupun anggota keluarga lainnya (*crossover*), sehingga memengaruhi iklim emosional keluarga secara keseluruhan (Bakker & Demerouti, 2022) Dalam konteks penelitian ini, paradoks produktivitas dipahami sebagai kondisi ketika tuntutan produktivitas kerja yang tinggi justru memunculkan tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan stres berkepanjangan. Individu yang terus berada dalam tekanan produktivitas tinggi cenderung mengalami keterbatasan energi psikologis, kesulitan pemulihan emosional, serta meningkatnya ketegangan mental. Kondisi tersebut tidak selalu berdampak langsung terhadap keluarga, tetapi terlebih dahulu memengaruhi kemampuan individu dalam mengelola emosinya. (Grant, 2022)

Menurut *Emotion Regulation Process Model*, regulasi emosi berfungsi sebagai mekanisme pengendalian terhadap pengalaman emosional individu. Ketika seseorang mengalami tekanan kerja, kemampuan regulasi emosi menentukan apakah stres tersebut dapat dikelola secara adaptif atau justru diekspresikan secara maladaptif dalam kehidupan keluarga. Individu dengan regulasi emosi baik cenderung lebih mampu menenangkan diri, mengontrol impuls, dan menghindari pelampiasan emosi negatif kepada pasangan maupun anak. Sebaliknya, individu dengan regulasi emosi rendah lebih rentan menunjukkan kemarahan, iritabilitas, komunikasi agresif, atau penarikan diri emosional dalam keluarga. (Gross, 2023) Dalam perspektif *Spillover–Crossover Theory*, tekanan produktivitas

yang tidak berhasil diregulasi akan menghasilkan spillover negatif dari pekerjaan ke keluarga. Artinya, stres dan kelelahan kerja tidak berhenti pada lingkungan kerja saja, tetapi terbawa ke rumah dalam bentuk perubahan perilaku emosional individu. Ketika regulasi emosi individu melemah akibat tekanan produktivitas, maka kualitas interaksi keluarga juga cenderung menurun karena individu menjadi lebih sulit menjaga kestabilan emosional dalam relasi keluarga. (Allen, 2021)

Regulasi emosi dalam hubungan ini berfungsi sebagai mediator psikologis yang menjelaskan bagaimana paradoks produktivitas dapat memengaruhi keharmonisan keluarga. Individu yang mengalami tekanan produktivitas tinggi belum tentu mengalami penurunan keharmonisan keluarga apabila masih memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik. Sebaliknya, ketika tekanan kerja menyebabkan individu kehilangan kemampuan mengelola emosi secara adaptif, maka risiko konflik keluarga dan penurunan kualitas hubungan menjadi lebih besar. Dengan demikian, regulasi emosi menjadi mekanisme penting yang menjembatani hubungan antara tekanan kerja dan dinamika keluarga. (Ford, 2022) Selain itu, *Job Demands–Resources Theory* juga menjelaskan bahwa tuntutan kerja tinggi merupakan bentuk job demands yang dapat menguras sumber daya psikologis individu. Ketika individu terus menghadapi tekanan kerja tanpa dukungan atau pemulihan yang memadai, kapasitas regulasi emosinya akan menurun. Kondisi tersebut membuat individu lebih mudah mengalami emotional exhaustion, frustrasi, dan penurunan kontrol diri, yang akhirnya memengaruhi kualitas hubungan keluarga. (Bakker, 2023)

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa regulasi emosi memainkan peran penting dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Individu yang mampu mengelola emosi dengan baik cenderung lebih berhasil mencegah stres kerja terbawa ke dalam hubungan keluarga. Sebaliknya, rendahnya regulasi emosi berkaitan dengan meningkatnya konflik rumah tangga, penurunan kualitas komunikasi pasangan, serta rendahnya kepuasan keluarga. (Preece, 2023) Studi lain juga

menunjukkan bahwa pekerja dengan tekanan produktivitas tinggi tetapi memiliki regulasi emosi baik tetap mampu mempertahankan hubungan keluarga yang sehat dan suportif. (Yin, 2023) Dalam konteks karyawan laki-laki menikah, regulasi emosi menjadi faktor yang sangat penting karena individu menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus kepala keluarga. Tekanan pekerjaan, tanggung jawab ekonomi, dan tuntutan keluarga dapat memunculkan stres emosional yang tinggi. Oleh karena itu, kemampuan mengelola emosi menjadi faktor protektif yang membantu individu menjaga stabilitas hubungan keluarga meskipun menghadapi tekanan produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa regulasi emosi memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara paradoks produktivitas dan keharmonisan keluarga. Semakin tinggi tekanan produktivitas yang dialami individu, maka semakin besar risiko menurunnya kemampuan regulasi emosi, yang pada akhirnya dapat menurunkan keharmonisan keluarga. Sebaliknya, individu yang mampu meregulasi emosinya dengan baik cenderung lebih mampu mencegah tekanan kerja memengaruhi kualitas hubungan keluarga.

8. Pengaruh Regulasi Emosi sebagai Mediator antara Kesadaran Diri dan Keharmonisan Keluarga

Grand theory yang mendasari hubungan mediasi antara Kesadaran Diri, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga dalam penelitian ini adalah Family Systems Theory dan Emotional Intelligence Theory. Family Systems Theory memandang keluarga sebagai sistem emosional yang saling memengaruhi, sehingga kondisi psikologis dan perilaku satu anggota keluarga akan berdampak terhadap dinamika hubungan dalam keluarga secara keseluruhan. Sementara itu, Emotional Intelligence Theory menjelaskan bahwa kesadaran diri (*self-awareness*) merupakan fondasi utama dalam kemampuan individu mengelola emosi, membangun hubungan interpersonal yang sehat, serta menyesuaikan diri terhadap tekanan sosial maupun keluarga. (Goleman, 2021)

Kesadaran diri merupakan kemampuan individu untuk mengenali emosi, memahami kondisi psikologis, serta menyadari dampak perilaku diri terhadap orang lain. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengenali perubahan suasana hati, memahami pemicu stres, dan mengevaluasi respons emosional sebelum bereaksi secara impulsif. Namun, kemampuan mengenali emosi saja belum cukup untuk menciptakan hubungan keluarga yang harmonis apabila individu tidak mampu mengelola emosinya secara adaptif. Oleh karena itu, regulasi emosi menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kesadaran diri dapat diterjemahkan menjadi kualitas hubungan keluarga yang lebih baik. (K. W. Brown & Ryan, 2021)

Menurut *Emotion Regulation Process Model* dari Gross, proses regulasi emosi dimulai dari pengenalan emosi, evaluasi situasi, pemilihan strategi pengelolaan emosi, hingga pengendalian respons emosional. Dalam model tersebut, kesadaran diri berfungsi pada tahap awal pengenalan emosi, sedangkan regulasi emosi berfungsi pada tahap pengelolaan respons. Individu yang mampu mengenali emosinya secara akurat akan lebih mudah memilih strategi regulasi emosi yang adaptif, seperti *cognitive reappraisal*, *problem-focused coping*, dan komunikasi asertif. (Gross, 2023) Dalam perspektif *Emotional Intelligence Theory*, kesadaran diri merupakan dasar terbentuknya self-regulation atau pengendalian emosi. Individu yang memahami kondisi emosionalnya cenderung lebih mampu mengontrol perilaku, menghindari reaksi impulsif, serta mempertahankan kestabilan emosional ketika menghadapi konflik keluarga. Dengan demikian, regulasi emosi menjadi jalur psikologis yang menghubungkan kapasitas reflektif individu dengan kualitas relasi keluarga secara nyata. (Goleman, 2021)

Regulasi emosi dalam hubungan ini berfungsi sebagai mediator yang menjelaskan bagaimana kesadaran diri dapat memengaruhi keharmonisan keluarga. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi belum tentu otomatis memiliki hubungan keluarga yang harmonis apabila tidak mampu mengelola emosinya secara sehat. Sebaliknya, ketika kesadaran diri

diikuti kemampuan regulasi emosi yang baik, individu cenderung lebih mampu menjaga komunikasi, mengendalikan konflik, serta menciptakan suasana keluarga yang stabil dan suportif. (Ford, 2022) Dalam perspektif *Family Systems Theory*, regulasi emosi membantu menjaga keseimbangan emosional dalam sistem keluarga. Individu yang mampu mengendalikan emosinya cenderung lebih mampu menghadirkan interaksi yang hangat, terbuka, dan penuh empati di rumah. Sebaliknya, kegagalan regulasi emosi dapat menyebabkan ketegangan emosional yang memengaruhi pasangan maupun anak. Oleh karena itu, kesadaran diri yang diterjemahkan melalui regulasi emosi adaptif akan membantu menciptakan stabilitas relasi keluarga. (Kerr & Bowen, 2021)

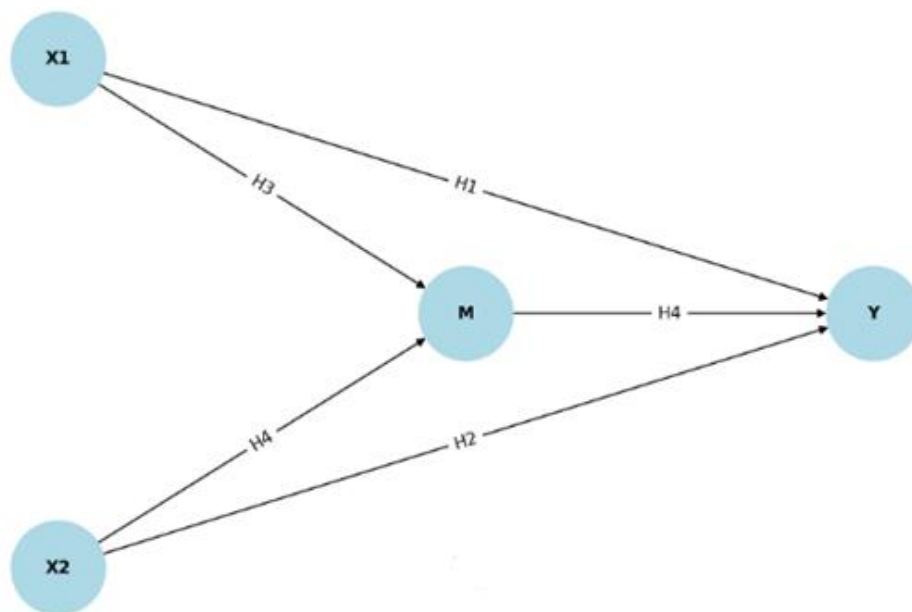
Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa individu dengan tingkat self-awareness tinggi cenderung menggunakan strategi regulasi emosi yang lebih adaptif dibandingkan individu dengan kesadaran diri rendah. Kemampuan tersebut berkaitan dengan meningkatnya kualitas komunikasi pasangan, kepuasan pernikahan, serta kestabilan hubungan keluarga. (Preece, 2023) Penelitian lain juga menemukan bahwa kombinasi antara kesadaran diri dan regulasi emosi berkaitan positif dengan kemampuan menyelesaikan konflik secara konstruktif dan menjaga kedekatan emosional dalam keluarga. (Sutton, 2022) Dalam konteks karyawan laki-laki menikah, hubungan ini menjadi semakin relevan karena individu sering menghadapi tekanan dari berbagai peran sekaligus, baik sebagai pekerja, suami, maupun ayah. Tuntutan pekerjaan, tanggung jawab ekonomi, dan dinamika keluarga dapat memunculkan stres emosional yang tinggi. Individu yang memiliki kesadaran diri baik cenderung lebih mampu mengenali kondisi psikologisnya, sedangkan regulasi emosi membantu individu mengelola tekanan tersebut agar tidak berdampak negatif terhadap hubungan keluarga.

Selain itu, regulasi emosi juga membantu individu menjaga kualitas komunikasi dalam keluarga. Individu yang mampu mengendalikan emosinya biasanya lebih mudah mendengarkan pasangan secara empatik, menghindari komunikasi agresif, serta menyampaikan kebutuhan secara

lebih konstruktif. Hal tersebut mendukung terciptanya hubungan keluarga yang lebih harmonis, stabil, dan suportif. (Grant, 2022) Berdasarkan uraian teoritis tersebut, dapat dipahami bahwa regulasi emosi memiliki peran penting sebagai mediator dalam hubungan antara kesadaran diri dan keharmonisan keluarga. Semakin tinggi kesadaran diri individu, maka semakin baik kemampuan regulasi emosinya, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas hubungan keluarga. Dengan demikian, regulasi emosi menjadi mekanisme psikologis utama yang menjembatani pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki menikah.

C. Kerangka Berpikir

Gambar 1.1 Model Konseptual Penelitian



Model konseptual penelitian ini menggambarkan keterkaitan antara variabel Paradoks produktivitas (X_1), Kesadaran Diri (X_2), Regulasi Emosi (M), dan Keharmonisan Keluarga (Y). Peneliti berasumsi bahwa tekanan produktivitas yang tinggi (paradoks produktivitas) dapat memengaruhi keseimbangan emosional

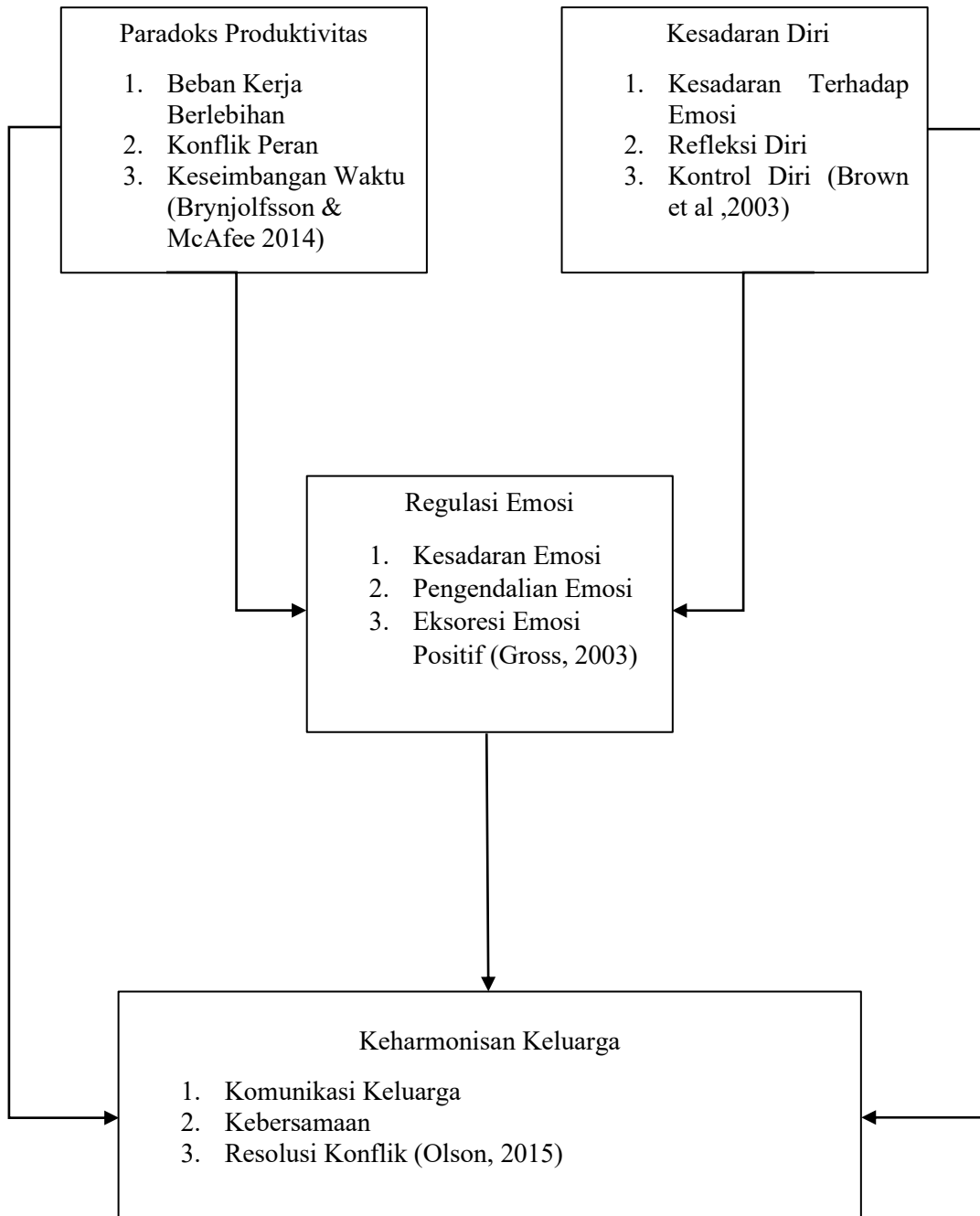
individu dan berdampak pada menurunnya keharmonisan keluarga. Sebaliknya, individu dengan tingkat kesadaran diri yang baik cenderung mampu mengendalikan diri dan menjaga hubungan keluarga yang harmonis.

Model ini juga menempatkan Regulasi Emosi sebagai variabel mediasi yang berperan menjembatani pengaruh paradoks produktivitas dan kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga. Individu yang mampu mengatur emosinya dengan baik dapat mengurangi dampak negatif tekanan kerja serta memperkuat pengaruh positif kesadaran diri terhadap hubungan keluarga. Dengan demikian, model konseptual ini menunjukkan adanya dua pengaruh utama secara langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen.

Pengaruh langsung ditunjukkan oleh hubungan antara paradoks produktivitas dan kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga. Sedangkan pengaruh tidak langsung terjadi melalui peran regulasi emosi sebagai mediator. Berdasarkan model konseptual tersebut, maka penelitian ini menguji empat jalur utama, yaitu:

1. Paradoks produktivitas berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga.
2. Kesadaran Diri berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga.
3. Paradoks produktivitas berpengaruh terhadap Regulasi Emosi.
4. Kesadaran Diri berpengaruh terhadap Regulasi Emosi.
5. Regulasi Emosi berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga.
6. Regulasi Emosi memediasi pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga.
7. Regulasi Emosi memediasi pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga.

Gambar 2.1 Model Kerangka Pemikiran



D. Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah ditetapkan, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan untuk menguji hubungan struktural antar konstruk laten, yaitu pengaruh paradoks produktivitas dan kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga melalui regulasi emosi sebagai variabel mediasi, yang dianalisis menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS).

a. Hipotesis *Direct Effect*

1. H1: Paradoks produktivitas berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga.
2. H2: Kesadaran Diri berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga.
3. H3: Paradoks produktivitas berpengaruh terhadap Regulasi Emosi.
4. H4: Kesadaran Diri berpengaruh terhadap Regulasi Emosi.
5. H5: Regulasi Emosi berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga.

b. Hipotesis *Indirect Effect*

1. H6: Regulasi Emosi memediasi pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga.
2. H7: Regulasi Emosi memediasi pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Menurut Sugiyono (2019), penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah yang sistematis, di mana data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Pendekatan ini memungkinkan penelitian dilakukan secara objektif dan terukur.

Creswell (2020) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif berfokus pada pengujian teori melalui pengukuran variabel yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode statistik untuk memahami pola hubungan antar variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis hubungan antara paradoks produktivitas dan kesadaran diri, dengan regulasi emosi sebagai variabel mediasi terhadap keharmonisan keluarga.

Menurut Azwar (2016), penelitian kuantitatif menghasilkan data yang dapat diuji secara empiris. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS-SEM). Teknik ini digunakan untuk menguji hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model penelitian.

B. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel-variabel dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) : Keharmonisan Keluarga
2. Variabel Independen (X1) : Paradoks produktivitas
3. Variabel Independen (X2) : Kesadaran Diri
4. Variabel Mediasi (M) : Regulasi Emosi

C. Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan struktural antar konstruk laten yang meliputi paradoks produktivitas, kesadaran diri, regulasi emosi, dan keharmonisan keluarga. Pada bagian ini dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel dengan menjelaskan indikator pengukuran masing-masing konstruk serta spesifikasi model pengukuran yang digunakan dalam pendekatan SEM-PLS, yaitu :

1. Paradoks produktivitas

Paradoks produktivitas adalah kondisi di mana individu mengalami konflik antara tuntutan produktivitas kerja dan peran dalam keluarga. Individu yang mengalami paradoks produktivitas sering menghadapi dilema antara memenuhi tuntutan profesional dan mencurahkan waktu untuk keluarga. Tinggi atau rendahnya tingkat paradoks produktivitas dapat diukur berdasarkan aspek-aspek berikut: beban kerja yang berlebihan, konflik peran antara pekerjaan dan keluarga, serta kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan keluarga (Brynjolfsson & McAfee, 2014) (Chang, 2019) Dalam penelitian ini, paradoks produktivitas dioperasionalkan sebagai skor yang diperoleh dari respons subjek terhadap alat ukur paradoks produktivitas.

2. Kesadaran Diri

Kesadaran Diri merujuk pada sejauh mana individu memahami dan mengenali emosi, pikiran, serta perilakunya dalam konteks hubungan sosial dan profesional. Kesadaran diri memungkinkan individu untuk lebih adaptif dalam mengelola interaksi dalam keluarga dan pekerjaan. Tingkat kesadaran diri seseorang dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu: pemahaman diri terhadap emosi, refleksi terhadap pengalaman, dan kemampuan mengontrol serta menyesuaikan diri dalam berbagai situasi. (Jais, 2023) Dalam penelitian ini, kesadaran diri dioperasionalkan sebagai nilai yang diperoleh dari respons subjek terhadap instrumen pengukuran kesadaran diri.

3. Regulasi Emosi

Regulasi emosi adalah kemampuan individu untuk mengenali, mengelola, dan mengekspresikan emosi dengan cara yang sesuai dalam berbagai situasi. Individu yang memiliki regulasi emosi yang baik cenderung mampu menghadapi tekanan dan konflik dalam keluarga serta pekerjaan dengan lebih efektif. Regulasi emosi dapat diukur berdasarkan aspek-aspek seperti: kesadaran terhadap emosi diri sendiri, strategi pengendalian emosi, dan kemampuan mengekspresikan emosi secara adaptif. (Gross, 2014) (Navarro, 2015) Dalam penelitian ini, regulasi emosi dioperasionalkan sebagai skor yang diperoleh dari jawaban subjek terhadap instrumen pengukuran regulasi emosi.

4. Keharmonisan Keluarga

Keharmonisan Keluarga menggambarkan tingkat keseimbangan dan kualitas hubungan dalam keluarga, yang mencakup aspek komunikasi, kebersamaan, dan dukungan emosional antar anggota keluarga. Tingkat keharmonisan keluarga dapat diukur melalui beberapa aspek utama, yaitu: kehangatan dalam interaksi keluarga, kemampuan menyelesaikan konflik dengan baik, keterbukaan dalam komunikasi, serta rasa keterikatan dan dukungan antar anggota keluarga. (Gorall. et al., 2017) Dalam penelitian ini, keharmonisan keluarga dioperasionalkan sebagai nilai yang diperoleh dari skor subjek berdasarkan alat ukur keharmonisan keluarga.

D. Partisipan Penelitian

Menurut Sugiyono (2019), populasi adalah keseluruhan individu yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki yang telah menikah dan berdomisili di wilayah Jabodetabek dan Jawa, baik yang bekerja di sektor industri maupun startup. Populasi ini dipilih karena merepresentasikan kelompok yang paling terdampak oleh tuntutan produktivitas tinggi di era digital serta tekanan dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga.

Menurut Sugiyono (2019), sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan fokus penelitian. Penentuan

sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel *nonprobability* yang dilakukan berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti sesuai dengan tujuan penelitian. Teknik ini digunakan karena tidak seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga responden dipilih secara sengaja berdasarkan kesesuaiannya dengan kriteria yang telah ditentukan. (2022) Melalui teknik purposive sampling, peneliti dapat memperoleh subjek yang dianggap paling relevan untuk memberikan informasi mengenai hubungan antara paradoks produktivitas, kesadaran diri, regulasi emosi, dan keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki yang telah menjalani peran sebagai ayah. Adapun kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berjenis kelamin laki-laki dan telah menikah.
2. Berdomisili di wilayah Jabodetabek atau Jawa.
3. Bekerja sebagai karyawan penuh waktu maupun paruh waktu pada sektor formal (industri, jasa, pendidikan, startup, dan sejenisnya).
4. Memiliki masa pernikahan minimal 1 tahun agar telah memiliki pengalaman menjalankan peran pekerjaan dan keluarga.
5. Bersedia menjadi responden penelitian secara sukarela.

Selain itu, penelitian ini juga mengumpulkan data demografis partisipan untuk mendukung analisis deskriptif karakteristik responden, yang meliputi:

1. Usia partisipan.
2. Lama pernikahan.
3. Jumlah anak.
4. Sektor pekerjaan.
5. Status pekerjaan (penuh waktu/paruh waktu).
6. Lama bekerja di tempat kerja saat ini.
7. Pendidikan terakhir.

Data demografis tersebut digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden serta mendukung interpretasi hasil penelitian terkait keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki di era digital.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus Slovin, yang digunakan ketika populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1-p)}{d^2}$$

Dengan keterangan :

n = Ukuran Sampel

Z = Nilai Z pada tingkat kepercayaan tertentu (untuk tingkat kepercayaan 95%,

Z = 1.96 Z)

p = Proporsi yang diharapkan (jika tidak diketahui, digunakan 0.5 sebagai asumsi konservatif)

d = margin of error yang diinginkan (0.05 untuk 5%)

Maka perhitunganya sebagai berikut :

$$n = \frac{(1,96)^2 \times 0,5 \times (1 - 0,5)}{(0,05)^2}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 0,25}{0,0025} = 384,16$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel minimal yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 384 partisipan. Namun, karena penelitian ini melibatkan variabel mediasi, jumlah sampel yang direkomendasikan meningkat sebesar 10–20% dari batas minimal untuk memastikan tingkat akurasi analisis yang lebih baik (Siregar, 2020). Dengan demikian, jumlah sampel ideal berada pada kisaran 422–460 responden. Dalam

penelitian ini, jumlah sampel yang berhasil dikumpulkan adalah 402 responden laki-laki yang telah menikah dan bekerja, sehingga jumlah tersebut sudah mendekati batas ideal dan memenuhi syarat representativitas untuk analisis model struktural. Jumlah ini dinilai cukup memadai untuk analisis menggunakan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM), karena ukuran sampel telah melampaui batas minimal yang disarankan untuk model dengan kompleksitas tinggi dan variabel mediasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan pertimbangan bahwa partisipan yang dipilih merupakan kelompok yang paling relevan dengan konteks penelitian, yaitu karyawan laki-laki yang berkeluarga di era digital.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menerapkan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah alat penelitian yang terdiri dari serangkaian pertanyaan terstruktur, dirancang untuk mengumpulkan informasi yang relevan dari responden secara sistematis. Menurut Creswell (2018), dalam konteks penelitian kuantitatif, kuesioner berfungsi untuk mengumpulkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik untuk menguji hubungan antar variabel. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data dalam jumlah besar dengan efisiensi tinggi, serta menghasilkan informasi yang objektif dan terukur. (Sugiyono, 2019)

Instrumen penelitian ini mencakup empat variabel utama: Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga. Masing-masing variabel diukur menggunakan skala psikologis yang telah dikembangkan berdasarkan teori yang relevan dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya dalam penelitian sebelumnya.

1. Skala Paradoks Produktivitas

Skala penelitian yang digunakan adalah Skala Paradoks Produktivitas, yang dikembangkan oleh peneliti berdasarkan konsep *productivity paradox* dalam era digital yang dikemukakan oleh Brynjolfsson dan McAfee (2014). Pengembangan skala ini dilakukan dengan

mengintegrasikan kajian teoritis dan temuan empiris dari studi pendahuluan (*preliminary study*) yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti.

Skala ini dirancang untuk mengukur tingkat ketidaksesuaian antara peningkatan penggunaan teknologi dengan produktivitas dan kesejahteraan individu dalam kehidupan kerja sehari-hari. Studi pendahuluan yang telah dipublikasikan (Prasetyo et al., 2025) menunjukkan bahwa fenomena paradoks produktivitas berkaitan dengan meningkatnya beban kerja, konflik peran, serta ketidakseimbangan waktu, yang kemudian menjadi dasar dalam penyusunan dimensi dan item skala.

Skala ini terdiri dari 12 item yang disusun berdasarkan tiga aspek utama, yaitu Beban Kerja Berlebihan, Konflik Peran, dan Keseimbangan Waktu. Setiap aspek memiliki sejumlah item yang dirancang untuk mengevaluasi pengalaman individu dalam menghadapi tuntutan kerja di era digital. Respon terhadap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Sesuai” (1) hingga “Sangat Sesuai” (5). Dalam penelitian ini, seluruh item digunakan tanpa pengurangan karena dianggap telah mewakili konstruk paradoks produktivitas secara komprehensif. Skala ini merupakan hasil pengembangan peneliti yang telah disesuaikan dengan konteks budaya dan karakteristik responden penelitian.

Nilai reliabilitas internal skala ini diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala memiliki nilai $\alpha \geq 0,70$, sehingga dapat dinyatakan memiliki konsistensi internal yang baik. (Hair. et al., 2019) Selain itu, skala ini juga telah melalui uji validitas isi melalui *expert judgment*, dengan melibatkan ahli di bidang psikologi untuk menilai kesesuaian item dengan konstruk yang diukur. Uji validitas empiris dilakukan menggunakan Corrected Item-Total Correlation, yang menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi di atas batas minimum ($\geq 0,30$), sehingga dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa skala Paradoks produktivitas memiliki kualitas

psikometrik yang memadai dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.1 blueprint skala Paradoks Produktivitas

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Beban Kerja Berlebihan	Tingkat tekanan kerja	1, 2, 3, 4	4
2	Konflik Peran	Ketidakcocokan pekerjaan dan kehidupan pribadi	5, 6, 7, 8	4
3	Keseimbangan Waktu	Pengelolaan waktu antara pekerjaan dan keluarga	9, 10, 11, 12	4

2. Skala Kesadaran Diri

Skala penelitian yang digunakan adalah Skala Kesadaran Diri, yang diadaptasi dari konsep *mindfulness* yang dikemukakan oleh Brown dan Ryan (2003) melalui instrumen *Mindful Attention Awareness Scale* (MAAS), yang dirancang untuk mengukur tingkat kesadaran individu terhadap pengalaman internal dan eksternal dalam kehidupan sehari-hari.

Skala ini bertujuan untuk menilai sejauh mana individu mampu mengenali emosi, melakukan refleksi diri, serta mengontrol respons terhadap situasi yang dihadapi. Skala ini terdiri dari 15 item yang disusun berdasarkan tiga aspek utama, yaitu Kesadaran terhadap Emosi, Refleksi Diri, dan Kontrol Diri. Setiap aspek memiliki sejumlah item yang dirancang untuk mengevaluasi kemampuan individu dalam memahami dan mengelola kondisi psikologisnya.

Respon terhadap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Sesuai” (1) hingga “Sangat Sesuai” (5). Dalam penelitian ini, seluruh item digunakan tanpa pengurangan karena dianggap telah mewakili konstruk kesadaran diri secara komprehensif. Skala ini merupakan hasil adaptasi yang telah disesuaikan dengan konteks bahasa dan karakteristik responden penelitian.

Nilai reliabilitas internal skala ini diukur menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, skala

MAAS menunjukkan konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0,78 hingga 0,87 pada berbagai populasi. (Brown. & Ryan, 2003; Carlson. & Brown, 2005; L. Deng. et al., 2012) Dalam penelitian ini, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala Kesadaran Diri memiliki nilai $\alpha \geq 0,70$, sehingga dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik.

Selain itu, skala ini juga telah melalui uji validitas isi melalui expert judgment, dengan melibatkan ahli di bidang psikologi untuk menilai kesesuaian item dengan konstruk yang diukur. Uji validitas empiris dilakukan menggunakan Corrected Item-Total Correlation, yang menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai korelasi di atas batas minimum ($\geq 0,30$), sehingga dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas tersebut, dapat disimpulkan bahwa skala Kesadaran Diri memiliki kualitas psikometrik yang memadai dan layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 blueprint skala Kesadaran Diri

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Kesadaran terhadap Emosi	Pemahaman tentang emosi sendiri	1, 2, 3, 4,5	5
2	Refleksi Diri	Kemampuan untuk melakukan refleksi	6, 7, 8, 9, 10	5
3	Kontrol Diri	Kemampuan mengontrol emosi	11, 12, 13, 14, 15	5

3. Regulasi Emosi

Skala penelitian yang digunakan adalah Skala Regulasi Emosi, yang diadaptasi dari teori regulasi emosi yang dikemukakan oleh Gross dan John (2003) melalui instrumen *Emotion Regulation Questionnaire* (ERQ). Skala ini dirancang untuk mengukur kemampuan individu dalam mengelola emosi, baik dalam memodifikasi pengalaman emosional maupun dalam mengekspresikan emosi secara adaptif.

Skala ini bertujuan untuk menilai sejauh mana individu mampu mengenali, mengendalikan, dan mengekspresikan emosi dalam berbagai situasi kehidupan, khususnya dalam menghadapi tekanan kerja dan interaksi

sosial. Skala ini terdiri dari 15 item yang disusun berdasarkan tiga aspek utama, yaitu Kesadaran Emosi, Pengendalian Emosi, dan Ekspresi Emosi Positif.

Setiap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Sesuai” (1) hingga “Sangat Sesuai” (5). Dalam penelitian ini, seluruh item digunakan tanpa pengurangan karena dianggap telah mewakili konstruk regulasi emosi secara komprehensif. Skala ini merupakan hasil adaptasi yang telah disesuaikan dengan konteks bahasa dan karakteristik responden penelitian.

Nilai reliabilitas internal skala ini diukur menggunakan koefisien Cronbach’s Alpha. Berdasarkan berbagai penelitian sebelumnya, instrumen ERQ menunjukkan konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach’s Alpha umumnya berada di atas 0,70, bahkan pada beberapa studi mencapai kisaran 0,70–0,80 untuk masing-masing dimensi. (Balzarotti. et al., 2010; Gross. & John, 2003; Wang, 2022) Hal ini menunjukkan bahwa skala regulasi emosi memiliki tingkat reliabilitas yang memadai dalam berbagai konteks budaya.

Selain itu, skala ini juga telah terbukti memiliki validitas konstruk yang baik, didukung oleh berbagai studi yang menunjukkan bahwa ERQ merupakan instrumen yang valid dan reliabel dalam mengukur strategi regulasi emosi, baik pada populasi dewasa maupun remaja. (Gómez-Ortiz. et al., 2016; Gullone. & Taffe, 2012) Dalam penelitian ini, uji validitas isi dilakukan melalui *expert judgment* dengan melibatkan ahli di bidang psikologi. Selanjutnya, uji validitas empiris menggunakan Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai di atas batas minimum ($\geq 0,30$), sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala memiliki nilai Cronbach’s Alpha $\geq 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, skala Regulasi Emosi dinyatakan memiliki kualitas psikometrik yang memadai sebagai alat ukur dalam penelitian ini

Tabel 3.3 blueprint skala Regulasi Emosi

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Kesadaran Emosi	Kemampuan mengenali emosi	1, 2, 3, 4,5	5
2	Pengendalian Emosi	Kemampuan mengelola emosi	6, 7, 8, 9,10	5
3	Ekspresi Emosi Positif	Kemampuan mengekspresikan emosi	11, 12, 13, 14, 15	5

4. Keharmonisan Keluarga

Skala penelitian yang digunakan adalah Skala Keharmonisan Keluarga, yang dikembangkan berdasarkan teori sistem keluarga dari (Gorall. et al., 2017), khususnya dalam kerangka *Circumplex Model of Marital and Family Systems* yang menekankan pentingnya komunikasi, kohesi, dan fleksibilitas dalam menciptakan hubungan keluarga yang sehat dan harmonis.

Skala ini dirancang untuk mengukur sejauh mana individu merasakan kualitas hubungan dalam keluarganya, khususnya dalam hal keterbukaan komunikasi, kebersamaan antar anggota keluarga, serta kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara konstruktif. Skala ini terdiri dari 15 item yang disusun berdasarkan tiga aspek utama, yaitu Komunikasi Keluarga, Kebersamaan, dan Resolusi Konflik.

Setiap item diukur menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari “Sangat Tidak Sesuai” (1) hingga “Sangat Sesuai” (5). Dalam penelitian ini, seluruh item digunakan tanpa pengurangan karena dianggap telah mewakili konstruk keharmonisan keluarga secara komprehensif. Skala ini merupakan hasil pengembangan dan adaptasi yang telah disesuaikan dengan konteks budaya serta karakteristik responden penelitian.

Nilai reliabilitas internal skala ini diukur menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang menggunakan pendekatan Circumplex Model, instrumen terkait keharmonisan keluarga seperti FACES (*Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scales*) menunjukkan konsistensi internal yang baik dengan nilai Cronbach's Alpha umumnya berada pada kisaran 0,70 hingga 0,90 (Gorall. et al., 2017; Olson,

2011) Hal ini menunjukkan bahwa instrumen berbasis model Olson memiliki reliabilitas yang kuat dalam mengukur dinamika keluarga.

Selain itu, skala ini juga didukung oleh validitas konstruk yang baik, di mana dimensi komunikasi, kohesi (kebersamaan), dan fleksibilitas (termasuk resolusi konflik) terbukti sebagai komponen utama dalam menjelaskan keharmonisan keluarga pada berbagai penelitian lintas budaya (Gorall. et al., 2017; Olson, 2011) Dalam penelitian ini, uji validitas isi dilakukan melalui *expert judgment* dengan melibatkan ahli di bidang psikologi keluarga untuk memastikan kesesuaian item dengan konstruk yang diukur. Selanjutnya, uji validitas empiris menggunakan Corrected Item-Total Correlation menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai di atas batas minimum ($\geq 0,30$), sehingga dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa skala memiliki nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen ini memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan dalam penelitian. Berdasarkan hasil tersebut, skala Keharmonisan Keluarga dinyatakan memiliki kualitas psikometrik yang memadai sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 3.3 blueprint skala Keharmonisan Keluarga

No	Aspek	Indikator	Item	Jumlah
1	Komunikasi Keluarga	Kemampuan berbicara secara terbuka	1, 2, 3, 4, 5	5
2	Kebersamaan	Waktu bersama dan kerja sama	6, 7, 8, 9, 10	5
3	Resolusi Konflik	Penyelesaian masalah dengan damai	11, 12, 13, 14, 15	5

F. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan membangun model keharmonisan keluarga dengan Paradoks produktivitas dan Kesadaran Diri sebagai variabel independen, Regulasi Emosi sebagai variabel mediasi, serta Keharmonisan Keluarga sebagai variabel dependen. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (PLS-SEM) karena metode ini sesuai

digunakan untuk pengembangan model prediktif, pengujian hubungan yang kompleks, model mediasi, serta tidak mensyaratkan asumsi distribusi normal secara ketat. (Hair. et al., 2022) Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS, yang memungkinkan analisis hubungan antar konstruk laten secara simultan melalui pengujian model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model).

1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam merepresentasikan konstruk penelitian. Pengujian model pengukuran dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas konstruk.

a. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui kemampuan indikator dalam menjelaskan konstruk yang diukur. Kriteria yang digunakan meliputi :

- a) Nilai outer loading $> 0,70$
- b) Nilai Average Variance Extracted (AVE) $> 0,50$

Nilai loading di atas 0,70 menunjukkan bahwa indikator memiliki kontribusi yang baik dalam menjelaskan konstruk laten, sedangkan AVE $> 0,50$ menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya (Hair et al., 2022).

b. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Evaluasi dilakukan menggunakan:

- a) Fornell–Larcker Criterion
- b) Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai akar kuadrat AVE lebih besar dibandingkan korelasi antar konstruk, sedangkan nilai HTMT $< 0,90$ menunjukkan adanya perbedaan yang memadai antar konstruk. (Henseler. et al., 2022)

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk. Kriteria yang digunakan:

- a) Composite Reliability (CR) $> 0,70$
- b) Cronbach's $\alpha > 0,70$

Nilai tersebut menunjukkan bahwa indikator memiliki konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk penelitian. (Hair. et al., 2022)

2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model pengukuran memenuhi syarat validitas dan reliabilitas, tahap selanjutnya adalah evaluasi model struktural (inner model) untuk mengetahui hubungan antarvariabel penelitian.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Interpretasi nilai R^2 menurut Hair et al. (2022): $0,75 =$ kuat ; $0,50 =$ moderat ; $0,25 =$ lemah. Semakin besar nilai R^2 , semakin besar kemampuan model menjelaskan variabel endogen.

b. Effect Size (f^2)

Effect size digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Kriteria interpretasi: $0,02 =$ kecil ; $0,15 =$ sedang ; $0,35 =$ besar (Hair et al., 2022).

c. Predictive Relevance (Q^2)

Q^2 digunakan untuk mengukur kemampuan prediksi model penelitian melalui prosedur blindfolding. Kriteria: $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki kemampuan prediksi ; $Q^2 < 0$ menunjukkan model tidak memiliki kemampuan prediksi (Hair et al., 2022).

d. Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)

SRMR digunakan sebagai ukuran kelayakan model dalam PLS-SEM. Kriteria: $SRMR < 0,08$ menunjukkan model memiliki tingkat kesesuaian yang baik. (Henseler. et al., 2022)

3. Uji Hipotesis dan Mediasi

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping dengan 5.000 subsamples untuk memperoleh estimasi parameter yang stabil. Kriteria pengujian: $t\text{-statistic} > 1,96$; $p\text{-value} < 0,05$. Hipotesis dinyatakan diterima apabila kedua kriteria tersebut terpenuhi. (Hair. et al., 2022) Untuk pengujian mediasi, interpretasi dilakukan berdasarkan signifikansi indirect effect, yaitu:

- a. Mediasi penuh (*full mediation*): pengaruh langsung menjadi tidak signifikan setelah mediator dimasukkan.
- b. Mediasi parsial (*partial mediation*): pengaruh langsung tetap signifikan tetapi menurun setelah mediator dimasukkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan laki-laki yang telah menikah dan bekerja di sektor formal di wilayah Jabodetabek dan Pulau Jawa. Kelompok ini mewakili segmen masyarakat pekerja yang tengah menghadapi tantangan besar akibat tuntutan produktivitas tinggi dan digitalisasi kerja yang semakin masif. Mayoritas responden bekerja di sektor startup digital, industri jasa, pendidikan, manufaktur, dan lembaga pemerintahan, dengan jam kerja rata-rata 40–50 jam per minggu. Aktivitas kerja mereka sangat dipengaruhi oleh penggunaan teknologi digital, seperti komunikasi daring, sistem kerja jarak jauh, dan pekerjaan berbasis target.

Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 27 hingga 45 tahun, telah menikah selama 1–10 tahun, dan memiliki anak usia sekolah. Kondisi ini menggambarkan fase kehidupan produktif dengan tanggung jawab ganda yakni menjaga kinerja profesional di tempat kerja sekaligus memenuhi tuntutan emosional dan sosial di lingkungan keluarga. Dalam konteks budaya Indonesia, mereka diharapkan berperan sebagai penopang ekonomi keluarga sekaligus figur stabil dalam rumah tangga. Oleh karena itu, objek penelitian ini dipandang tepat untuk mengkaji bagaimana paradoks produktivitas, kesadaran diri, dan regulasi emosi berperan dalam menjaga atau bahkan menurunkan keharmonisan keluarga di tengah tekanan dan dinamika kerja era digital.

2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada tahun 2025, dengan periode pengumpulan data dimulai dari Oktober hingga Desember 2025. Pelaksanaan dilakukan secara online, dengan pengisian kuesioner dilakukan melalui platform digital seperti Google Form, yang disebarakan kepada karyawan di wilayah Jabodetabek dan Jawa. Untuk menjaga representativitas data, peneliti juga melakukan koordinasi dengan sejumlah

lembaga dan komunitas karyawan, seperti organisasi pekerja industri, lembaga pendidikan, serta startup. Pendekatan ini dilakukan untuk memperoleh data yang beragam dari berbagai latar belakang pekerjaan dan tingkat tekanan produktivitas yang berbeda.

3. Jumlah dan Karakteristik Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan laki-laki yang telah menikah, memiliki anak, bekerja di sektor formal, dan berdomisili di wilayah Jabodetabek serta Pulau Jawa. Fokus penelitian pada laki-laki dipilih secara purposif karena dalam konteks sosial dan budaya masyarakat Indonesia, laki-laki yang telah menikah umumnya menjalankan peran sebagai suami sekaligus ayah yang memiliki tanggung jawab utama sebagai pencari nafkah keluarga. Peran tersebut menyebabkan laki-laki lebih sering menghadapi tuntutan produktivitas kerja, tekanan ekonomi, serta konflik antara peran pekerjaan dan keluarga. (Greenhaus & Allen, 2021) Dalam perspektif *Spillover–Crossover Theory*, tekanan kerja yang dialami individu dapat terbawa ke dalam kehidupan keluarga melalui proses emosional dan perilaku, sehingga kelompok ayah pekerja menjadi relevan untuk dikaji dalam konteks keharmonisan keluarga. (Bakker & Demerouti, 2022)

Selain sebagai pencari nafkah, ayah dalam keluarga modern juga dituntut untuk terlibat dalam pengasuhan, komunikasi keluarga, serta dukungan emosional terhadap pasangan dan anak. Kondisi tersebut menjadikan laki-laki menikah rentan mengalami tekanan peran ganda, terutama ketika tuntutan pekerjaan meningkat (Allen, 2021) Oleh karena itu, penelitian ini memfokuskan pada laki-laki yang telah menjadi ayah agar diperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai bagaimana paradoks produktivitas, kesadaran diri, dan regulasi emosi memengaruhi keharmonisan keluarga.

Pemilihan responden laki-laki juga bertujuan menjaga homogenitas karakteristik sampel sehingga hasil penelitian lebih fokus dan konsisten. Perbedaan peran gender dalam keluarga dapat memengaruhi cara individu mengalami stres kerja, mengelola emosi, serta membangun relasi keluarga

(Voydanoff, 2020). Dengan membatasi subjek pada kelompok ayah pekerja, penelitian ini dapat lebih tepat menggambarkan dinamika hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga pada laki-laki yang sudah menjadi ayah.

Pemilihan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Karyawan laki-laki yang telah menikah minimal 1 tahun.
- 2) Memiliki anak.
- 3) Bekerja di sektor formal.
- 4) Berdomisili di wilayah Jabodetabek dan Pulau Jawa.
- 5) Bersedia menjadi responden secara sukarela dan mengisi informed consent.

Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 402 responden, yang diperoleh berdasarkan perhitungan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 5%. Jumlah tersebut telah memenuhi kriteria minimum untuk analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS), yang umumnya membutuhkan minimal 200–300 responden agar model dapat diestimasi secara stabil. (Hair. et al., 2022) Dengan jumlah 402 responden, data penelitian dinilai memadai dan representatif untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam model penelitian.

4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Proses pengambilan data dalam penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang sistematis dan terencana. Tahap awal penelitian dimulai dengan identifikasi masalah, penelusuran literatur, serta penyusunan kerangka konseptual mengenai hubungan antara paradoks produktivitas, kesadaran diri, regulasi emosi, dan keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki yang telah menikah di era digital. Tahap berikutnya adalah penyusunan instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner terstruktur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Instrumen disusun berdasarkan indikator dari teori-teori yang

relevan, yaitu Brynjolfsson dan McAfee (2014) untuk paradoks produktivitas, Brown et al. (2003) untuk kesadaran diri, Gross (2023) untuk regulasi emosi, serta Olson (2017) untuk keharmonisan keluarga. Butir-butir pernyataan kemudian disesuaikan dengan konteks penelitian dan karakteristik responden.

Sebelum digunakan pada penelitian utama, instrumen terlebih dahulu melalui proses validasi isi (*content validity*) oleh ahli atau dosen yang memiliki kompetensi di bidang psikologi industri dan organisasi maupun psikologi keluarga. Tujuan tahap ini adalah memastikan kesesuaian butir pernyataan dengan konstruk yang diukur, kejelasan redaksi, serta relevansi dengan konteks penelitian. Selanjutnya, peneliti melakukan uji coba instrumen (*pilot test*) kepada sejumlah responden yang memiliki karakteristik serupa dengan populasi penelitian. Uji coba ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keterbacaan item, kejelasan instruksi, serta menguji reliabilitas awal instrumen. Berdasarkan hasil uji coba, peneliti melakukan revisi terhadap item-item yang dinilai kurang jelas atau memiliki kualitas pengukuran yang rendah.

Setelah instrumen dinyatakan layak, tahap pengambilan data utama dilakukan secara daring menggunakan media Google Form. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui jaringan personal, media sosial, komunitas pekerja, serta platform komunikasi digital lainnya dengan menggunakan teknik purposive sampling. Responden yang dapat berpartisipasi adalah laki-laki yang telah menikah, berdomisili di wilayah Jabodetabek atau Jawa, dan bekerja sebagai karyawan penuh waktu maupun paruh waktu. Sebelum mengisi kuesioner, responden terlebih dahulu diberikan lembar persetujuan partisipasi (*informed consent*) yang memuat penjelasan mengenai tujuan penelitian, prosedur pengisian, kerahasiaan data, hak responden untuk menghentikan partisipasi kapan saja, serta pernyataan bahwa partisipasi bersifat sukarela. Hanya responden yang menyatakan persetujuan yang dapat melanjutkan pengisian kuesioner.

Data yang telah terkumpul kemudian melalui proses screening data, meliputi pemeriksaan kelengkapan jawaban, konsistensi respons, kesesuaian dengan kriteria partisipan, serta identifikasi kemungkinan respons ganda atau jawaban tidak wajar. Data yang tidak memenuhi kriteria penelitian tidak disertakan dalam proses analisis. Tahap akhir adalah analisis data menggunakan metode Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1. Analisis dilakukan untuk menguji model struktural antarvariabel laten, menilai validitas konvergen dan diskriminan, mengukur reliabilitas konstruk, serta menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel dalam model penelitian.

Seluruh rangkaian penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian, yaitu persetujuan sukarela, anonimitas responden, kerahasiaan data pribadi, serta penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik dan ilmiah.

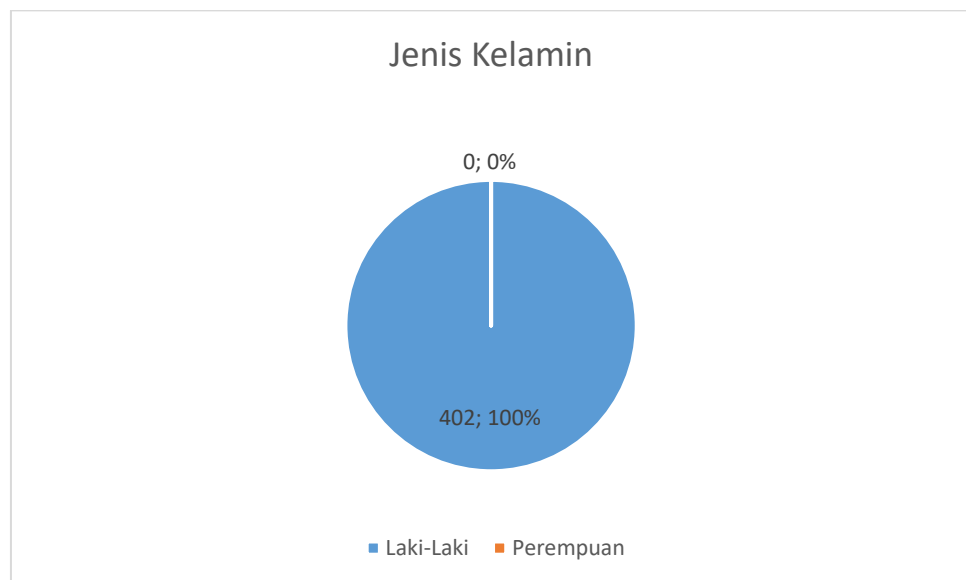
5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan uraian deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti. Tujuan adanya deskripsi karakteristik responden adalah memberikan gambaran sampel penelitian ini.

1) Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik pertama yang ditinjau dalam penelitian ini adalah jenis kelamin responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki. Distribusi tersebut ditampilkan pada Gambar 4.1. Pemilihan responden laki-laki dilakukan secara purposif dan disesuaikan dengan fokus penelitian, yaitu mengkaji model keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki yang telah menikah dan berperan sebagai ayah dalam keluarga. Pemusatan pada responden laki-laki bertujuan menjaga homogenitas karakteristik sampel sekaligus memperoleh gambaran yang lebih spesifik mengenai dinamika hubungan antara tuntutan pekerjaan, kondisi psikologis, dan

keharmonisan keluarga pada ayah pekerja. Oleh karena itu, penelitian ini tidak melibatkan responden perempuan sehingga tidak terdapat variasi jenis kelamin tersebut dalam sampel penelitian.



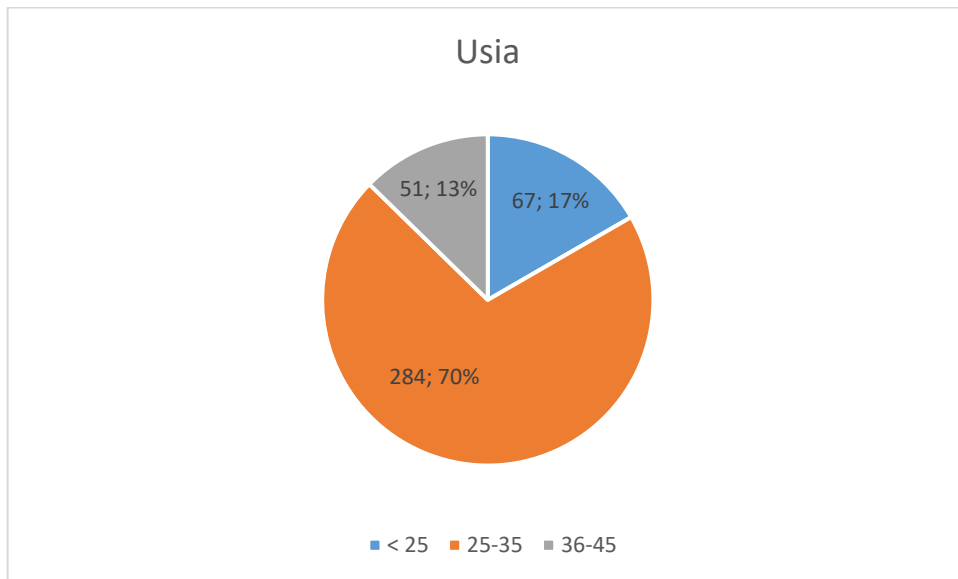
Gambar 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Data yang disajikan pada Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa seluruh responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 402 orang atau 100% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian benar-benar berfokus pada kelompok karyawan laki-laki sebagai kepala keluarga, sesuai dengan peran sosiokultural mereka sebagai penanggung jawab utama ekonomi rumah tangga. Oleh karena itu, penelitian ini tidak melibatkan partisipasi perempuan agar hasil analisis lebih spesifik dan sesuai dengan konteks peran laki-laki dalam menjaga keharmonisan keluarga di tengah tuntutan produktivitas era digital.

2) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik kedua berdasarkan usia responden. Gambaran mengenai usia responden dapat dilihat pada Gambar 4.2 dibawah ini :



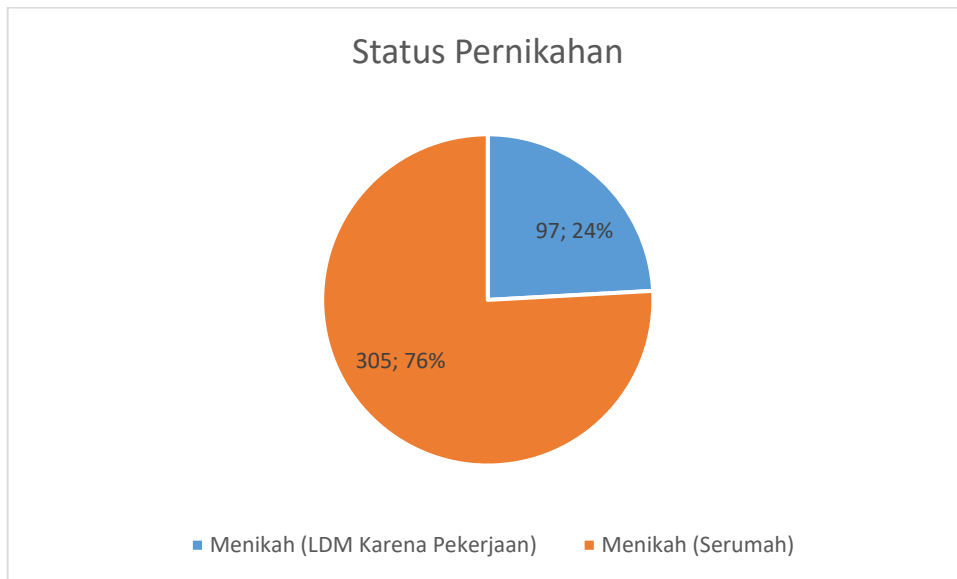
Gambar 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia kurang dari 25 tahun sebanyak 67 orang (17%), rentang usia 25 – 35 tahun sebanyak 284 orang (70%), dan rentang usia 36 – 45 tahun sebanyak 51 orang (13%).

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Status pernikahan

Karakteristik ketiga berdasarkan Status pernikahan responden. Gambaran mengenai usia responden dapat dilihat pada Gambar 4.3 dibawah ini :



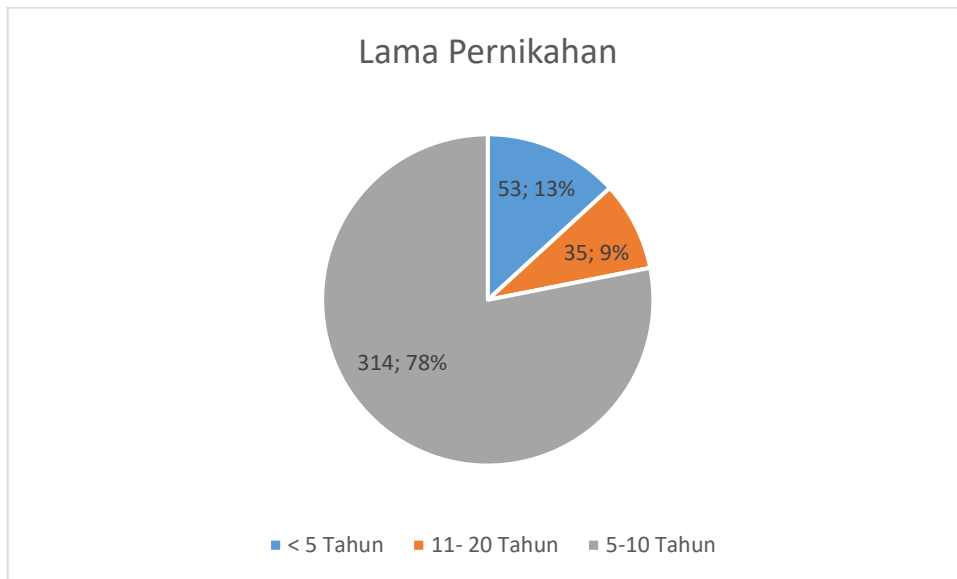
Gambar 4.3
Jumlah Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.3 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini, pertama menikah dan tinggal serumah sebanyak 305 orang (76%%), dan kedua menikah LDM karena pekerjaan ada 97 orang (24%).

4) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama pernikahan

Karakteristik keempat berdasarkan Lama pernikahan responden. Gambaran mengenai Lama pernikahan responden dapat dilihat pada Gambar 4.4 dibawah ini :



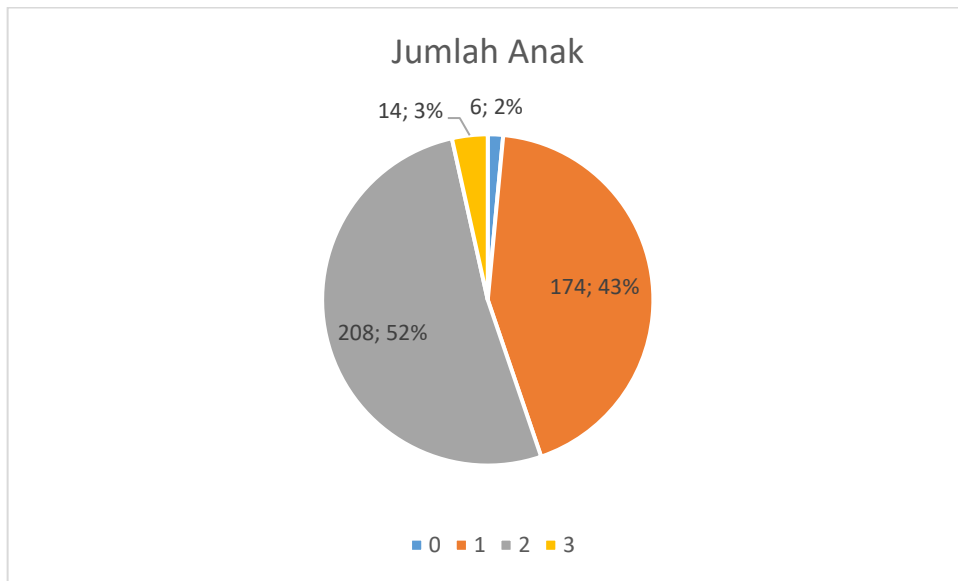
Gambar 4.4
Jumlah Responden Berdasarkan Lama pernikahan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.4 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang Lama pernikahan 5 - 10 tahun sebanyak 314 orang (78%), rentang Lama pernikahan kurang dari 5 tahun sebanyak 53 orang (13%), dan rentang Lama pernikahan 11 - 20 tahun sebanyak 35 orang (13%).

5) Karakteristik Responden Berdasarkan Jumlah anak

Karakteristik kelima berdasarkan jumlah anak responden. Gambaran mengenai jumlah anak responden dapat dilihat pada Gambar 4.5 dibawah ini :



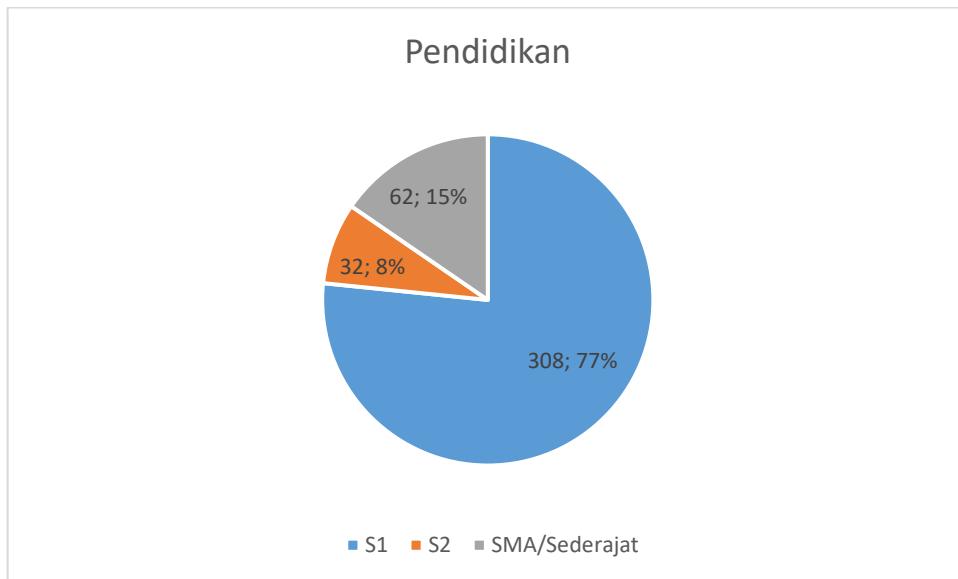
Gambar 4.5
Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah anak

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.5 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki 2 orang anak sebanyak 208 orang (52%), jumlah anak 1 orang sebanyak 174 orang (43%), dan sisanya memiliki anak 3 dan belum punya anak

6) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik keenam berdasarkan pendidikan responden. Gambaran mengenai pendidikan responden dapat dilihat pada Gambar 4.6 dibawah ini :



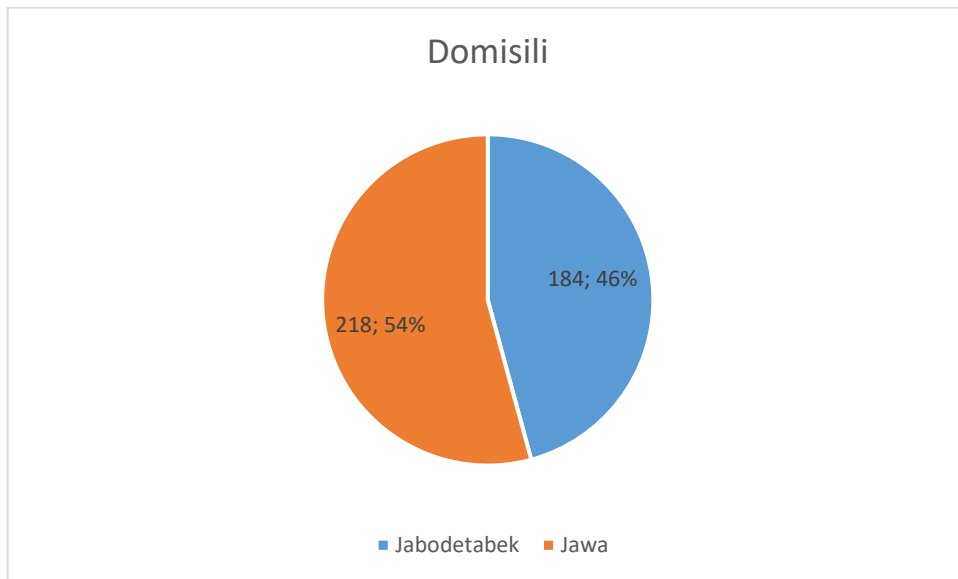
Gambar 4.6
Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.6 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pendidikan S1 sebanyak 308 orang (77%), pendidikan S2 sebanyak 32 orang (8%), dan pendidikan SMA sebanyak 62 orang (15%).

7) Karakteristik Responden Berdasarkan Domisili

Karakteristik ketujuh berdasarkan domisili responden. Gambaran mengenai domisili responden dapat dilihat pada Gambar 4.7 dibawah ini:



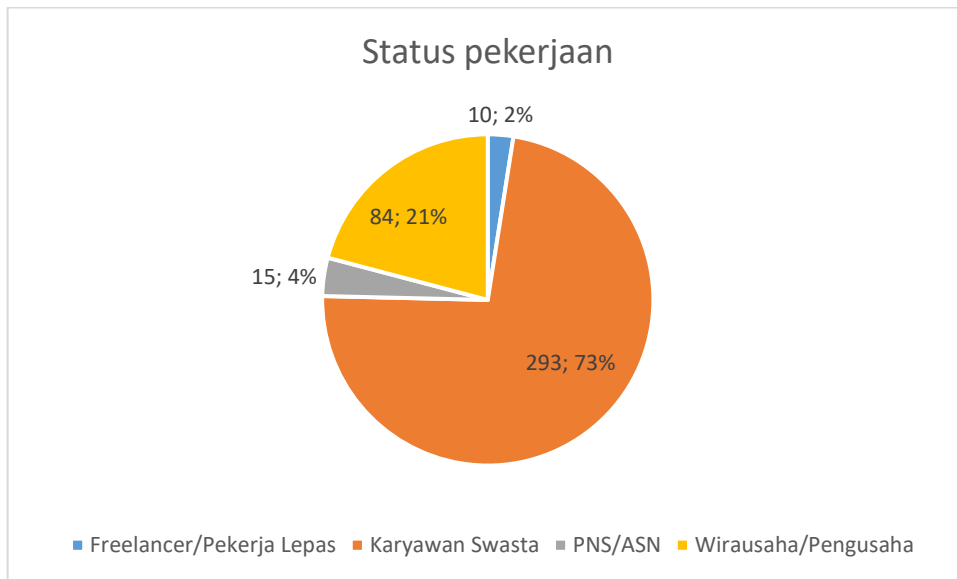
Gambar 4.7
Jumlah Responden Berdasarkan Domisili

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berdomisili di Jawa sebanyak 218 orang (54%), dan domisili Jabodetabek sebanyak 184 orang (46%).

8) Karakteristik Responden Berdasarkan Status pekerjaan

Karakteristik kedelapan berdasarkan Status pekerjaan responden. Gambaran mengenai Status pekerjaan responden dapat dilihat pada Gambar 4.8 dibawah ini :



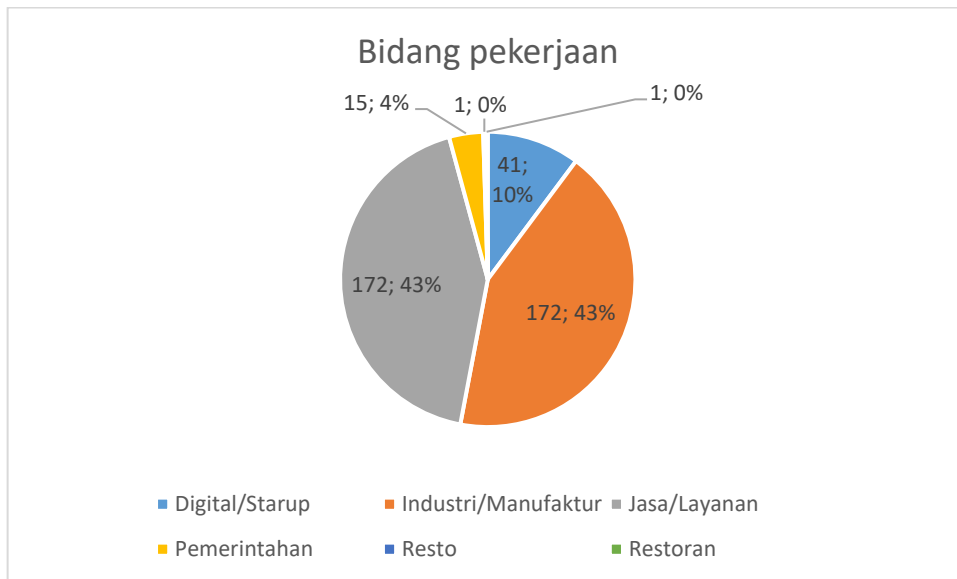
Gambar 4.8
Jumlah Responden Berdasarkan Status pekerjaan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.8 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pekerjaan karyawan swasta sebanyak 293 orang (73%), pekerjaan wiraswasta/pengusaha sebanyak 84 orang (21%), dan PNS/ASN sebanyak 15 orang (4%).

9) Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang pekerjaan

Karakteristik kedua berdasarkan bidang pekerjaan responden. Gambaran mengenai bidang pekerjaan responden dapat dilihat pada Gambar 4.9 dibawah ini :



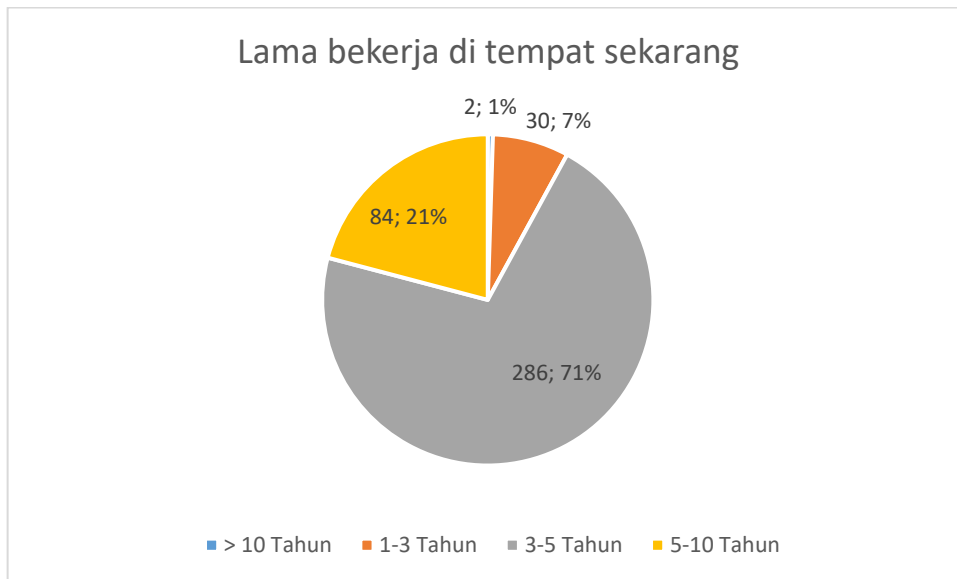
Gambar 4.9
Jumlah Responden Berdasarkan Bidang pekerjaan

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.9 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini pada bidang pekerjaan industri/manufaktur dan Jasa/layanan masing masing sebanyak 172 orang (43%), bidang resto sebanyak 41 orang (10%), dan bidang pemerintahan sebanyak 15 orang (4%).

10) Karakteristik Responden Berdasarkan Lama bekerja di tempat sekarang

Karakteristik kedua berdasarkan lama bekerja di tempat sekarang responden. Gambaran mengenai lama bekerja di tempat sekarang responden dapat dilihat pada Gambar 4.10 dibawah ini :



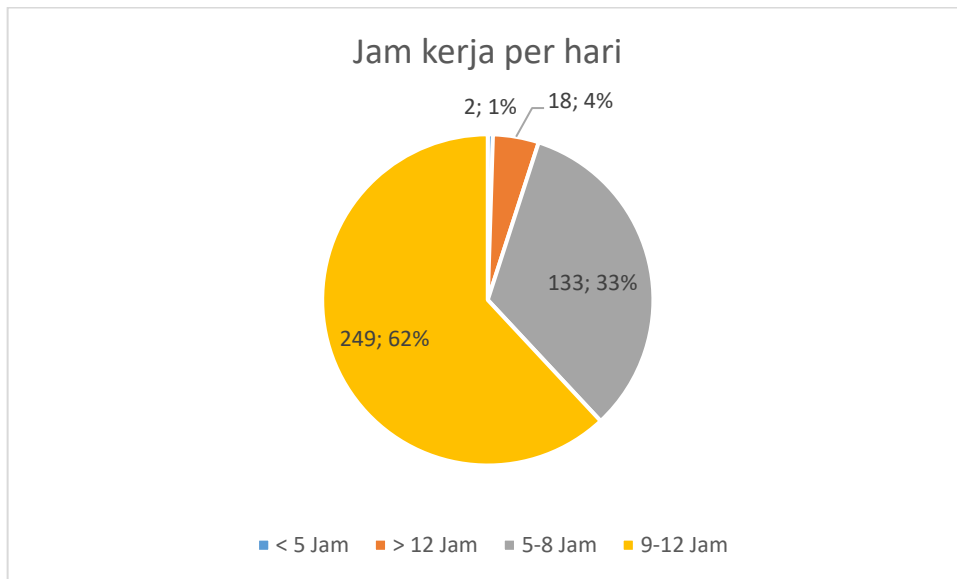
Gambar 4.10
Jumlah Responden Berdasarkan Lama bekerja di tempat sekarang

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.10 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang lama bekerja di tempat sekarang 3 - 5 tahun sebanyak 286 orang (71%), lama bekerja 5 - 10 tahun sebanyak 84 orang (21%), lama bekerja 1 - 3 tahun sebanyak 30 orang (7%).

11) Karakteristik Responden Berdasarkan Jam kerja per hari

Karakteristik kedua berdasarkan jam kerja per hari responden. Gambaran mengenai jam kerja per hari responden dapat dilihat pada Gambar 4.11 dibawah ini:



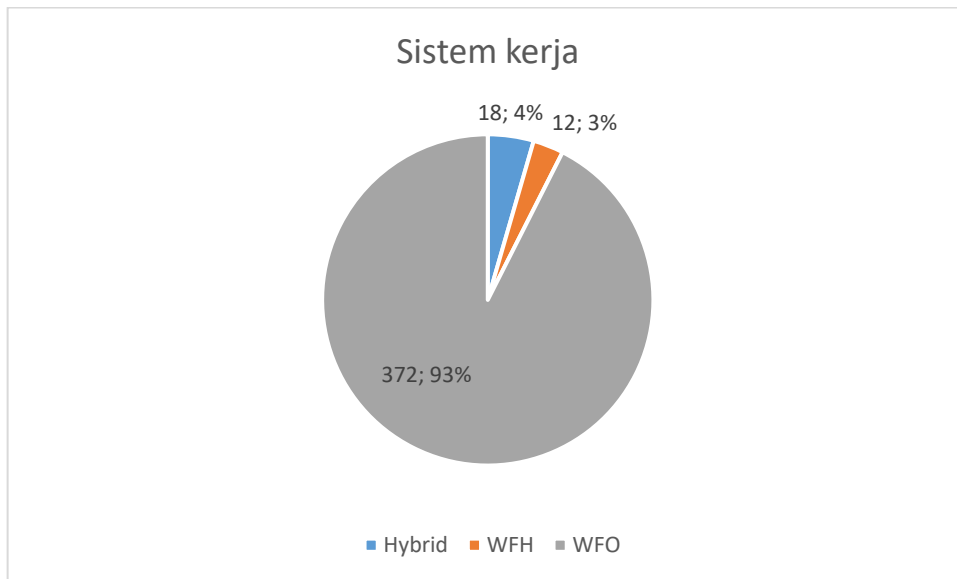
Gambar 4.11
Jumlah Responden Berdasarkan Jam kerja per hari

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.11 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang jam kerja per hari 9 – 12 jam sebanyak 249 orang (62%), rentang jam kerja per hari 5 – 8 jam sebanyak 133 orang (33%), dan rentang jam kerja per hari lebih dari 12 jam sebanyak 18 orang (4%).

12) Karakteristik Responden Berdasarkan Sistem kerja

Karakteristik kedua berdasarkan sistem kerja responden. Gambaran mengenai sistem kerja responden dapat dilihat pada Gambar 4.12 dibawah ini :



Gambar 4.12
Jumlah Responden Berdasarkan Sistem kerja

Sumber : Data Primer Diolah, 2025

Gambar 4.12 tersebut dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yang menggunakan sistem kerja WFO sebanyak 372 orang (93%), sistem kerja Hybrid sebanyak 18 orang (4%), dan sistem kerja WFH sebanyak 12 orang (3%).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Data Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui penyebaran jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner kepada 402 orang. Pada penelitian ini terdapat variabel-variabel yang meliputi variabel Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, Regulasi Emosi, dan Keharmonisan Keluarga. Gambaran karakteristik jawaban responden terhadap masing-masing variabel ditinjau dari hasil distribusi frekuensi dan nilai rata-rata. Pengukuran setiap item dari masing-masing variabel menggunakan skala Likert dengan skor 1 - 5, maka untuk mengetahui mayoritas jawaban responden pada masing-masing item dapat dibuat rumus sturges sebagai berikut :

$$\text{Interval Kelas } (c) = (X_n - X_1) : k$$

dimana c = perkiraan besarnya

k = banyaknya kelas

X_n = nilai skor tertinggi

X_1 = nilai skor terendah

$$c = (5-1) : 5$$

$$c = 4 : 5 = 0,8$$

Tabel 4.1 Interpretasi Rata-Rata Jawaban Responden

Interval rata-rata	Pernyataan
1,0 – 1,79	Sangat Tidak Baik
1,8 – 2,59	Tidak Baik
2,6 – 3,39	Sedang
3,4 – 4,19	Baik
4,2 – 5,00	Sangat Baik

a. Distribusi Frekuensi Variabel Paradoks Produktivitas

Variabel Paradoks produktivitas terdapat dua belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Hasil jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.2

**Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Variabel Paradoks Produktivitas**

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Item
X1.1	51	12.69	316	78.61	21	5.22	13	3.23	1	0.25	4.00
X1.2	164	40.80	185	46.02	40	9.95	13	3.23	0	0.00	4.24
X1.3	101	25.12	261	64.93	22	5.47	18	4.48	0	0.00	4.11
X1.4	95	23.63	265	65.92	31	7.71	9	2.24	2	0.50	4.10
X1.5	106	26.37	254	63.18	31	7.71	8	1.99	3	0.75	4.12
X1.6	104	25.87	260	64.68	23	5.72	12	2.99	2	0.50	4.12
X1.7	83	20.65	280	69.65	24	5.97	13	3.23	2	0.50	4.07
X1.8	132	32.84	235	58.46	19	4.73	16	3.98	0	0.00	4.20
X1.9	105	26.12	257	63.93	26	6.47	13	3.23	1	0.25	4.12
X1.10	89	22.14	274	68.16	17	4.23	21	5.22	1	0.25	4.07
X1.11	124	30.85	247	61.44	12	2.99	18	4.48	1	0.25	4.18
X1.12	113	28.11	250	62.19	20	4.98	18	4.48	1	0.25	4.13
Grand Mean											4.12

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 402 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Paradoks Produktivitas. hasil perhitungan rata – rata variabel Paradoks produktivitas sebesar 4,12. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Paradoks produktivitas yang sudah dirasakan oleh karyawan memiliki kategori penilaian yang tinggi.

b. Distribusi Frekuensi Variabel Kesadaran Diri

Variabel Kesadaran Diri terdapat beberapa indikator terbagi menjadi lima belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.3

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Variabel Kesadaran Diri

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	30	7.46	249	61.94	61	15.17	61	15.17	1	0.25	3.61
X2.2	56	13.93	194	48.26	109	27.11	43	10.70	0	0.00	3.65
X2.3	47	11.69	199	49.50	98	24.38	56	13.93	2	0.50	3.58
X2.4	45	11.19	201	50.00	112	27.86	43	10.70	1	0.25	3.61
X2.5	29	7.21	206	51.24	116	28.86	51	12.69	0	0.00	3.53
X2.6	50	12.44	206	51.24	104	25.87	41	10.20	1	0.25	3.65
X2.7	43	10.70	204	50.75	114	28.36	40	9.95	1	0.25	3.62
X2.8	40	9.95	193	48.01	122	30.35	46	11.44	1	0.25	3.56
X2.9	40	9.95	200	49.75	119	29.60	42	10.45	1	0.25	3.59
X2.10	36	8.96	212	52.74	99	24.63	54	13.43	1	0.25	3.57
X2.11	54	13.43	209	51.99	104	25.87	35	8.71	0	0.00	3.70
X2.12	37	9.20	215	53.48	108	26.87	40	9.95	2	0.50	3.61
X2.13	45	11.19	207	51.49	100	24.88	49	12.19	1	0.25	3.61
X2.14	50	12.44	197	49.00	110	27.36	44	10.95	1	0.25	3.62
X2.15	38	9.45	217	53.98	96	23.88	49	12.19	2	0.50	3.60
Grand Mean											3.61

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 402 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Kesadaran Diri. hasil perhitungan rata – rata variabel Kesadaran Diri sebesar 3,61. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kesadaran Diri karyawan sudah dapat berjalan dengan baik.

c. Distribusi Frekuensi Variabel Regulasi Emosi (M)

Variabel Regulasi Emosi terdapat indikator yang terbagi menjadi lima belas pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 :

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Variabel Regulasi Emosi (M)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Item
Z1	31	7.71	212	52.74	75	18.66	84	20.90	0	0.00	3.47
Z2	49	12.19	190	47.26	114	28.36	49	12.19	0	0.00	3.59
Z3	52	12.94	184	45.77	107	26.62	59	14.68	0	0.00	3.57
Z4	48	11.94	194	48.26	114	28.36	45	11.19	1	0.25	3.60
Z5	29	7.21	198	49.25	115	28.61	60	14.93	0	0.00	3.49
Z6	38	9.45	185	46.02	129	32.09	50	12.44	0	0.00	3.52
Z7	39	9.70	188	46.77	117	29.10	57	14.18	1	0.25	3.51
Z8	36	8.96	208	51.74	114	28.36	44	10.95	0	0.00	3.59
Z9	36	8.96	190	47.26	123	30.60	52	12.94	1	0.25	3.52
Z10	41	10.20	193	48.01	107	26.62	60	14.93	1	0.25	3.53
Z11	35	8.71	200	49.75	121	30.10	44	10.95	2	0.50	3.55
Z12	40	9.95	202	50.25	103	25.62	56	13.93	1	0.25	3.56
Z13	38	9.45	212	52.74	100	24.88	52	12.94	0	0.00	3.59
Z14	39	9.70	192	47.76	111	27.61	59	14.68	1	0.25	3.52
Z15	41	10.20	202	50.25	108	26.87	47	11.69	4	1.00	3.57
Grand Mean											3.55

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 402 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Regulasi Emosi. hasil perhitungan rata – rata variabel Regulasi Emosi sebesar 3,55. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Regulasi Emosi karyawan memiliki kategori penilaian yang tinggi.

d. Distribusi Frekuensi Variabel Keharmonisan Keluarga (Y)

Variabel Keharmonisan Keluarga terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.5 :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Variabel Keharmonisan Keluarga (Y)

Item	SS		S		N		TS		STS		Rata-rata
	F	%	F	%	f	%	f	%	f	%	Item
Y1	29	7.21	208	51.74	69	17.16	96	23.88	0	0.00	3.42
Y2	46	11.44	179	44.53	130	32.34	47	11.69	0	0.00	3.56
Y3	35	8.71	183	45.52	128	31.84	56	13.93	0	0.00	3.49
Y4	40	9.95	184	45.77	122	30.35	56	13.93	0	0.00	3.52
Y5	25	6.22	200	49.75	129	32.09	48	11.94	0	0.00	3.50
Y6	31	7.71	196	48.76	122	30.35	53	13.18	0	0.00	3.51
Y7	32	7.96	202	50.25	115	28.61	53	13.18	0	0.00	3.53
Y8	33	8.21	198	49.25	124	30.85	47	11.69	0	0.00	3.54
Y9	27	6.72	185	46.02	122	30.35	67	16.67	1	0.25	3.42
Y10	30	7.46	217	53.98	109	27.11	46	11.44	0	0.00	3.57
Y11	32	7.96	205	51.00	119	29.60	44	10.95	2	0.50	3.55
Y12	45	11.19	195	48.51	117	29.10	45	11.19	0	0.00	3.60
Y13	36	8.96	207	51.49	112	27.86	47	11.69	0	0.00	3.58
Y14	48	11.94	199	49.50	116	28.86	39	9.70	0	0.00	3.64
Y15	27	6.72	223	55.47	110	27.36	42	10.45	0	0.00	3.58
Grand Mean											3.53

Sumber : data primer diolah

Pada Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 402 responden, didapatkan penilaian responden tentang variabel Keharmonisan Keluarga. hasil perhitungan rata – rata variabel Keharmonisan Keluarga sebesar 3,53. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan sudah memiliki keharmonisan rumah tangga yang tinggi.

2. Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji dan menguji hubungan struktural antar konstruk laten dalam model keharmonisan keluarga, yang melibatkan Paradoks produktivitas dan Kesadaran Diri sebagai variabel eksogen, Regulasi Emosi sebagai variabel mediasi, serta Keharmonisan Keluarga sebagai konstruk endogen utama. Pendekatan ini dipilih karena mampu menganalisis model yang kompleks dengan jumlah variabel laten dan indikator yang relatif banyak, serta tetap efektif digunakan pada jumlah sampel besar. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 4.1.

Analisis model dilakukan melalui dua tahap utama, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Tahap evaluasi outer model bertujuan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk laten secara valid dan reliabel. Uji validitas konvergen dilakukan dengan memeriksa nilai loading factor yang diharapkan lebih besar dari 0,70, serta nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang harus melebihi 0,50 untuk memastikan bahwa indikator memiliki konsistensi internal yang baik. Validitas diskriminan dievaluasi menggunakan kriteria Fornell-Larcker, cross-loading, serta *rasio Heterotrait-Monotrait* (HTMT) yang idealnya berada di bawah 0,90.

Selanjutnya, reliabilitas konstruk diuji melalui nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, di mana kedua nilai tersebut diharapkan berada di atas 0,70 sebagai indikator bahwa konstruk memiliki stabilitas pengukuran yang tinggi. Pemeriksaan multikolinearitas juga dilakukan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk memastikan tidak terjadi redundansi antar indikator; nilai VIF yang baik harus kurang dari 5. Dengan demikian, tahap ini memastikan bahwa semua konstruk dan indikator dalam model memiliki kualitas pengukuran yang valid dan reliabel.

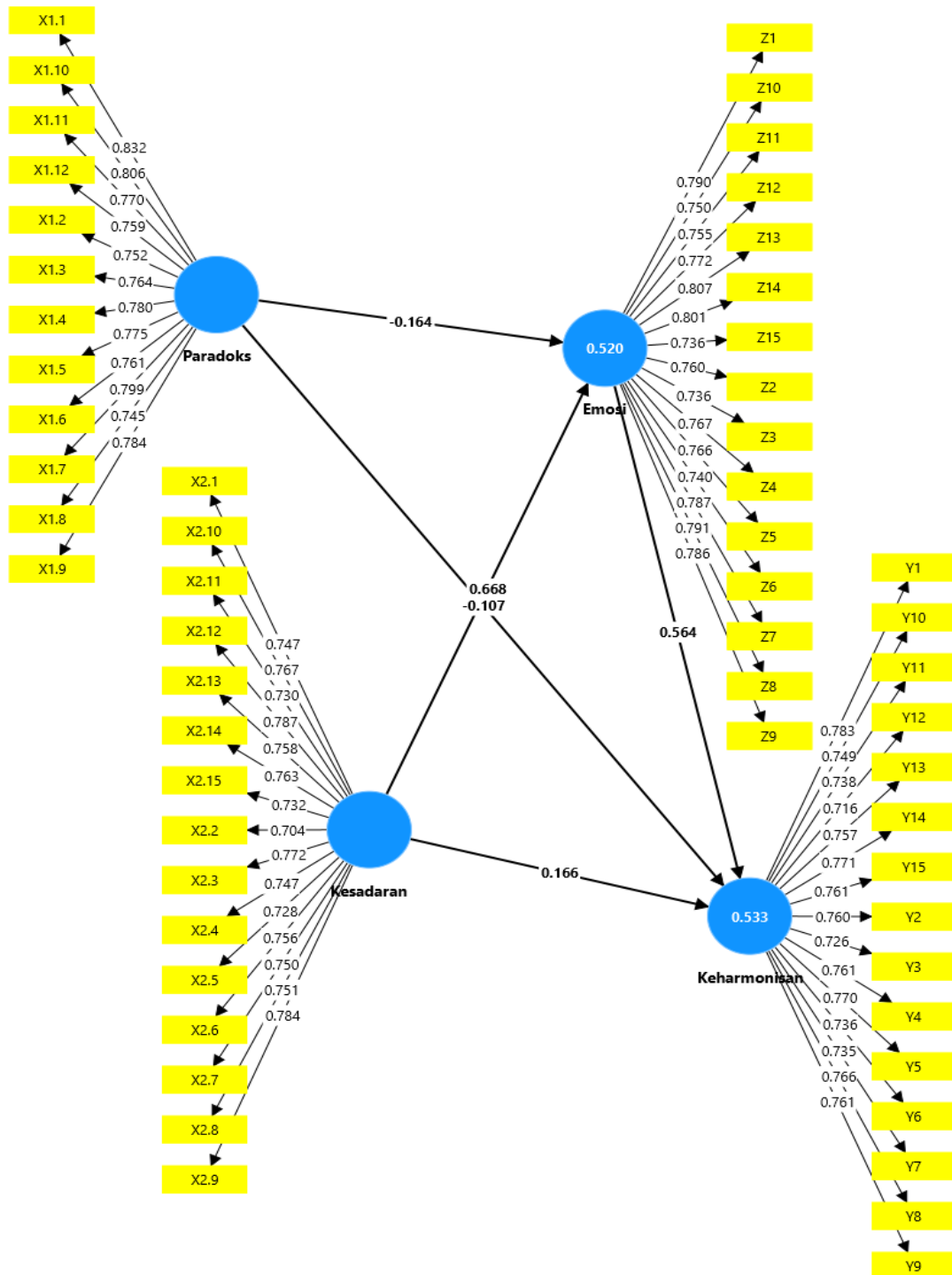
Setelah model pengukuran dinyatakan memenuhi kriteria, analisis dilanjutkan pada tahap evaluasi inner model untuk menguji hubungan kausal antar konstruk laten. Evaluasi ini mencakup pemeriksaan kolinearitas antar variabel prediktor ($VIF < 5$), pengujian signifikansi jalur (path coefficient) melalui bootstrapping, serta penilaian kekuatan hubungan struktural menggunakan nilai R^2 . Selain itu, ukuran efek (effect size, f^2) digunakan untuk menilai kontribusi relatif setiap konstruk terhadap variabel endogen, sedangkan *predictive relevance* (Q^2) digunakan untuk menguji kemampuan prediktif model secara keseluruhan.

Tahap ini juga bertujuan untuk menilai goodness of fit model secara empiris. Nilai R^2 sebesar 0,7758 menunjukkan bahwa konstruk Paradoks

Produktivitas, Kesadaran Diri, dan Regulasi Emosi secara simultan mampu menjelaskan 77,58% variabilitas Keharmonisan Keluarga, yang menandakan model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat. Selain itu, nilai Q^2 di atas 0,70 menunjukkan relevansi prediktif yang tinggi, sehingga model yang dibangun dapat dinyatakan layak secara statistik dan konseptual.

Analisis SEM-PLS tidak hanya menguji hubungan antarvariabel, tetapi juga memvalidasi model teoretis keharmonisan keluarga yang dirancang untuk menggambarkan dinamika psikologis karyawan laki-laki di era digital. Melalui pendekatan ini, diperoleh gambaran komprehensif mengenai bagaimana Paradoks produktivitas dan Kesadaran Diri secara simultan berkontribusi terhadap Keharmonisan Keluarga melalui mekanisme psikologis Regulasi Emosi sebagai variabel mediasi.

a. Evaluasi Model Pengukuran/ *Measurement (Outer Model)*



Gambar 4.13
Model Pengukuran (*Outer Model*)

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,70.

1) Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara item pertanyaan yang digunakan dengan variabel latennya. Validitas konvergen dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara skor item atau *component score* dengan skor variabel laten atau *construct score* yang dihitung dengan PLS.

Hasil pengujian jika nilai faktor loading di atas 0,7 dikatakan ideal dan valid. Tetapi, nilai faktor loading di atas 0,5 juga masih dapat diterima namun jika nilai faktor loading dibawah 0,5 maka item yang digunakan harus di keluarkan dari model. Pada penelitian ini yang di gunakan nilai kritis 0,7. Berikut disajikan hasil dari outer loading untuk setiap indikator – indikator yang dimiliki oleh tiap – tiap variabel laten eksogen dan endogen yang didapat dari olah data menggunakan SmartPLS :

Tabel 4.6
Outer Loadings

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
X1.1				0.832
X1.2				0.752
X1.3				0.764
X1.4				0.780

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
X1.5				0.775
X1.6				0.761
X1.7				0.799
X1.8				0.745
X1.9				0.784
X1.10				0.806
X1.11				0.770
X1.12				0.759
X2.1			0.747	
X2.2			0.704	
X2.3			0.772	
X2.4			0.747	
X2.5			0.728	
X2.6			0.756	
X2.7			0.750	
X2.8			0.751	
X2.9			0.784	
X2.10			0.767	
X2.11			0.730	
X2.12			0.787	
X2.13			0.758	
X2.14			0.763	
X2.15			0.732	
Y1		0.783		
Y2		0.760		
Y3		0.726		
Y4		0.761		
Y5		0.770		
Y6		0.736		
Y7		0.735		
Y8		0.766		
Y9		0.761		
Y10		0.749		
Y11		0.738		
Y12		0.716		
Y13		0.757		
Y14		0.771		
Y15		0.761		
Z1	0.790			
Z2	0.760			
Z3	0.736			

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
Z4	0.767			
Z5	0.766			
Z6	0.740			
Z7	0.787			
Z8	0.791			
Z9	0.786			
Z10	0.750			
Z11	0.755			
Z12	0.772			
Z13	0.807			
Z14	0.801			
Z15	0.736			

Sumber : Pengolahan data dengan SmartPLS (2025)

Tabel 4.6 menggambarkan nilai faktor loading (convergent validity) dari setiap indikator. Nilai faktor loading $> 0,7$ dapat dikatakan valid. Dari tabel ini, diketahui bahwa semua nilai faktor loading dari indikator Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, Regulasi Emosi (Z) dan Keharmonisan Keluarga (Y) lebih besar dari 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa indikator – indikator tersebut valid.

2) Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Discriminant Validity adalah untuk membuktikan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada variabel penyusun lebih baik daripada ukuran pada variabel lainnya. *Discriminant Validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk.

Setelah *convergen validity*, evaluasi selanjutnya adalah melihat *discriminant validity* dengan *cross loading*. *Discriminant validity* dari model pengukuran dinilai berdasarkan pengukuran *cross loading* dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan pokok pengukuran (setiap indikatornya) lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka konstruk laten memprediksi indikatornya lebih baik daripada konstruk lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki

nilai *loading* yang paling besar dengan nilai loading lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7
Nilai *Cross Loading*

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
X1.1	-0.262	-0.302	-0.217	0.832
X1.2	-0.228	-0.221	-0.167	0.752
X1.3	-0.223	-0.224	-0.142	0.764
X1.4	-0.269	-0.245	-0.151	0.780
X1.5	-0.239	-0.230	-0.149	0.775
X1.6	-0.186	-0.189	-0.135	0.761
X1.7	-0.261	-0.270	-0.200	0.799
X1.8	-0.214	-0.250	-0.139	0.745
X1.9	-0.315	-0.315	-0.212	0.784
X1.10	-0.197	-0.190	-0.131	0.806
X1.11	-0.187	-0.227	-0.134	0.770
X1.12	-0.203	-0.202	-0.144	0.759
X2.1	0.470	0.356	0.747	-0.153
X2.2	0.455	0.348	0.704	-0.151
X2.3	0.528	0.406	0.772	-0.155
X2.4	0.516	0.431	0.747	-0.139
X2.5	0.490	0.396	0.728	-0.112
X2.6	0.549	0.441	0.756	-0.232
X2.7	0.527	0.471	0.750	-0.141
X2.8	0.497	0.446	0.751	-0.112
X2.9	0.584	0.474	0.784	-0.198
X2.10	0.512	0.461	0.767	-0.184
X2.11	0.514	0.445	0.730	-0.110
X2.12	0.577	0.469	0.787	-0.221
X2.13	0.558	0.456	0.758	-0.158
X2.14	0.565	0.502	0.763	-0.197
X2.15	0.557	0.460	0.732	-0.100
Y1	0.585	0.783	0.474	-0.279
Y2	0.573	0.760	0.399	-0.268
Y3	0.543	0.726	0.446	-0.242
Y4	0.591	0.761	0.521	-0.258
Y5	0.537	0.770	0.417	-0.238
Y6	0.528	0.736	0.459	-0.201
Y7	0.521	0.735	0.463	-0.197

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
Y8	0.539	0.766	0.457	-0.240
Y9	0.527	0.761	0.418	-0.240
Y10	0.546	0.749	0.415	-0.168
Y11	0.497	0.738	0.406	-0.243
Y12	0.491	0.716	0.441	-0.281
Y13	0.505	0.757	0.428	-0.210
Y14	0.522	0.771	0.421	-0.255
Y15	0.532	0.761	0.431	-0.218
Z1	0.790	0.559	0.542	-0.278
Z2	0.760	0.522	0.535	-0.288
Z3	0.736	0.524	0.517	-0.238
Z4	0.767	0.539	0.548	-0.199
Z5	0.766	0.525	0.545	-0.225
Z6	0.740	0.531	0.502	-0.222
Z7	0.787	0.563	0.529	-0.216
Z8	0.791	0.572	0.536	-0.223
Z9	0.786	0.567	0.521	-0.240
Z10	0.750	0.583	0.526	-0.204
Z11	0.755	0.530	0.522	-0.229
Z12	0.772	0.528	0.546	-0.225
Z13	0.807	0.590	0.587	-0.269
Z14	0.801	0.592	0.606	-0.283
Z15	0.736	0.504	0.551	-0.176

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan nilai cross loading, dapat diketahui bahwa semua indikator yang menyusun masing-masing variabel dalam penelitian ini (nilai yang dicetak tebal) telah memenuhi discriminant validity karena memiliki nilai outer loading terbesar untuk variabel yang dibentuknya dan tidak pada variabel yang lain. Dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Evaluasi pengukuran *Diskriminant Validity* selanjutnya adalah *Fornell Larcker* yaitu dengan membandingkan nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada nilai korelasi di antara konstruk, maka *discriminant validity* yang baik tercapai. Selain itu, nilai AVE lebih besar dari 0,5 sangat direkomendasikan.

Tabel 4.8
Nilai *discriminant validity* Fornell Larcker

	AVE	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
Emosi	0.593	0.770			
Keharmonisan	0.567	0.713	0.753		
Kesadaran	0.566	0.703	0.585	0.752	
Paradoks	0.605	-0.305	-0.314	-0.211	0.778

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan perhitungan *Fornell-Larcker Criterion* didapatkan bahwa nilai korelasi antar variabel masih dibawah nilai akar kuadrat dari AVE (cetak Tebal), dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*. Nilai AVE untuk keempat konstruk tersebut lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengukuran model memiliki diskriminan validity yang baik.

Tabel 4.9
Nilai *discriminant validity* HTMT

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
Emosi				
Keharmonisan	0.750			
Kesadaran	0.738	0.614		
Paradoks	0.315	0.325	0.217	

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan perhitungan *HTMT* didapatkan bahwa nilai korelasi antar variabel masih dibawah nilai 0,9, dengan demikian semua indikator di tiap variabel dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

1. *Reliabilitas*

Pengujian selanjutnya untuk menganalisis *outer model* adalah dengan melihat reliabilitas konstruk variabel laten yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* maupun nilai *cronbach alpha* diatas 0,70. Berikut hasil Evaluasi Model PLS :

Tabel 4.10
Reliabilitas

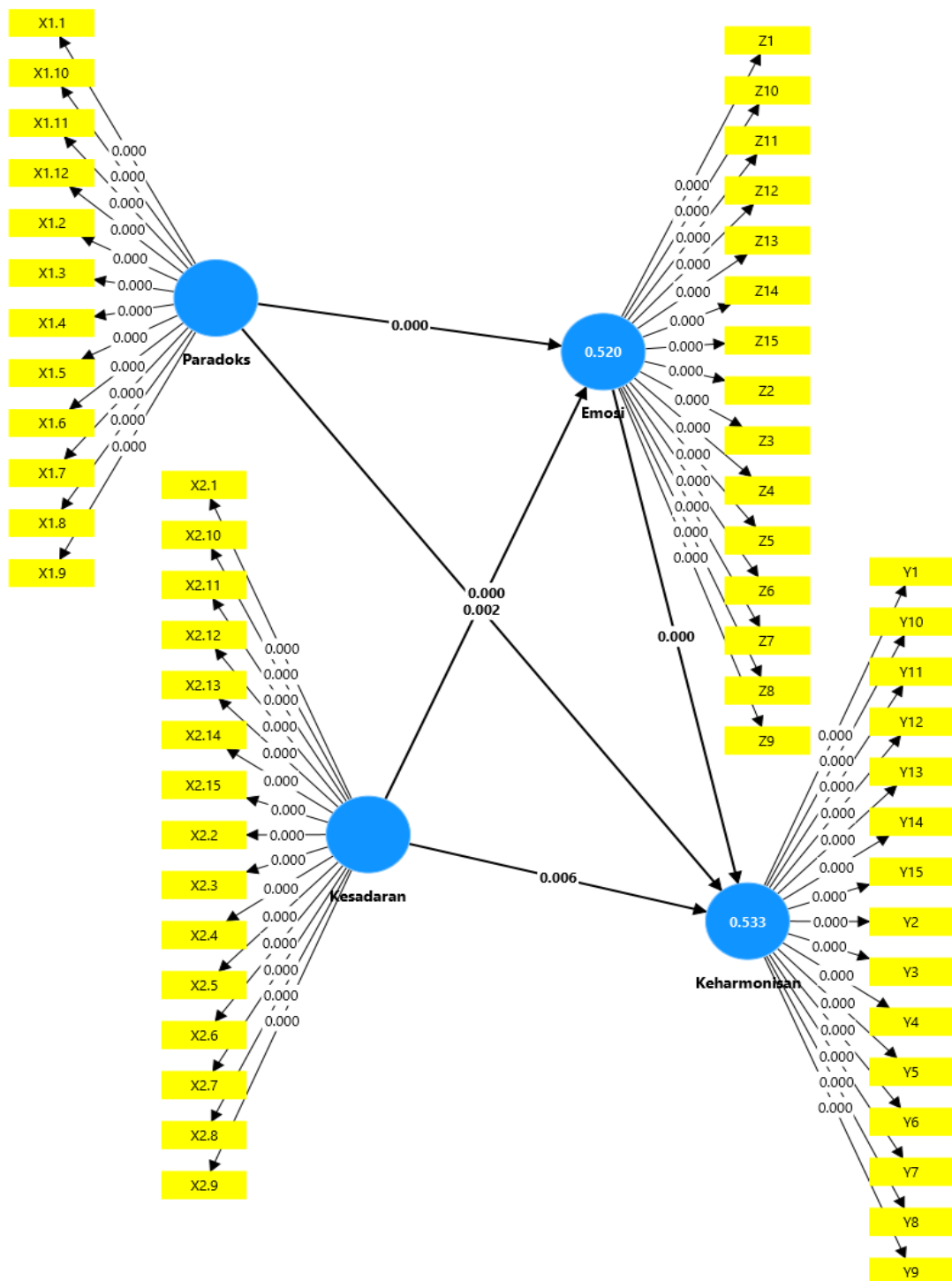
	Cronbach's alpha	Composite reliability (ρ_c)
Emosi	0.951	0.956
Keharmonisan	0.945	0.951
Kesadaran	0.945	0.951
Paradoks	0.941	0.948

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Disamping uji validitas konstruk, dilakukan juga uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan uji kriteria yaitu composite reliability dan cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk yang dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0.70. Jadi dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

b. Evaluasi Model Struktural / *Structural (Inner Model)*

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 4.14
Model Struktural (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-square yang merupakan *uji goodness-fit model*.

Tabel 4.11
Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
Emosi	0.520	0.518
Keharmonisan	0.533	0.530

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan dua buah variabel endogen yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel Regulasi Emosi (M) yang dipengaruhi oleh variabel Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri. Demikian juga dengan variabel Keharmonisan Keluarga (Y) yang dipengaruhi oleh variabel Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, dan variabel Regulasi Emosi (M).

Tabel 4.11 menunjukkan nilai R-square untuk variabel Regulasi Emosi diperoleh sebesar 0,520. Nilai R-square tersebut menunjukkan bahwa 52% variabel Regulasi Emosi (M) dapat dipengaruhi oleh variabel Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri. sedangkan sisanya 48% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

Tabel 4.11 menunjukkan nilai R-square Keharmonisan Keluarga sebesar 0,533 menunjukkan variabel Keharmonisan Keluarga (Y) dipengaruhi oleh variabel Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, dan Regulasi Emosi (M) sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% di pengaruhi oleh variabel lain di luar yang diteliti.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai VIF yang didapat dari perhitungan PLS berganda, apabila nilai $VIF < 5$

maka Tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.12

Tabel 4.12 : Hasil Uji Multikolinieritas

	VIF
Emosi -> Keharmonisan	2.083
Kesadaran -> Emosi	1.047
Kesadaran -> Keharmonisan	1.977
Paradoks -> Emosi	1.047
Paradoks -> Keharmonisan	1.103

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.12, berikut hasil pengujian dari Uji multikolinearitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 5. Jika nilai $VIF > 5$ maka terjadi multikolinearitas. Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas karena memiliki nilai $VIF < 5$.

3. *Predictive Relevance (Q²)*

Goodness of Fit Model diukur menggunakan *R-square* variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi, sedangkan *Q-Square predictive relevance* untuk model struktural, *predictive relevance* digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai konservasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q^2 ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (*path analysis*).

Berdasarkan tabel 4.11 maka perhitungan *predictive relevance* adalah sebagai berikut

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$\text{Nilai } Q^2 = 1 - (1 - 0.520) \times (1 - 0.533)$$

$$= 0,7758$$

Keterangan :

Q^2 : nilai *Predictive Relevance*

R_1^2 : nilai *R-Square* variabel Regulasi Emosi

R_2^2 : nilai *R-Square* variabel Keharmonisan Keluarga

Dari hasil perhitungan tersebut diketahui nilai Q^2 sebesar 0,7758, artinya adalah besarnya keragaman data dari penelitian yang dapat dijelaskan oleh model struktural yang dirancang adalah sebesar 77,58%, sedangkan sisanya 22,42% dijelaskan oleh faktor lain diluar model. Berdasarkan hasil ini dapat dikatakan model struktural pada penelitian ini cukup baik karena lebih mendekati nilai 1.

4. Evaluasi *Goodness Of Fit*

Goodness of Fit (GoF) merupakan pengukuran ketepatan model secara keseluruhan dan dianggap sebagai pengukuran tunggal dari outer model dan inner model. Hasil perhitungan GoF dapat dilihat pada Tabel berikut

Tabel 4.13 Ketepatan Model

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.039	0.039
d_ULS	2.528	2.528
d_G	0.975	0.975
Chi-square	2051.910	2051.910
NFI	0.874	0.874

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan pada Tabel diatas didapatkan bahwa nilai SRMR sebesar 0,039 sudah lebih kecil dari 0,08. maka model dinyatakan fit. Artinya model mempunyai kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data empiris

5. *f Square*

f square merupakan besar efek dari variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan asumsi variabel eksogen yang lain dianggap tidak ada. Hasil perhitungan effect size *f square* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.14 f square

	f-square
Emosi -> Keharmonisan	0.327
Kesadaran -> Emosi	0.889
Kesadaran -> Keharmonisan	0.030
Paradoks -> Emosi	0.054
Paradoks -> Keharmonisan	0.022

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan Tabel 4.14 didapatkan bahwa effect size terhadap regulasi emosi dan Keharmonisan keluarga memiliki kategori yang kecil sampai tinggi, sehingga memberikan pengaruh yang signifikan.

6. Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menilai kekuatan dan signifikansi hubungan struktural antar konstruk dalam model Keharmonisan Keluarga di Era Digital menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS). Pendekatan ini digunakan karena SEM-PLS berorientasi pada kemampuan model dalam menjelaskan dan memprediksi variabel endogen.

Kerangka SEM-PLS, pengujian hubungan antar konstruk dilakukan melalui estimasi koefisien jalur struktural dan dievaluasi menggunakan teknik bootstrapping. Metode bootstrapping digunakan untuk memperoleh nilai t-statistic dan p-value guna menilai signifikansi hubungan struktural yang dihipotesiskan, sekaligus meminimalkan pengaruh ketidaknormalan distribusi data. Kriteria pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai t-statistic $\geq 1,96$ dan p-value $< 0,05$.

Hasil pengujian jalur struktural melalui prosedur bootstrapping SEM-PLS selanjutnya disajikan dalam Tabel 4.15 dan Tabel 4.16, yang menggambarkan hubungan langsung dan tidak langsung antar konstruk dalam model keharmonisan keluarga di era digital.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Paradoks -> Keharmonisan	-0.107	-0.107	0.034	3.156	0.002
Kesadaran -> Keharmonisan	0.166	0.167	0.061	2.723	0.006
Paradoks -> Emosi	-0.164	-0.166	0.035	4.748	0.000
Kesadaran -> Emosi	0.668	0.669	0.035	18.837	0.000
Emosi -> Keharmonisan	0.564	0.565	0.058	9.672	0.000

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Hasil pengujian hipotesis yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai t hitung. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel. Nilai t-tabel dapat diperoleh dari 402 responden yang pada akhirnya didapatkan t-tabel sebesar 1,960. Namun jika menggunakan nilai p-value, maka nilai p value dibandingkan dengan nilai tingkat kesalahan (α) sebesar 5%. Hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

a. Hipotesis 1

H1 : Paradoks produktivitas mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga .

Hasil pengujian hipotesis variabel Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga didapatkan koefisien jalur sebesar -0,107 dan t hitung sebesar 3,156. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,960 atau $p = 0,035 > 0,05$. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Paradoks produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga ($\beta = -0,107$; $t = 3,156$; $p = 0,002$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat paradoks produktivitas yang dialami karyawan, maka semakin rendah tingkat keharmonisan keluarga yang dirasakan. Dalam konteks model, Paradoks produktivitas berperan sebagai faktor risiko utama yang secara langsung melemahkan keharmonisan keluarga.

b. Hipotesis 2

H2 : Kesadaran Diri mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga .

Hasil pengujian hipotesis variabel Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga didapatkan koefisien jalur sebesar 0,166 dan t hitung sebesar 2,723. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel 1,960 atau $p\ 0,027 < 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kesadaran Diri memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga ($\beta = 0,166$; $t = 2,723$; $p = 0,006$). Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat kesadaran diri yang lebih tinggi cenderung mampu menjaga kualitas relasi keluarga secara lebih adaptif. Dalam model keharmonisan keluarga, Kesadaran Diri berfungsi sebagai faktor protektif psikologis yang memperkuat keseimbangan peran kerja dan keluarga.

c. Hipotesis 3

H3: Paradoks produktivitas mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Regulasi Emosi.

Hasil pengujian hipotesis variabel Paradoks produktivitas terhadap Regulasi Emosi menunjukkan koefisien jalur sebesar $-0,164$ dengan nilai t-statistic sebesar 4,748 dan tingkat signifikansi $p = 0,000$. Nilai t-statistic tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,960 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan struktural yang diuji dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Paradoks produktivitas memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Regulasi Emosi ($\beta = -0,164$; $t = 4,748$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tekanan produktivitas digital yang dialami karyawan, semakin menurun kemampuan mereka dalam mengelola dan mengatur emosi. Dalam model keharmonisan keluarga, Paradoks produktivitas berperan sebagai sumber tekanan psikologis yang melemahkan kapasitas

regulasi emosi, yang selanjutnya dapat berdampak pada keseimbangan peran kerja dan kehidupan keluarga.

d. Hipotesis 4

H4: Kesadaran Diri mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Regulasi Emosi.

Hasil pengujian hipotesis variabel Kesadaran Diri terhadap Regulasi Emosi menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,668 dengan nilai t-statistic sebesar 18,837 dan tingkat signifikansi $p = 0,000$. Nilai t-statistic tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,960 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan struktural yang diuji dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Kesadaran Diri memiliki pengaruh positif dan sangat kuat terhadap Regulasi Emosi ($\beta = 0,668$; $t = 18,837$; $p < 0,001$). Temuan ini mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengenali, memahami, dan mengelola respons emosionalnya. Dalam model keharmonisan keluarga, Kesadaran Diri berfungsi sebagai faktor intrapsikis utama yang memperkuat kapasitas regulasi emosi, sehingga membantu karyawan menghadapi tekanan kerja digital secara lebih adaptif dan seimbang.

e. Hipotesis 5

H5: Regulasi Emosi mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga.

Hasil pengujian hipotesis variabel Regulasi Emosi terhadap Keharmonisan Keluarga menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,564 dengan nilai t-statistic sebesar 9,672 dan tingkat signifikansi $p = 0,000$. Nilai t-statistic tersebut lebih besar dari nilai kritis 1,960 dan nilai p lebih kecil dari 0,05, sehingga hubungan struktural yang diuji dinyatakan signifikan secara statistik. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Regulasi Emosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga ($\beta = 0,564$; $t = 9,672$; $p < 0,001$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan individu dalam mengelola dan mengekspresikan emosinya secara adaptif, semakin tinggi tingkat keharmonisan yang dirasakan dalam kehidupan keluarga. Dalam model keharmonisan keluarga, Regulasi Emosi berperan sebagai mekanisme psikologis kunci yang menjembatani tekanan kerja dan kualitas relasi keluarga, sehingga memungkinkan karyawan menjaga stabilitas emosional dan interaksi positif dengan pasangan maupun anggota keluarga lainnya.

f. Pengujian Regulasi Emosi sebagai Variabel *Intervening* dalam Hubungan Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga

Pada hubungan Paradoks Produktivitas, Kesadaran Diri, terhadap Keharmonisan Keluarga terdapat dugaan variabel Regulasi Emosi sebagai variabel *intervening*. Hipotesis penelitian yang diuji sebagai berikut:

H_{6.7} : Paradoks produktivitas dan Kesadaran Diri mempengaruhi Keharmonisan Keluarga melalui Regulasi Emosi.

Perhitungan besarnya pengaruh tidak langsung atau pengaruh variabel mediasi serta hubungan antar variabel dengan menggunakan perhitungan dengan bantuan software SmartPLS telah disajikan dalam sebuah ringkasan hasil. Ringkasan tersebut dalam dilihat pada Tabel 4.16.

Tabel 4.16 Pengaruh Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Paradoks -> Emosi -> Keharmonisan	-0.093	-0.094	0.022	4.209	0.000
Kesadaran -> Emosi -> Keharmonisan	0.377	0.378	0.044	8.641	0.000

Sumber: Pengolahan Data Dengan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel 4.16 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

Berdasarkan Tabel 4.16 bisa didapatkan pengaruh tidak langsung sebagai berikut :

a. Hipotesis 6

H6 : Regulasi Emosi memediasi pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga.

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa hubungan variabel Paradoks produktivitas dengan Keharmonisan Keluarga (Y) melalui Regulasi Emosi menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar -0,093 dengan nilai t statistik sebesar 4,209. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,000) < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Regulasi Emosi memiliki pengaruh yang signifikan dalam memediasi Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam kerangka SEM-PLS, Regulasi Emosi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tekanan paradoks produktivitas berdampak pada penurunan keharmonisan keluarga. Dengan kata lain, meningkatnya tekanan produktivitas digital cenderung melemahkan kemampuan individu dalam mengelola emosi, yang pada akhirnya berimplikasi pada menurunnya kualitas relasi keluarga. Hasil ini memberikan dukungan empiris terhadap peran mediasi Regulasi Emosi dalam model keharmonisan keluarga yang diusulkan.

b. Hipotesis 7

H7 : Regulasi Emosi memediasi pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga.

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa hubungan variabel Kesadaran Diri dengan Keharmonisan Keluarga (Y) melalui Regulasi Emosi menunjukkan nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0,377 dengan nilai t statistik sebesar 8,641. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,960) atau $p(0,013) < 0,05$. Hasil ini berarti bahwa Regulasi Emosi memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga. Temuan ini menunjukkan bahwa dalam kerangka SEM-PLS, Regulasi Emosi berfungsi sebagai mekanisme

psikologis utama yang menjembatani pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga. Individu dengan tingkat kesadaran diri yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan regulasi emosi yang lebih adaptif, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kualitas interaksi, komunikasi, dan stabilitas emosional dalam keluarga. Dengan demikian, hasil ini memberikan dukungan empiris yang kuat terhadap peran mediasi Regulasi Emosi dalam model keharmonisan keluarga yang dikembangkan.

C. Pembahasan

1. Paradoks produktivitas Berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga

Hasil pengujian bootstrapping menunjukkan bahwa Paradoks produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga dengan koefisien jalur (β) sebesar $-0,107$, nilai *t-statistic* sebesar $3,156$, dan *p-value* sebesar $0,002$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama diterima, sehingga semakin tinggi paradoks produktivitas yang dialami karyawan laki-laki, maka cenderung semakin rendah tingkat keharmonisan keluarga yang dirasakan. Meskipun koefisien pengaruh tergolong kecil, signifikansi hubungan ini menunjukkan bahwa tekanan produktivitas digital tetap memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan dinamika relasi keluarga pada era kerja modern.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep *productivity paradox* yang dikemukakan Brynjolfsson dan McAfee (2018), yaitu kondisi ketika teknologi digital yang seharusnya meningkatkan efisiensi kerja justru memunculkan tekanan psikologis baru. Digitalisasi kerja memang mempercepat akses informasi, komunikasi, dan penyelesaian tugas, tetapi pada saat yang sama juga menciptakan budaya kerja yang menuntut individu untuk selalu responsif, tersedia, dan terhubung dengan pekerjaan tanpa batas waktu. Menurut psikologi kerja modern, kondisi ini dikenal sebagai *availability expectation* dan *boundary blurring*, yaitu kaburnya batas antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi akibat keterhubungan digital yang terus berlangsung. (Vazire & Carlson, 2019)

Fenomena tersebut tampak relevan dengan karakteristik responden penelitian. Mayoritas responden berada pada usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal produktif yang umumnya ditandai dengan peningkatan tanggung jawab karier dan keluarga secara bersamaan. Pada tahap perkembangan ini, individu sedang berada pada fase membangun stabilitas ekonomi keluarga sekaligus menyesuaikan diri dengan peran sebagai ayah. Menurut perspektif perkembangan dewasa, fase ini sering ditandai dengan tingginya tekanan pencapaian dan konflik peran karena individu harus memenuhi tuntutan pekerjaan sekaligus menjaga kualitas relasi keluarga (Santrock, 2020). Oleh karena itu, ketika tuntutan kerja digital meningkat, individu menjadi lebih rentan mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Selain itu, mayoritas responden memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa responden berada dalam lingkungan kerja dengan intensitas tinggi. Durasi kerja yang panjang tidak hanya diukur dari waktu formal di kantor, tetapi juga keterlibatan psikologis terhadap pekerjaan setelah jam kerja selesai. Individu dapat tetap memikirkan pekerjaan, membalas pesan kantor, mengikuti rapat daring, atau menyelesaikan tugas tambahan di rumah melalui perangkat digital. Situasi ini menggambarkan terjadinya *work intensification*, yaitu peningkatan tuntutan kerja akibat penggunaan teknologi digital yang memperluas ritme dan beban pekerjaan. (Molino et al., 2022)

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa 93% responden bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Menariknya, hasil ini memperlihatkan bahwa paradoks produktivitas tidak hanya terjadi pada pekerja *remote* atau *hybrid*, tetapi juga pada pekerja konvensional yang tetap terhubung secara digital setelah jam kerja berakhir. Hal tersebut menunjukkan bahwa masalah utama bukan terletak pada lokasi kerja, melainkan pada budaya kerja digital yang menciptakan ekspektasi untuk terus tersedia (*always connected culture*). Dalam kondisi demikian,

kehadiran fisik individu di rumah tidak selalu diikuti kehadiran psikologis dalam interaksi keluarga. Jika dari sisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%).

Tahap ini merupakan fase keluarga dengan kebutuhan pengasuhan dan keterlibatan emosional ayah yang relatif tinggi. Menurut teori keharmonisan keluarga Olson (2020), kualitas hubungan keluarga ditentukan oleh kedekatan emosional, komunikasi, fleksibilitas peran, dan keterlibatan antaranggota keluarga. Ketika individu mengalami kelelahan psikologis akibat tekanan produktivitas kerja, maka kapasitas untuk memberikan perhatian emosional kepada pasangan dan anak menjadi berkurang. Akibatnya, kualitas komunikasi, kehangatan relasi, dan keterlibatan keluarga dapat mengalami penurunan. Selain itu, sebanyak 24% responden menjalani *Long Distance Marriage* (LDM). Dalam kondisi LDM, kualitas hubungan sangat bergantung pada komunikasi emosional dan keterhubungan psikologis. Ketika tekanan produktivitas digital meningkat, individu berpotensi mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) sehingga kualitas komunikasi dengan pasangan menjadi kurang optimal. Kondisi ini dapat memperbesar risiko terjadinya jarak emosional dalam keluarga.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Spillover-Crossover Theory* yang menyatakan bahwa tekanan pada domain pekerjaan dapat berpindah ke domain keluarga melalui mekanisme emosional. (Bakker & Demerouti, 2022) Dalam penelitian ini, tekanan produktivitas digital tidak berhenti pada konteks pekerjaan semata, tetapi terbawa ke kehidupan keluarga dalam bentuk kelelahan, iritabilitas, berkurangnya kualitas komunikasi, dan rendahnya keterlibatan emosional. Dengan kata lain, paradoks produktivitas menjadi bentuk *negative spillover* yang memengaruhi kualitas relasi keluarga. Selain itu, *Job Demands–Resources Theory* menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang tinggi (*job demands*) akan menguras energi psikologis individu apabila tidak diimbangi sumber daya personal yang memadai. (Bakker & Demerouti, 2022) Dalam konteks

penelitian ini, tuntutan produktivitas digital menyebabkan individu kehilangan sumber daya psikologis seperti energi emosional, perhatian, dan kapasitas relasional. Ketika sumber daya tersebut menurun, maka kemampuan individu untuk mempertahankan hubungan keluarga yang harmonis juga ikut melemah.

Namun demikian, koefisien negatif yang relatif kecil menunjukkan bahwa sebagian responden tetap mampu mempertahankan keharmonisan keluarga meskipun menghadapi tekanan produktivitas tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor protektif lain yang membantu individu beradaptasi terhadap tekanan kerja digital, seperti dukungan pasangan, religiusitas, kemampuan regulasi emosi, komunikasi keluarga, dan strategi coping yang adaptif. Dengan demikian, paradoks produktivitas tidak secara otomatis merusak keharmonisan keluarga, tetapi dampaknya dipengaruhi kemampuan individu dan sistem keluarga dalam mengelola tekanan tersebut. (Ford, 2022)

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi perlu membangun budaya kerja digital yang lebih sehat melalui kebijakan *right to disconnect*, pembatasan komunikasi kerja di luar jam kerja, serta pengelolaan beban kerja yang lebih realistis. Di sisi lain, keluarga juga perlu membangun kesepakatan mengenai batas penggunaan perangkat kerja di rumah agar kualitas interaksi interpersonal tetap terjaga. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa paradoks produktivitas merupakan faktor risiko nyata terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki di era digital, terutama pada kelompok usia produktif dengan tuntutan kerja tinggi dan tanggung jawab keluarga yang sedang berkembang.

2. Kesadaran Diri Berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga

Hasil analisis *bootstrapping* menunjukkan bahwa Kesadaran Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga, dengan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,166$, nilai *t-statistic* = 2,723, dan *p-value* = 0,006. Nilai *t-statistic* yang melebihi batas 1,96 serta *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis kedua didukung secara

empiris. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kesadaran diri responden, maka semakin tinggi pula tingkat keharmonisan keluarga yang dirasakan. Arah koefisien positif menunjukkan bahwa kesadaran diri merupakan faktor psikologis yang berkontribusi terhadap kualitas relasi keluarga. Meskipun besar pengaruhnya tergolong kecil hingga moderat, hasil ini tetap bermakna karena keharmonisan keluarga merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi faktor personal, relasional, dan situasional secara simultan. (Olson & Gorall, 2020)

Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep *self-awareness* dalam kerangka *Emotional Intelligence Theory* yang menyatakan bahwa kemampuan mengenali emosi, memahami kondisi psikologis diri, serta menyadari dampak perilaku terhadap orang lain merupakan fondasi utama dalam membangun relasi interpersonal yang sehat. (Goleman, 2021) Dalam konteks keluarga, kesadaran diri memungkinkan individu memahami kapan dirinya sedang mengalami stres, kelelahan, atau tekanan emosional sehingga dapat mengendalikan respons sebelum berkembang menjadi konflik rumah tangga. Dengan kata lain, kesadaran diri berfungsi sebagai mekanisme reflektif yang membantu individu mengelola interaksi keluarga secara lebih adaptif. Kemampuan tersebut menjadi penting karena mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal hingga pertengahan yang umumnya ditandai dengan peningkatan tuntutan karier, pembangunan ekonomi keluarga, dan penyesuaian peran sebagai suami sekaligus ayah. Pada tahap perkembangan ini, individu menghadapi tuntutan multi peran yang dapat memunculkan konflik psikologis apabila tidak diimbangi kemampuan refleksi diri yang baik (Santrock, 2020). Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengenali perubahan emosi, memahami sumber stres, dan menyadari dampak perilaku kerja terhadap kualitas hubungan keluarga.

Temuan ini juga relevan dengan karakteristik pekerjaan responden. Mayoritas responden memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan

sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Kondisi tersebut menunjukkan tingginya intensitas kerja yang berpotensi memunculkan kelelahan fisik maupun psikologis. Dalam situasi demikian, individu dengan kesadaran diri yang baik cenderung lebih mampu mengenali tanda-tanda *burnout*, kelelahan emosional, maupun perubahan suasana hati sebelum berdampak pada interaksi keluarga. Kesadaran terhadap kondisi internal ini penting karena konflik rumah tangga sering kali muncul bukan dari masalah besar, melainkan dari akumulasi respons emosional sehari-hari seperti mudah tersinggung, menarik diri dari komunikasi, atau rendahnya keterlibatan emosional di rumah.

Selain itu, sebanyak 93% responden bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO), yang berarti sebagian besar responden menjalani mobilitas kerja dan tekanan pekerjaan secara langsung di lingkungan kantor. Dalam kondisi tersebut, individu memerlukan kemampuan *psychological transition* atau transisi psikologis dari peran pekerja menuju peran anggota keluarga ketika kembali ke rumah. Kesadaran diri membantu individu menyadari bahwa tuntutan pekerjaan tidak dapat terus dibawa ke dalam interaksi keluarga. Kemampuan membedakan peran kerja dan peran keluarga ini menjadi penting dalam menjaga kualitas hubungan interpersonal di rumah. (Allen, 2021)

Jika dari sisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%). Tahap perkembangan keluarga ini ditandai dengan kebutuhan pengasuhan aktif, kerja sama pasangan, serta intensitas komunikasi keluarga yang tinggi. Dalam perspektif *Family Systems Theory*, keluarga dipandang sebagai sistem emosional yang saling terhubung, sehingga perubahan emosi dan perilaku satu anggota keluarga akan memengaruhi anggota lainnya (Goldenberg et al., 2021). Oleh karena itu, ketika seorang ayah memiliki kesadaran diri yang baik, ia cenderung lebih mampu memahami dampak emosinya terhadap pasangan dan anak sehingga interaksi keluarga menjadi lebih stabil dan suportif. Karakteristik pendidikan responden juga menunjukkan bahwa

mayoritas memiliki pendidikan S1 (77%) dan S2 (8%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi dapat berkaitan dengan kemampuan refleksi diri, keterbukaan terhadap pembelajaran psikologis, dan literasi emosional yang lebih baik. Individu dengan kemampuan reflektif yang baik cenderung lebih mudah mengevaluasi perilaku, memahami pola pikir, dan menyesuaikan respons interpersonal secara lebih adaptif. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung munculnya pengaruh positif kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga dalam penelitian ini.

Secara konseptual, hasil penelitian ini juga selaras dengan teori *Mindfulness and Self-Regulation* yang menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesadaran terhadap pengalaman internalnya akan lebih mampu mengendalikan impuls, mengurangi reaktivitas emosional, dan meningkatkan kualitas hubungan interpersonal. (K. W. Brown & Ryan, 2021) Dalam konteks keluarga, kemampuan menyadari emosi sebelum bereaksi memungkinkan individu memilih respons yang lebih konstruktif dibandingkan respons impulsif yang berpotensi memicu konflik rumah tangga. Namun demikian, nilai koefisien pengaruh yang tidak terlalu besar menunjukkan bahwa kesadaran diri bukan satu-satunya faktor yang menentukan keharmonisan keluarga. Keharmonisan keluarga tetap dipengaruhi berbagai faktor lain seperti kondisi ekonomi, kualitas komunikasi pasangan, religiusitas, dukungan sosial, pembagian peran rumah tangga, serta tekanan pekerjaan. Dengan demikian, kesadaran diri lebih tepat dipahami sebagai *personal resource* yang membantu individu mempertahankan kualitas relasi keluarga di tengah berbagai tekanan kehidupan modern.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kesadaran diri pada karyawan laki-laki melalui pelatihan refleksi diri, *mindfulness*, *coaching*, *emotional check-in*, maupun program kesejahteraan psikologis di tempat kerja. Di tingkat keluarga, kesadaran diri juga dapat diperkuat melalui komunikasi terbuka, evaluasi diri, dan kebiasaan mengenali kebutuhan emosional diri maupun pasangan. Dengan

demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kesadaran diri merupakan sumber daya psikologis penting yang mendukung keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki menikah di era digital. Semakin baik kemampuan individu memahami kondisi internal dirinya, semakin besar peluang terciptanya hubungan keluarga yang stabil, suportif, dan adaptif terhadap berbagai tekanan kehidupan modern.

3. Paradoks produktivitas Berpengaruh terhadap Regulasi Emosi

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa Paradoks produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Regulasi Emosi, dengan koefisien jalur sebesar $\beta = -0,164$, nilai *t-statistic* = 4,748, dan *p-value* < 0,001. Nilai *t-statistic* yang jauh melebihi ambang batas 1,96 serta *p-value* yang sangat kecil menunjukkan bahwa hipotesis ketiga didukung secara empiris dengan tingkat keyakinan yang tinggi. Dengan demikian, semakin tinggi paradoks produktivitas yang dialami responden, maka semakin rendah kemampuan regulasi emosinya. Arah koefisien negatif mengindikasikan bahwa tekanan produktivitas di era digital berkaitan dengan melemahnya kapasitas individu dalam mengelola emosi secara adaptif. Dibandingkan pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga, koefisien pada jalur ini relatif lebih besar secara absolut, yang menunjukkan bahwa dampak tekanan kerja digital lebih dahulu dirasakan pada kondisi psikologis individu sebelum memengaruhi kualitas relasi keluarga.

Secara teoretis, hasil ini memperkuat konsep *productivity paradox* yang menjelaskan bahwa digitalisasi kerja tidak selalu menghasilkan efisiensi psikologis meskipun meningkatkan efisiensi operasional. (Brynjolfsson & McAfee, 2018) Teknologi digital memang memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih cepat, fleksibel, dan terhubung secara real-time, tetapi pada saat yang sama juga menciptakan tekanan baru berupa *continuous connectivity*, multitasking, *information overload*, dan ekspektasi respons instan. Kondisi tersebut menyebabkan individu berada dalam keadaan siaga psikologis secara terus-menerus (*constant cognitive*

activation), sehingga kapasitas pemulihan emosional menjadi berkurang (Vazire & Carlson, 2019). Menurut perspektif psikologi kerja, situasi ini dapat dipahami sebagai bentuk *work intensification*, yaitu peningkatan tuntutan kerja akibat percepatan ritme pekerjaan berbasis teknologi digital (Molino et al., 2022). Ketika individu terus menerima notifikasi pekerjaan, berpindah fokus antar tugas, dan menghadapi tekanan target secara simultan, sumber daya kognitif dan emosional menjadi terkuras. Akibatnya, individu lebih mudah mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), frustrasi, iritabilitas, dan penurunan kemampuan mengendalikan respons emosional.

Temuan ini relevan dengan karakteristik responden penelitian. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal yang umumnya ditandai dengan peningkatan tuntutan karier, penguatan ekonomi keluarga, serta penyesuaian peran sebagai suami dan ayah. Pada tahap perkembangan ini, individu berada pada kondisi “*sandwich pressure*”, yaitu menghadapi tuntutan produktivitas kerja sekaligus tanggung jawab keluarga secara bersamaan. Menurut perspektif perkembangan dewasa, tekanan multi peran pada fase ini berpotensi meningkatkan kerentanan stres psikologis apabila individu tidak memiliki strategi regulasi diri yang memadai (Santrock, 2020). Selain itu, mayoritas responden memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Jam kerja yang panjang berkaitan erat dengan kelelahan fisik dan mental yang dapat menurunkan kapasitas *self-regulation*. Dalam kondisi kelelahan, individu cenderung mengalami *ego depletion*, yaitu penurunan kemampuan mengendalikan impuls, mengatur perhatian, dan mengelola emosi secara adaptif. Akibatnya, individu menjadi lebih mudah marah, impulsif, atau kesulitan menenangkan diri ketika menghadapi tekanan interpersonal di rumah maupun di tempat kerja (Baumeister & Vohs, 2021).

Karakteristik lain menunjukkan bahwa 93% responden bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Temuan ini menunjukkan bahwa

tekanan produktivitas digital tidak hanya berasal dari pekerjaan inti, tetapi juga dari akumulasi mobilitas kerja, kemacetan, perjalanan harian, dan keterhubungan digital setelah jam kerja selesai. Dengan kata lain, meskipun responden bekerja secara fisik di kantor, tuntutan psikologis pekerjaan tetap berlanjut melalui perangkat digital ketika individu telah berada di rumah. Kondisi ini memperkuat terjadinya *boundary blurring*, yaitu kaburnya batas psikologis antara domain kerja dan kehidupan pribadi. (Allen, 2021) Mayoritas responden juga bekerja sebagai karyawan swasta (73%), yang umumnya berada dalam lingkungan kerja berbasis target, evaluasi performa, dan tekanan pencapaian yang tinggi. Budaya kerja seperti ini sering kali menempatkan teknologi sebagai alat kontrol produktivitas yang meningkatkan ekspektasi kecepatan kerja dan responsivitas. Akibatnya, teknologi bukan hanya menjadi alat bantu kerja, tetapi juga sumber tekanan psikologis baru bagi individu. (Mazmanian et al., 2022)

Jika dilihat dari sisi bidang pekerjaan, sebagian besar responden berasal dari sektor industri/manufaktur dan jasa/layanan (masing-masing 43%). Pada sektor jasa, tuntutan pelayanan cepat, interaksi interpersonal intens, dan orientasi kepuasan pelanggan dapat meningkatkan *emotional labor* yang menguras energi emosional pekerja. Sementara pada sektor industri/manufaktur, tekanan target produksi, efisiensi waktu, dan disiplin kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan stres kerja. Meskipun konteks pekerjaannya berbeda, kedua sektor tersebut sama-sama berpotensi memperkuat paradoks produktivitas dan menurunkan kapasitas regulasi emosi. Namun jika ditinjau dari kondisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%). Tahap kehidupan keluarga ini ditandai dengan tingginya kebutuhan pengasuhan, keterlibatan emosional ayah, serta intensitas interaksi keluarga yang relatif tinggi. Dalam kondisi demikian, kemampuan regulasi emosi menjadi sangat penting karena individu tetap dituntut hadir secara psikologis bagi pasangan dan anak meskipun telah mengalami tekanan kerja yang tinggi. Ketika regulasi emosi melemah, individu cenderung membawa ketegangan kerja

ke dalam interaksi keluarga melalui sikap mudah tersinggung, menarik diri, atau komunikasi yang kurang hangat.

Temuan penelitian ini selaras dengan *Job Demands–Resources Theory* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja tinggi (*job demands*) akan menguras energi psikologis apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai. (Bakker & Demerouti, 2022) Dalam penelitian ini, paradoks produktivitas dapat dipahami sebagai bentuk *job demand* modern yang bersifat kognitif dan emosional. Ketika individu terus berada dalam kondisi siaga digital tanpa kesempatan *psychological recovery*, maka kapasitas regulasi emosinya akan menurun. Selain itu, menurut *Emotion Regulation Process Model* dari Gross (2023), regulasi emosi berlangsung melalui beberapa tahapan, mulai dari pemilihan situasi, pengalihan perhatian, penilaian kognitif, hingga pengendalian respons emosional. Tekanan kerja digital yang berlangsung secara terus-menerus dapat mengganggu proses tersebut sejak tahap awal. Individu yang terus menerima stimulus pekerjaan melalui notifikasi digital akan lebih sulit mengalihkan perhatian, melakukan *cognitive reappraisal*, maupun menenangkan diri secara optimal. Akibatnya, respons emosional negatif menjadi lebih mudah muncul secara impulsif.

Nilai *t-statistic* yang tinggi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara paradoks produktivitas dan regulasi emosi relatif stabil dalam berbagai proses *resampling*, sehingga temuan ini bukan sekadar kebetulan statistik. Hal tersebut memperkuat dugaan bahwa tekanan produktivitas digital merupakan faktor risiko nyata terhadap kesehatan psikologis pekerja di era modern. Namun demikian, tidak semua individu mengalami penurunan regulasi emosi dalam tingkat yang sama. Sebagian responden mungkin tetap mampu mengelola emosi dengan baik karena memiliki faktor protektif seperti dukungan pasangan, religiusitas, pengalaman kerja, kebiasaan olahraga, strategi coping adaptif, maupun budaya kerja yang lebih sehat. Dengan demikian, paradoks produktivitas

meningkatkan risiko gangguan regulasi emosi, tetapi dampaknya tetap dipengaruhi kemampuan adaptasi masing-masing individu.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi membangun budaya kerja digital yang lebih sehat melalui pengaturan beban kerja realistis, pembatasan komunikasi di luar jam kerja, serta program kesejahteraan psikologis karyawan. Selain itu, pelatihan manajemen stres, *mindfulness*, dan pengembangan regulasi emosi juga menjadi penting untuk membantu pekerja menghadapi tekanan produktivitas digital secara lebih adaptif. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa paradoks produktivitas bukan sekadar persoalan efisiensi kerja, tetapi juga tekanan psikologis yang dapat melemahkan kemampuan regulasi emosi pada karyawan laki-laki menikah di era digital, terutama pada kelompok usia produktif dengan jam kerja panjang dan tuntutan keluarga yang tinggi.

4. Kesadaran Diri Berpengaruh terhadap Regulasi Emosi

Hasil estimasi jalur menunjukkan bahwa Kesadaran Diri berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Regulasi Emosi, dengan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,668$, nilai *t-statistic* = 18,837, dan *p-value* < 0,001. Nilai *t-statistic* yang sangat tinggi serta *p-value* yang jauh di bawah 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis keempat didukung secara empiris dengan tingkat keyakinan yang sangat kuat. Besarnya koefisien jalur mengindikasikan bahwa Kesadaran Diri merupakan prediktor utama terhadap Regulasi Emosi dalam model penelitian ini. Secara kuantitatif, nilai β sebesar 0,668 mencerminkan hubungan yang kuat dan substansial, sehingga menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran diri secara konsisten diikuti peningkatan kemampuan regulasi emosi. Dibandingkan jalur-jalur sebelumnya, hubungan ini termasuk yang paling kuat, sehingga memperlihatkan bahwa kemampuan individu mengelola emosi sangat bergantung pada kemampuannya mengenali kondisi psikologis dirinya terlebih dahulu.

Secara teoretis, temuan ini memperkuat konsep *self-awareness* dalam kerangka *Emotional Intelligence Theory* yang menempatkan kesadaran diri sebagai fondasi utama pengendalian emosi, empati, dan keterampilan sosial. (Goleman, 2021) Individu tidak dapat mengatur emosi secara efektif apabila tidak mampu mengenali emosi yang sedang dialaminya. Oleh karena itu, kesadaran diri menjadi tahap awal dalam proses regulasi emosi karena memungkinkan individu memahami perubahan suasana hati, mengenali pemicu stres, serta menyadari dampak emosinya terhadap perilaku dan relasi interpersonal. Kemampuan tersebut menjadi penting karena mayoritas responden berada pada rentang usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal yang ditandai dengan peningkatan tuntutan karier, tanggung jawab ekonomi, dan penyesuaian peran keluarga secara simultan. Pada tahap perkembangan ini, individu sering menghadapi tekanan multi peran yang dapat meningkatkan kerentanan stres psikologis apabila tidak diimbangi kemampuan refleksi diri yang baik (Santrock, 2020). Individu dengan kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengenali kapan dirinya mulai lelah, frustrasi, atau mengalami tekanan emosional sebelum kondisi tersebut berkembang menjadi ledakan emosi yang maladaptif.

Mayoritas responden juga memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Kondisi ini menunjukkan tingginya intensitas pekerjaan yang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Dalam situasi demikian, individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih cepat menyadari tanda-tanda *emotional exhaustion*, sehingga mampu mengambil langkah adaptif seperti beristirahat, mengatur ulang prioritas, atau melakukan *self-regulation* sebelum emosi muncul secara impulsif. Sebaliknya, individu dengan kesadaran diri rendah lebih rentan bereaksi otomatis terhadap tekanan tanpa memahami sumber emosinya secara jelas. Karakteristik responden lainnya menunjukkan bahwa 93% bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Sistem kerja ini menuntut individu menjalani rutinitas kerja secara

langsung, termasuk mobilitas harian, interaksi sosial, dan tekanan pekerjaan di lingkungan kantor. Setelah menghadapi tuntutan pekerjaan sepanjang hari, individu memerlukan kemampuan *psychological transition* dari peran pekerja menuju peran anggota keluarga. Dalam kondisi tersebut, kesadaran diri membantu individu menyadari kebutuhan emosional dirinya sebelum berinteraksi dengan pasangan maupun anak. Dengan kata lain, kesadaran diri berfungsi sebagai mekanisme internal yang membantu individu menyesuaikan kondisi emosionalnya sesuai konteks sosial yang dihadapi.

Mayoritas responden juga bekerja sebagai karyawan swasta (73%), yang umumnya berada pada lingkungan kerja berbasis target, evaluasi performa, dan tuntutan pencapaian yang tinggi. Lingkungan kerja seperti ini berpotensi meningkatkan stres psikologis dan tekanan emosional. Oleh karena itu, kesadaran diri menjadi *personal resource* penting agar individu mampu mengenali tekanan yang dialaminya sebelum berkembang menjadi respons emosional negatif seperti iritabilitas, frustrasi, atau agresivitas interpersonal. Dari sisi pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan S1 (77%), diikuti S2 (8%) dan SMA/ sederajat (15%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi dapat berkaitan dengan kemampuan berpikir reflektif, keterbukaan terhadap evaluasi diri, serta kemampuan memahami pengalaman emosional secara lebih kompleks. Individu dengan kemampuan reflektif yang baik cenderung lebih mampu mengevaluasi pikiran, perilaku, dan kondisi emosionalnya secara objektif, sehingga lebih mudah menggunakan strategi regulasi emosi yang adaptif.

Jika ditinjau dari kondisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%). Tahap perkembangan keluarga ini ditandai dengan tingginya kebutuhan komunikasi, kerja sama pasangan, dan keterlibatan emosional dalam pengasuhan anak. Dalam situasi tersebut, kemampuan regulasi emosi menjadi sangat penting karena individu dituntut tetap hadir secara emosional bagi keluarga meskipun menghadapi tekanan pekerjaan. Kesadaran diri membantu individu mengenali kapan dirinya sedang tegang,

sensitif, atau tidak siap berinteraksi sehingga dapat mencegah konflik interpersonal dalam keluarga.

Temuan penelitian ini selaras dengan *Emotion Regulation Process Model* dari Gross (2023), yang menempatkan kesadaran terhadap pengalaman emosional sebagai tahap awal dalam proses regulasi emosi. Menurut model ini, individu perlu terlebih dahulu menyadari emosi yang sedang dialami sebelum dapat melakukan strategi regulasi seperti *cognitive reappraisal*, pengalihan perhatian, atau pengendalian respons emosional. Dengan demikian, kesadaran diri dapat dipahami sebagai “gerbang awal” yang menentukan efektivitas seluruh proses regulasi emosi. Selain itu, teori *Mindfulness and Self-Regulation* juga menjelaskan bahwa individu yang memiliki kesadaran terhadap pengalaman internalnya cenderung lebih mampu mengendalikan impuls, menurunkan reaktivitas emosional, dan meningkatkan stabilitas psikologis (K. W. Brown & Ryan, 2021). Dalam konteks kerja digital yang penuh tekanan, kemampuan menyadari kondisi internal menjadi penting agar individu tidak terjebak dalam respons otomatis yang maladaptif.

Nilai *t-statistic* yang sangat tinggi pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kesadaran diri dan regulasi emosi bersifat sangat konsisten dan stabil dalam berbagai proses *resampling*. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa regulasi emosi pada karyawan laki-laki menikah di era digital sangat bergantung pada kapasitas reflektif individu. Dengan kata lain, semakin baik individu memahami dirinya sendiri, semakin besar kemampuannya mengendalikan respons emosional secara sehat dan adaptif. Namun demikian, meskipun pengaruhnya sangat kuat, kesadaran diri bukan satu-satunya faktor yang menentukan regulasi emosi. Faktor lain seperti kepribadian, dukungan sosial, religiusitas, budaya kerja, pengalaman hidup, dan kondisi kesehatan mental juga dapat memengaruhi kemampuan seseorang dalam mengelola emosinya. Oleh karena itu, regulasi emosi perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor intrapersonal dan lingkungan sosial.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi menyediakan program pengembangan psikologis seperti pelatihan *self-awareness*, *mindfulness*, *coaching*, *emotional literacy*, dan *stress management*. Pada level individu, pekerja juga perlu membangun kebiasaan refleksi diri, mengenali pemicu emosi, serta melakukan evaluasi psikologis secara berkala. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kesadaran diri merupakan fondasi psikologis utama dalam pembentukan regulasi emosi pada karyawan laki-laki menikah di era digital. Semakin baik individu memahami dirinya sendiri, semakin besar kemampuannya mengelola emosi secara sehat, stabil, dan adaptif di tengah berbagai tuntutan kehidupan modern.

5. Regulasi Emosi Berpengaruh terhadap Keharmonisan Keluarga

Hasil pengujian jalur menunjukkan bahwa Regulasi Emosi berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga, dengan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,564$, nilai *t-statistic* = 9,672, dan *p-value* < 0,001. Nilai *t-statistic* yang jauh melampaui ambang batas 1,96 serta *p-value* yang sangat kecil menunjukkan bahwa hipotesis kelima didukung secara empiris dengan tingkat keyakinan yang tinggi. Dengan demikian, semakin baik kemampuan regulasi emosi responden, maka semakin tinggi pula tingkat keharmonisan keluarga yang dirasakan. Besarnya koefisien jalur menunjukkan bahwa Regulasi Emosi merupakan salah satu prediktor terkuat dalam menjelaskan Keharmonisan Keluarga pada penelitian ini. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa kualitas relasi keluarga pada karyawan laki-laki di era digital sangat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam mengelola emosi secara adaptif.

Secara teoretis, hasil penelitian ini memperkuat *Emotion Regulation Process Model* yang dikembangkan oleh Gross (2023), yang menjelaskan bahwa regulasi emosi menentukan bagaimana individu mengenali, mengevaluasi, dan mengekspresikan emosi ketika menghadapi situasi menekan. Individu yang mampu melakukan *cognitive reappraisal*, pengendalian impuls, dan penyesuaian respons emosional cenderung

menghasilkan interaksi interpersonal yang lebih sehat dibandingkan individu yang menggunakan strategi maladaptif seperti kemarahan, penghindaran, atau penekanan emosi secara berlebihan. Dalam konteks keluarga, kemampuan regulasi emosi memungkinkan individu tetap mampu berkomunikasi secara konstruktif meskipun sedang mengalami tekanan kerja atau konflik interpersonal.

Hasil penelitian ini juga selaras dengan *Family Systems Theory* yang memandang keluarga sebagai suatu sistem emosional yang saling terhubung, sehingga kondisi emosional satu anggota keluarga dapat memengaruhi anggota lainnya (Olson & Gorall, 2020). Ketika seorang suami atau ayah mampu mengelola emosinya secara sehat, maka iklim emosional keluarga cenderung menjadi lebih stabil, aman, dan suportif. Sebaliknya, ketidakmampuan mengelola emosi dapat memicu konflik interpersonal, meningkatkan ketegangan rumah tangga, serta menurunkan kualitas hubungan pasangan maupun anak. Temuan ini menjadi relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik responden penelitian. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal yang umumnya ditandai dengan peningkatan tuntutan karier, pembangunan ekonomi keluarga, dan penyesuaian peran sebagai suami sekaligus ayah. Pada fase ini, individu menghadapi tekanan multi peran yang cukup tinggi sehingga kemampuan regulasi emosi menjadi sangat penting untuk menjaga kestabilan hubungan keluarga. Menurut teori perkembangan dewasa awal, fase ini merupakan periode dengan intensitas stres peran yang tinggi karena individu harus menyeimbangkan kebutuhan pekerjaan, pasangan, dan pengasuhan anak secara bersamaan (Santrock, 2020).

Mayoritas responden juga memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Durasi kerja yang panjang berpotensi menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis yang dapat meningkatkan kerentanan terhadap *emotional exhaustion*. Dalam kondisi tersebut, individu dengan regulasi emosi yang baik cenderung lebih mampu

memisahkan tekanan pekerjaan dari kehidupan keluarga (*psychological detachment*), sedangkan individu dengan regulasi emosi rendah lebih rentan membawa stres kerja ke rumah dalam bentuk iritabilitas, komunikasi negatif, atau konflik interpersonal. Temuan ini memperkuat asumsi dalam *Spillover Theory* bahwa tekanan emosional dari domain kerja dapat terbawa ke domain keluarga apabila individu tidak memiliki kemampuan pengelolaan emosi yang memadai. (Allen, 2021)

Karakteristik responden lainnya menunjukkan bahwa 93% bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menghadapi mobilitas harian, tekanan lingkungan kerja langsung, serta kemungkinan kelelahan akibat perjalanan kerja. Setelah kembali ke rumah, individu memerlukan kemampuan regulasi emosi agar mampu melakukan transisi psikologis dari peran pekerja menuju peran anggota keluarga. Dalam konteks ini, regulasi emosi membantu individu mengurangi ketegangan psikologis sebelum berinteraksi dengan pasangan maupun anak, sehingga kualitas komunikasi keluarga tetap terjaga. Selain itu, sebanyak 24% responden menjalani *Long Distance Marriage* (LDM), sedangkan 76% tinggal serumah dengan pasangan. Pada kondisi LDM, regulasi emosi menjadi semakin penting karena hubungan lebih banyak ditopang oleh komunikasi jarak jauh, pengelolaan rasa rindu, serta kemampuan mempertahankan kedekatan emosional meskipun interaksi fisik terbatas. Individu dengan regulasi emosi baik cenderung lebih mampu mengelola rasa kesepian, frustrasi, atau kesalahpahaman komunikasi secara konstruktif dibandingkan individu dengan regulasi emosi rendah.

Jika ditinjau dari kondisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%). Tahap perkembangan keluarga ini umumnya ditandai dengan tingginya kebutuhan pengasuhan, pembagian peran rumah tangga, serta intensitas komunikasi pasangan yang tinggi. Dalam situasi tersebut, regulasi emosi menjadi faktor penting untuk menjaga stabilitas hubungan keluarga. Individu yang mampu

mengendalikan emosi cenderung lebih mudah menyelesaikan konflik secara dewasa, mempertahankan komunikasi positif, serta menciptakan lingkungan emosional yang aman bagi pasangan dan anak. Mayoritas responden juga bekerja sebagai karyawan swasta (73%), yang umumnya berada dalam sistem kerja berbasis target, evaluasi performa, dan tekanan produktivitas yang tinggi. Lingkungan kerja seperti ini dapat meningkatkan stres psikologis sehingga kemampuan regulasi emosi menjadi faktor protektif yang membantu individu tetap stabil secara emosional. Hal ini sejalan dengan *Job Demands–Resources Theory* yang menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat menguras energi psikologis individu apabila tidak diimbangi sumber daya personal yang memadai, salah satunya kemampuan regulasi emosi. (Bakker & Demerouti, 2022)

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa strategi regulasi emosi adaptif berkaitan positif dengan kepuasan pernikahan, kualitas komunikasi pasangan, dan stabilitas keluarga. (Ford, 2022; Preece, 2023) Sebaliknya, kegagalan regulasi emosi sering dikaitkan dengan meningkatnya konflik rumah tangga, komunikasi bermusuhan, serta penurunan kepuasan relasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat posisi regulasi emosi sebagai mekanisme sentral dalam dinamika keharmonisan keluarga. Nilai *t-statistic* yang tinggi menunjukkan bahwa hubungan antara regulasi emosi dan keharmonisan keluarga bersifat stabil dan konsisten. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola emosi bukan sekadar faktor tambahan, tetapi merupakan aspek psikologis fundamental yang menentukan kualitas relasi keluarga pada karyawan laki-laki di era digital. Namun demikian, regulasi emosi bukan satu-satunya faktor penentu keharmonisan keluarga. Kualitas hubungan keluarga juga dipengaruhi oleh komunikasi pasangan, kondisi ekonomi, nilai religiusitas, dukungan sosial, pembagian peran rumah tangga, serta karakteristik kepribadian masing-masing individu. Dengan demikian, regulasi emosi bekerja bersama faktor-faktor lain dalam membentuk hubungan keluarga yang sehat dan harmonis.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi menyediakan program pengembangan psikologis seperti pelatihan manajemen stres, *mindfulness*, komunikasi asertif, dan pengelolaan konflik bagi karyawan. Pada level keluarga, pasangan juga perlu membangun pola komunikasi yang suportif dan aman secara emosional agar setiap anggota keluarga dapat mengekspresikan emosi secara sehat. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa regulasi emosi merupakan faktor kunci dalam membangun keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki menikah di era digital. Semakin baik kemampuan individu mengelola emosinya, semakin besar peluang terciptanya hubungan keluarga yang stabil, hangat, dan adaptif terhadap berbagai tekanan kehidupan modern.

6. Regulasi Emosi Memediasi Pengaruh Paradoks produktivitas dengan Keharmonisan Keluarga

Hasil analisis jalur tidak langsung menunjukkan bahwa Regulasi Emosi memediasi secara signifikan pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga, dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar $\beta = -0,093$, nilai *t-statistic* = 4,209, dan *p-value* < 0,001. Nilai *t-statistic* yang lebih besar dari 1,96 serta *p-value* yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis keenam didukung secara empiris. Dengan demikian, pengaruh paradoks produktivitas terhadap keharmonisan keluarga tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui penurunan kemampuan regulasi emosi individu. Koefisien negatif pada jalur mediasi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi paradoks produktivitas yang dialami responden, maka semakin rendah kemampuan regulasi emosinya, yang pada akhirnya berkaitan dengan menurunnya keharmonisan keluarga. Temuan ini memperlihatkan bahwa tekanan kerja digital tidak secara otomatis merusak hubungan keluarga, tetapi terlebih dahulu memengaruhi kondisi psikologis individu, khususnya kemampuan mengelola stres, frustrasi, dan tekanan emosional sehari-hari. Dengan kata lain, regulasi

emosi menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana tekanan kerja di era digital dapat terbawa ke dalam dinamika keluarga.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat *Spillover–Crossover Theory*, yang menjelaskan bahwa pengalaman negatif dalam domain pekerjaan dapat “menumpah” (*spillover*) ke domain keluarga melalui proses afektif dan emosional. (Bakker & Demerouti, 2022) Dalam konteks penelitian ini, paradoks produktivitas berupa tuntutan respons cepat, keterhubungan digital tanpa batas, multitasking, dan tekanan performa kerja menyebabkan individu mengalami kelelahan psikologis. Ketika kondisi tersebut tidak mampu diregulasi dengan baik, maka emosi negatif dari pekerjaan berpotensi terbawa ke rumah dan memengaruhi kualitas hubungan keluarga. Selain itu, temuan ini juga konsisten dengan *Emotion Regulation Process Model* dari Gross (Gross, 2023), yang menjelaskan bahwa regulasi emosi menentukan bagaimana individu memproses dan mengekspresikan tekanan emosional yang dialaminya. Individu yang gagal melakukan regulasi emosi cenderung lebih mudah menunjukkan respons maladaptif seperti mudah marah, defensif, menarik diri dari komunikasi, atau melampiaskan stres kepada pasangan dan anak. Sebaliknya, individu dengan regulasi emosi yang baik lebih mampu melakukan *cognitive reappraisal*, menenangkan diri, dan mengelola tekanan kerja tanpa merusak kualitas hubungan keluarga.

Temuan penelitian ini menjadi sangat relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik responden. Mayoritas responden memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Durasi kerja yang panjang menunjukkan tingginya intensitas pekerjaan yang dapat meningkatkan kelelahan mental dan mengurangi kesempatan *psychological recovery*. Dalam kondisi tersebut, tekanan produktivitas digital seperti target kerja tinggi, komunikasi di luar jam kerja, serta ekspektasi respons instan berpotensi menguras energi emosional individu. Ketika individu tidak mampu meregulasi emosinya secara efektif, maka tekanan kerja lebih mudah terbawa ke dalam interaksi keluarga.

Karakteristik responden lainnya menunjukkan bahwa 93% bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak hanya menghadapi tuntutan pekerjaan inti, tetapi juga mobilitas harian, kelelahan perjalanan, dan tekanan lingkungan kerja secara langsung. Dalam konteks era digital, meskipun bekerja secara fisik di kantor, tuntutan pekerjaan sering kali tetap berlanjut melalui pesan instan, *email*, atau komunikasi daring setelah jam kerja selesai. Situasi tersebut menyebabkan batas antara kehidupan kerja dan keluarga menjadi semakin kabur (*boundary blurring*), sehingga kemampuan regulasi emosi menjadi semakin penting untuk mencegah stres kerja terbawa ke rumah. Mayoritas responden juga berada pada rentang usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal yang ditandai dengan peningkatan target karier sekaligus penguatan peran sebagai suami dan ayah. Pada fase ini, individu menghadapi tekanan multi peran yang cukup tinggi karena dituntut produktif dalam pekerjaan sekaligus hadir secara emosional dalam keluarga. Menurut teori perkembangan dewasa awal, ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan keluarga pada fase ini dapat meningkatkan risiko konflik peran dan stres psikologis (Santrock, 2020). Oleh karena itu, regulasi emosi menjadi kemampuan penting agar individu tetap mampu menjaga kualitas relasi keluarga di tengah tekanan pekerjaan.

Jika ditinjau dari sisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%). Tahap perkembangan keluarga ini umumnya ditandai dengan kebutuhan pengasuhan aktif, pembagian peran rumah tangga, dan tingginya kebutuhan komunikasi pasangan. Dalam situasi tersebut, tekanan emosional akibat pekerjaan dapat lebih mudah memengaruhi kualitas hubungan keluarga apabila individu tidak memiliki kemampuan regulasi emosi yang baik. Individu yang mengalami kelelahan emosional cenderung menjadi kurang sabar, mudah tersinggung, atau kurang hadir secara emosional dalam interaksi keluarga. Selain itu, sebanyak 24% responden menjalani *Long Distance Marriage* (LDM). Pada kondisi ini, kualitas hubungan keluarga

sangat bergantung pada kestabilan emosional dan kualitas komunikasi karena interaksi tatap muka relatif terbatas. Ketika tekanan kerja menurunkan regulasi emosi individu, maka potensi kesalahpahaman komunikasi, konflik emosional, atau jarak psikologis dalam hubungan menjadi lebih besar. Oleh karena itu, regulasi emosi menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas relasi pada pasangan LDM.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa regulasi emosi berfungsi sebagai *buffer mechanism*, yaitu mekanisme psikologis yang membantu mengurangi dampak negatif tekanan kerja terhadap kehidupan keluarga. Temuan ini memberikan makna bahwa keharmonisan keluarga pada era digital tidak hanya ditentukan oleh rendahnya tekanan kerja, tetapi juga oleh kemampuan individu dalam mengelola tekanan tersebut secara adaptif. Dengan kata lain, tuntutan produktivitas modern mungkin sulit dihindari sepenuhnya, tetapi dampaknya terhadap keluarga dapat diminimalkan melalui kemampuan regulasi emosi yang baik. Dalam perspektif *Job Demands–Resources Theory*, paradoks produktivitas dapat dipahami sebagai bentuk *job demand* yang menguras energi psikologis individu, sedangkan regulasi emosi berfungsi sebagai *personal resource* yang membantu individu tetap stabil secara emosional ketika menghadapi tekanan kerja. (Bakker & Demerouti, 2022) Individu yang memiliki sumber daya psikologis lebih baik cenderung lebih mampu mencegah terjadinya *negative spillover* dari pekerjaan ke keluarga.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya organisasi menyediakan kebijakan dan intervensi yang mendukung kesehatan psikologis karyawan, seperti pelatihan manajemen stres, *mindfulness*, *emotional resilience*, pengaturan beban kerja realistis, serta batas komunikasi di luar jam kerja (*right to disconnect*). Pada level keluarga, pasangan juga perlu membangun komunikasi suportif, menyediakan ruang pemulihan emosional setelah bekerja, serta menyepakati waktu interaksi keluarga yang bebas dari gangguan pekerjaan digital. Namun demikian, hasil mediasi ini juga menunjukkan bahwa

regulasi emosi bukan satu-satunya mekanisme yang menjelaskan hubungan antara paradoks produktivitas dan keharmonisan keluarga. Masih dimungkinkan adanya mediator lain seperti *work-life balance*, kepuasan kerja, dukungan pasangan, kualitas komunikasi, atau *burnout* yang juga berkontribusi dalam menjelaskan dinamika hubungan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa Regulasi Emosi merupakan mekanisme psikologis sentral yang menjembatani pengaruh paradoks produktivitas terhadap keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki menikah di era digital. Semakin baik individu mampu mengelola emosinya, semakin kecil kemungkinan tekanan produktivitas kerja merusak kualitas hubungan keluarga.

7. Regulasi Emosi Memediasi Pengaruh Kesadaran Diri dengan Keharmonisan Keluarga

Hasil pengujian efek tidak langsung menunjukkan bahwa Regulasi Emosi memediasi secara signifikan pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga, dengan koefisien jalur tidak langsung sebesar $\beta = 0,377$, nilai *t-statistic* = 8,641, dan *p-value* < 0,001. Nilai *t-statistic* yang jauh melampaui ambang batas 1,96 serta *p-value* yang sangat kecil menunjukkan bahwa hipotesis ketujuh didukung secara empiris dengan tingkat keyakinan yang sangat kuat. Dengan demikian, pengaruh kesadaran diri terhadap keharmonisan keluarga tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan kemampuan regulasi emosi. Besarnya koefisien mediasi ($\beta = 0,377$) menunjukkan bahwa kontribusi Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga sebagian besar bekerja melalui Regulasi Emosi. Nilai ini relatif kuat dibandingkan jalur mediasi lainnya, sehingga menunjukkan bahwa kemampuan memahami diri sendiri akan lebih efektif meningkatkan keharmonisan keluarga apabila diikuti kemampuan mengelola emosi secara adaptif. Dengan kata lain, kesadaran diri berfungsi sebagai fondasi intrapersonal, sedangkan regulasi emosi menjadi mekanisme psikologis yang menerjemahkan kesadaran tersebut ke dalam perilaku relasional yang lebih sehat.

Secara teoritis, hasil penelitian ini memperkuat kerangka *Emotional Intelligence Theory* yang menempatkan *self-awareness* sebagai kompetensi dasar dalam proses pengendalian emosi dan kualitas hubungan interpersonal. (Goleman, 2021) Individu yang mampu mengenali kondisi emosinya secara akurat cenderung lebih mampu memilih respons yang tepat ketika menghadapi tekanan, konflik, atau situasi interpersonal yang menantang. Sebaliknya, individu yang kurang memahami kondisi internal dirinya cenderung bereaksi secara impulsif tanpa mempertimbangkan dampak emosional terhadap pasangan maupun keluarga. Temuan ini juga sejalan dengan *Emotion Regulation Process Model* dari Gross (2023), yang menjelaskan bahwa proses regulasi emosi diawali dengan kemampuan mengenali emosi terlebih dahulu. Kesadaran diri berperan pada tahap identifikasi emosi, sedangkan regulasi emosi berperan pada tahap pengelolaan dan penyesuaian respons emosional. Ketika kedua proses tersebut berjalan secara optimal, individu menjadi lebih mampu menjaga stabilitas hubungan interpersonal, termasuk dalam relasi keluarga. Secara psikologis, individu dengan kesadaran diri tinggi cenderung mampu mengenali kapan dirinya sedang lelah, stres, sensitif, atau membutuhkan pemulihan emosional. Kesadaran tersebut memungkinkan individu memilih strategi regulasi yang lebih adaptif, seperti menenangkan diri terlebih dahulu, melakukan *cognitive reappraisal*, menunda respons impulsif, atau mengomunikasikan kebutuhan secara asertif. Proses inilah yang kemudian berkontribusi terhadap terciptanya komunikasi keluarga yang lebih hangat, stabil, dan suportif.

Temuan penelitian ini menjadi sangat relevan apabila dikaitkan dengan karakteristik responden. Sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun (70%), yaitu fase dewasa awal yang umumnya ditandai dengan tuntutan karier, pembangunan ekonomi keluarga, serta penyesuaian peran sebagai suami dan ayah. Pada fase kehidupan ini, tekanan dari berbagai domain sering muncul secara simultan sehingga individu membutuhkan kemampuan refleksi diri dan pengelolaan emosi

yang baik agar tidak mengalami konflik peran berkepanjangan. Menurut teori perkembangan dewasa awal, fase ini merupakan periode dengan intensitas stres peran yang cukup tinggi karena individu dituntut memenuhi ekspektasi pekerjaan sekaligus menjaga stabilitas keluarga (Santrock, 2020). Mayoritas responden juga memiliki jam kerja 9–12 jam per hari (62%), bahkan sebagian bekerja lebih dari 12 jam. Jam kerja yang panjang berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang dapat memengaruhi kualitas interaksi keluarga. Dalam kondisi demikian, individu dengan kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengenali batas energi psikologisnya dan mencegah pelampiasan stres kerja ke rumah. Kesadaran tersebut kemudian diperkuat oleh kemampuan regulasi emosi yang membantu individu tetap tenang, sabar, dan komunikatif meskipun berada dalam kondisi lelah.

Karakteristik responden lainnya menunjukkan bahwa 93% bekerja dengan sistem *Work From Office* (WFO). Sistem kerja ini menuntut individu menjalani mobilitas harian, interaksi sosial di tempat kerja, serta rutinitas kerja yang padat. Setelah menghadapi tekanan pekerjaan sepanjang hari, individu memerlukan kemampuan *psychological transition* ketika kembali ke rumah. Dalam konteks ini, kesadaran diri membantu individu mengenali kondisi emosionalnya saat pulang, sedangkan regulasi emosi membantu menyesuaikan respons agar tetap mampu hadir secara positif dalam interaksi keluarga. Mayoritas responden juga bekerja sebagai karyawan swasta (73%), yang umumnya berada pada lingkungan kerja dengan target performa, evaluasi produktivitas, dan tekanan pencapaian yang tinggi. Lingkungan kerja seperti ini berpotensi meningkatkan stres psikologis sehingga kombinasi antara kesadaran diri dan regulasi emosi menjadi *personal resource* penting agar tekanan kerja tidak berkembang menjadi konflik keluarga. Temuan ini selaras dengan *Job Demands–Resources Theory*, yang menjelaskan bahwa individu membutuhkan sumber daya psikologis internal untuk menghadapi tuntutan kerja yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2022). Dari sisi pendidikan, mayoritas responden

memiliki pendidikan S1 (77%), diikuti S2 (8%) dan SMA/ sederajat (15%). Tingkat pendidikan yang relatif tinggi dapat mendukung kemampuan berpikir reflektif, evaluasi diri, serta keterbukaan terhadap pembelajaran psikologis. Kemampuan reflektif tersebut memungkinkan individu lebih mudah memahami pengalaman emosionalnya dan menggunakan strategi regulasi yang lebih adaptif ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun konflik keluarga.

Jika ditinjau dari kondisi keluarga, mayoritas responden telah menikah selama 5–10 tahun (78%) dan memiliki 1–2 anak (95%). Tahap perkembangan keluarga ini umumnya ditandai dengan tingginya kebutuhan komunikasi pasangan, kerja sama pengasuhan, dan pembagian peran rumah tangga. Dalam situasi tersebut, kemampuan mengelola emosi menjadi sangat penting agar kelelahan, tekanan ekonomi, atau perbedaan pendapat tidak berkembang menjadi konflik berkepanjangan. Kesadaran diri membantu individu mengenali pemicu emosinya, sedangkan regulasi emosi membantu mengelola respons secara lebih sehat dan konstruktif. Selain itu, sebanyak 24% responden menjalani *Long Distance Marriage* (LDM). Pada kondisi ini, kualitas hubungan sangat bergantung pada kestabilan emosional dan kualitas komunikasi karena interaksi tatap muka relatif terbatas. Individu yang mampu memahami kondisi emosionalnya dan meregulasi emosi dengan baik cenderung lebih mampu menjaga kepercayaan, mengelola rasa rindu, dan menghindari konflik akibat miskomunikasi. Sebaliknya, rendahnya kesadaran diri dan regulasi emosi dapat meningkatkan risiko kesalahpahaman dan jarak emosional dalam hubungan.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa regulasi emosi berfungsi sebagai mekanisme transformasi yang menghubungkan kapasitas reflektif individu dengan kualitas relasi keluarga secara nyata. Artinya, kesadaran diri tidak secara otomatis menciptakan keharmonisan keluarga apabila tidak diikuti kemampuan mengelola emosi secara adaptif. Individu mungkin menyadari dirinya sedang marah atau stres, tetapi tanpa regulasi emosi yang baik, kesadaran tersebut belum tentu menghasilkan perilaku

interpersonal yang sehat. Nilai *t-statistic* yang tinggi menunjukkan bahwa hubungan mediasi ini sangat stabil dan konsisten. Hal ini memperkuat argumentasi bahwa regulasi emosi benar-benar menjadi mekanisme penting yang menjelaskan bagaimana kesadaran diri dapat diterjemahkan menjadi keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki menikah di era digital. Namun demikian, meskipun jalur mediasi dalam penelitian ini tergolong kuat, keharmonisan keluarga tetap dipengaruhi faktor lain seperti kondisi ekonomi, kualitas komunikasi pasangan, religiusitas, dukungan sosial, pembagian peran rumah tangga, dan budaya keluarga. Dengan demikian, kesadaran diri dan regulasi emosi merupakan faktor penting, tetapi tetap bekerja bersama variabel lain dalam sistem keluarga.

Secara praktis, hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya pengembangan kapasitas psikologis karyawan melalui pelatihan *self-awareness*, *mindfulness*, *emotional literacy*, *coaching*, dan komunikasi interpersonal. Di tingkat keluarga, pasangan juga dapat membangun budaya komunikasi reflektif dan terbuka agar kebutuhan emosional masing-masing lebih mudah dipahami. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa Regulasi Emosi merupakan mekanisme psikologis kunci yang menjembatani pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga pada karyawan laki-laki menikah di era digital. Semakin baik individu memahami dirinya dan mengelola emosinya, semakin besar peluang terciptanya hubungan keluarga yang harmonis, stabil, dan suportif di tengah berbagai tekanan kehidupan modern.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis model keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki dengan menempatkan Paradoks produktivitas dan Kesadaran Diri sebagai variabel eksogen, Regulasi Emosi sebagai variabel mediasi, serta Keharmonisan Keluarga sebagai variabel endogen. Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM terhadap data responden penelitian, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Paradoks produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan produktivitas yang dialami karyawan laki-laki, maka semakin rendah tingkat keharmonisan keluarga yang dirasakan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi, jam kerja panjang, serta tekanan performa kerja dapat mengurangi kualitas interaksi dalam keluarga. Temuan ini memperkuat *Spillover-Crossover Theory* yang menjelaskan bahwa tekanan dalam domain pekerjaan dapat terbawa ke dalam kehidupan keluarga dan memengaruhi hubungan interpersonal secara negatif.

2. Kesadaran Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga.

Karyawan laki-laki yang memiliki kemampuan memahami kondisi emosional, mengenali stres, serta menyadari dampak perilakunya terhadap anggota keluarga cenderung memiliki hubungan keluarga yang lebih harmonis. Kesadaran diri membantu individu membangun komunikasi yang lebih sehat, mengurangi konflik interpersonal, dan meningkatkan keterlibatan emosional dalam keluarga.

3. Paradoks produktivitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Regulasi Emosi.

Semakin tinggi tekanan produktivitas kerja yang dialami responden, maka semakin rendah kemampuan individu dalam mengelola emosi secara

adaptif. Tekanan pekerjaan yang tinggi menyebabkan kelelahan psikologis sehingga individu lebih mudah mengalami stres, iritabilitas, dan kesulitan mengontrol respons emosional.

4. Kesadaran Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Regulasi Emosi.

Kesadaran diri terbukti menjadi prediktor kuat terhadap regulasi emosi. Individu yang mampu mengenali emosi, memahami pemicu stres, dan menyadari kondisi psikologisnya cenderung lebih mampu mengendalikan respons emosional secara sehat dan adaptif.

5. Regulasi Emosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keharmonisan Keluarga.

Kemampuan mengelola emosi secara baik terbukti berkontribusi besar terhadap terciptanya hubungan keluarga yang harmonis. Individu yang mampu mengontrol kemarahan, menenangkan diri, dan mengekspresikan emosi secara konstruktif cenderung memiliki kualitas hubungan keluarga yang lebih stabil dan suportif.

6. Regulasi Emosi memediasi pengaruh Paradoks produktivitas terhadap Keharmonisan Keluarga.

Tekanan produktivitas kerja tidak hanya memengaruhi keharmonisan keluarga secara langsung, tetapi juga melalui penurunan kemampuan regulasi emosi. Dengan demikian, regulasi emosi berperan sebagai mekanisme psikologis penting yang menjelaskan bagaimana tekanan kerja dapat terbawa ke dalam kehidupan keluarga.

7. Regulasi Emosi memediasi pengaruh Kesadaran Diri terhadap Keharmonisan Keluarga.

Kesadaran diri dapat meningkatkan keharmonisan keluarga melalui peningkatan kemampuan regulasi emosi. Individu yang memiliki kesadaran diri tinggi cenderung lebih mampu mengelola emosinya secara adaptif sehingga hubungan interpersonal dalam keluarga menjadi lebih harmonis.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa tekanan produktivitas kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor

psikologis internal, terutama kesadaran diri dan regulasi emosi. Regulasi emosi terbukti menjadi mekanisme sentral dalam menjelaskan hubungan antara tekanan kerja, kapasitas psikologis individu, dan kualitas hubungan keluarga.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan kajian psikologi keluarga dan perilaku organisasi, khususnya dalam memahami dinamika keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki.

Pertama, penelitian ini memperkuat relevansi *Spillover–Crossover Theory* dalam menjelaskan hubungan antara tekanan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tekanan produktivitas kerja dapat terbawa ke dalam relasi keluarga melalui mekanisme psikologis berupa regulasi emosi. Temuan ini menegaskan bahwa pengalaman kerja dan kehidupan keluarga merupakan dua domain yang saling terhubung dan tidak dapat dipisahkan secara mutlak.

Kedua, penelitian ini memperluas pemahaman mengenai peran Regulasi Emosi sebagai mekanisme mediasi dalam hubungan antara faktor pekerjaan dan kualitas relasi keluarga. Regulasi emosi tidak hanya berfungsi sebagai kemampuan individual, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis yang menentukan bagaimana stres kerja diterjemahkan ke dalam interaksi keluarga.

Ketiga, hasil penelitian memperkuat konsep Kesadaran Diri dalam kerangka *Emotional Intelligence Theory* sebagai fondasi utama pengelolaan emosi. Individu yang mampu memahami kondisi emosionalnya cenderung lebih mampu membangun hubungan interpersonal yang sehat dan harmonis dalam keluarga.

Keempat, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan model keharmonisan keluarga dengan memasukkan faktor psikologis internal dan faktor tekanan kerja secara simultan. Model ini menunjukkan bahwa keharmonisan keluarga merupakan konstruk multidimensional yang

dipengaruhi interaksi antara tuntutan eksternal dan kapasitas psikologis individu.

2. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis bagi organisasi, keluarga, maupun individu karyawan laki-laki.

a. Bagi Organisasi

Organisasi perlu memperhatikan dampak tekanan produktivitas terhadap kehidupan keluarga karyawan. Kebijakan kerja yang terlalu menekankan produktivitas tanpa mempertimbangkan kesejahteraan psikologis berpotensi menurunkan kualitas kehidupan keluarga pekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu :

- a) Menerapkan kebijakan *work-life balance*
- b) Mengatur batas komunikasi kerja di luar jam kerja
- c) Menyediakan program *employee wellbeing*
- d) Memberikan pelatihan manajemen stres dan regulasi emosi
- e) Serta menciptakan budaya kerja yang lebih suportif terhadap kesehatan mental karyawan.

b. Bagi Karyawan Laki-Laki

Karyawan laki-laki perlu meningkatkan kesadaran diri dan kemampuan regulasi emosi sebagai keterampilan psikologis penting dalam menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan keluarga. Pengembangan kemampuan ini dapat dilakukan melalui :

- a) Refleksi diri
- b) Mindfulness
- c) Emotional check-in
- d) Pengelolaan waktu
- e) Serta membangun batas yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

c. Bagi Keluarga

Keluarga perlu membangun pola komunikasi yang terbuka, suportif, dan empatik agar tekanan kerja tidak berkembang menjadi

konflik rumah tangga. Pasangan juga dapat membangun kesepakatan mengenai waktu berkualitas keluarga, penggunaan perangkat kerja di rumah, serta dukungan emosional antaranggota keluarga.

d. Bagi Praktisi dan Konselor

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi konselor keluarga, psikolog industri, maupun praktisi SDM dalam merancang program intervensi berbasis regulasi emosi dan keseimbangan kerja-keluarga untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja.

C. Keterbatasan dan Saran Penelitian Lanjutan

1. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan.

- a. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional sehingga hubungan antarvariabel hanya dijelaskan berdasarkan kondisi pada satu waktu tertentu dan belum mampu menggambarkan perubahan dinamika hubungan secara longitudinal.
- b. Responden penelitian hanya berfokus pada karyawan laki-laki yang telah menikah sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada kelompok pekerja perempuan, pasangan dual-earner, atau kelompok keluarga lainnya.
- c. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner self-report sehingga masih memungkinkan munculnya bias subjektivitas responden.
- d. Penelitian ini hanya menggunakan Regulasi Emosi sebagai variabel mediasi, padahal hubungan antara tekanan kerja dan keharmonisan keluarga dimungkinkan dipengaruhi variabel lain seperti work-life balance, burnout, kepuasan pernikahan, dukungan sosial, religiusitas, atau kualitas komunikasi pasangan.
- e. Penelitian belum membedakan secara mendalam karakteristik pekerjaan responden berdasarkan jenis industri, level jabatan, maupun sistem kerja yang mungkin menghasilkan dinamika tekanan kerja yang berbeda.

2. Saran Penelitian

Berdasarkan keterbatasan tersebut, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut.

- a. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan desain longitudinal agar mampu melihat perubahan hubungan antarvariabel dalam jangka waktu tertentu.
- b. Penelitian berikutnya dapat memperluas karakteristik responden, misalnya melibatkan pekerja perempuan, pasangan dual-earner, maupun keluarga dengan karakteristik sosial ekonomi yang berbeda.
- c. Penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lain seperti burnout, work-life balance, dukungan pasangan, religiusitas, kepuasan kerja, atau kualitas komunikasi keluarga untuk memperkaya model penelitian.
- d. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan pendekatan mixed methods agar memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman psikologis pekerja dalam menjaga keharmonisan keluarga.
- e. Organisasi dan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model intervensi berbasis regulasi emosi dan kesadaran diri sebagai strategi peningkatan kesejahteraan keluarga pekerja.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi akademik maupun praktis dalam pengembangan model keharmonisan keluarga pada karyawan laki-laki, khususnya dalam memahami pentingnya regulasi emosi dan kesadaran diri dalam menghadapi tuntutan pekerjaan modern.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

I. Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian yang digunakan sebagai bahan pengumpulan data dan referensi ilmiah dalam studi berjudul “Model Keharmonisan Keluarga pada Karyawan Laki-Laki.”
2. Peneliti berharap Anda dapat mengisi setiap pernyataan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Tidak ada jawaban benar atau salah, dan seluruh jawaban tidak memiliki konsekuensi apa pun terhadap Anda, karena data ini semata-mata digunakan untuk kepentingan pengembangan ilmu pengetahuan.
3. Anda dapat memberikan tanda silang (X) pada salah satu kolom jawaban yang paling sesuai dengan kondisi atau tingkat persetujuan Anda terhadap setiap pernyataan yang disajikan.

II. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :

Pernyataan	Kode	Skor
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

III. Kuisisioner Penelitian

No.	Silahkan membaca pernyataan berikut dan pilihlah sesuai dengan tingkat persetujuan Bapak/Ibu	Skala Pengukuran				
		STS	TS	N	S	SS
Paradoks produktivitas						
1.	Saya merasa beban kerja saya terus meningkat dari waktu ke waktu.	1	2	3	4	5
2.	Target pekerjaan membuat saya sering merasa tertekan.	1	2	3	4	5
3.	Saya merasa sulit untuk beristirahat karena tuntutan pekerjaan.	1	2	3	4	5

4.	Pekerjaan membuat saya kewalahan secara fisik maupun emosional.	1	2	3	4	5
5.	Saya merasa pekerjaan sering mengganggu kehidupan pribadi saya.	1	2	3	4	5
6.	Kesibukan pekerjaan membuat saya jarang terlibat dalam kegiatan keluarga.	1	2	3	4	5
7.	Peran saya sebagai pekerja sering berbenturan dengan peran saya dalam keluarga.	1	2	3	4	5
8.	Saya merasa kesulitan membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga.	1	2	3	4	5
9.	Saya mampu membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga.	1	2	3	4	5
10.	Saya masih memiliki waktu berkualitas bersama keluarga meskipun pekerjaan padat.	1	2	3	4	5
11.	Saya bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan keluarga.	1	2	3	4	5
12.	Saya Sering kehilangan waktu untuk diri sendiri dan keluarga karena pekerjaan	1	2	3	4	5
Kesadaran Diri						
13.	Saya dapat mengenali perasaan saya saat menghadapi tekanan.	1	2	3	4	5
14.	Saya menyadari bagaimana suasana hati saya memengaruhi hubungan dengan orang lain.	1	2	3	4	5
15.	Saya mampu memahami perubahan emosi saya sepanjang hari.	1	2	3	4	5
16.	Saya mengetahui kapan saya merasa stres atau cemas.	1	2	3	4	5
17.	Saya sering tidak menyadari emosi apa yang saya rasakan sampai orang lain mengingatkan saya	1	2	3	4	5
18.	Saya sering mengevaluasi keputusan yang telah saya ambil.	1	2	3	4	5
19.	Saya berusaha memahami alasan di balik perasaan saya.	1	2	3	4	5
20.	Saya merefleksikan cara saya merespons masalah.	1	2	3	4	5
21.	Saya belajar dari pengalaman emosional sebelumnya.	1	2	3	4	5

22.	Saya jarang berpikir ulang tentang apa yang saya rasakan setelah suatu kejadian.	1	2	3	4	5
23.	Saya mampu mengendalikan emosi saat menghadapi tekanan.	1	2	3	4	5
24.	Saya mencoba tetap tenang dalam situasi sulit.	1	2	3	4	5
25.	Saya dapat menahan diri untuk tidak bereaksi berlebihan.	1	2	3	4	5
26.	Saya mampu mengontrol ucapan meskipun sedang marah.	1	2	3	4	5
27.	Saya mudah terbawa emosi dan sulit mengendalikannya.	1	2	3	4	5
Regulasi Emosi						
28.	Saya mengenali perasaan yang muncul ketika menghadapi masalah.	1	2	3	4	5
29.	Saya sadar kapan saya sedang marah, sedih, atau bahagia.	1	2	3	4	5
30.	Saya bisa membedakan antara emosi positif dan negatif.	1	2	3	4	5
31.	Saya mengetahui faktor yang memicu perubahan emosi saya.	1	2	3	4	5
32.	Saya sering tidak peka terhadap emosi yang sedang saya alami.	1	2	3	4	5
33.	Saya berusaha mengendalikan emosi negatif saya.	1	2	3	4	5
34.	Saya memiliki cara untuk menenangkan diri ketika merasa stres.	1	2	3	4	5
35.	Saya mampu menahan diri ketika emosi saya sedang kuat.	1	2	3	4	5
36.	Saya bisa mengalihkan perhatian untuk mengurangi perasaan negatif.	1	2	3	4	5
37.	Saat marah, saya sering kehilangan kendali.	1	2	3	4	5
38.	Saya dapat mengekspresikan emosi positif dengan cara yang tepat.	1	2	3	4	5
39.	Saya terbuka dalam menyampaikan rasa bahagia kepada orang lain.	1	2	3	4	5
40.	Saya menunjukkan rasa syukur kepada orang-orang terdekat.	1	2	3	4	5
41.	Saya mengekspresikan kebahagiaan saya dengan cara yang mempererat hubungan.	1	2	3	4	5

42.	Saya jarang menunjukkan kasih sayang kepada keluarga.	1	2	3	4	5
Keharmonisan Keluarga						
43.	Saya merasa nyaman berbicara dengan anggota keluarga tentang masalah pribadi.	1	2	3	4	5
44.	Keluarga saya terbiasa mendiskusikan masalah bersama.	1	2	3	4	5
45.	Saya merasa didengarkan oleh keluarga ketika saya berbicara.	1	2	3	4	5
46.	Anggota keluarga saya menghargai pendapat satu sama lain.	1	2	3	4	5
47.	Dalam keluarga kami, masalah lebih sering dipendam daripada dibicarakan.	1	2	3	4	5
48.	Saya sering meluangkan waktu bersama keluarga.	1	2	3	4	5
49.	Keluarga saya memiliki kebiasaan melakukan aktivitas bersama.	1	2	3	4	5
50.	Saya merasakan kerja sama yang baik dalam keluarga saya.	1	2	3	4	5
51.	Saya berusaha menjaga waktu berkualitas dengan keluarga meskipun sibuk.	1	2	3	4	5
52.	Anggota keluarga jarang berkumpul karena kesibukan masing-masing.	1	2	3	4	5
53.	Keluarga saya mampu menyelesaikan masalah tanpa pertengkaran.	1	2	3	4	5
54.	Kami mencari solusi bersama saat terjadi perbedaan pendapat.	1	2	3	4	5
55.	Anggota keluarga berusaha saling mendukung saat menghadapi konflik.	1	2	3	4	5
56.	Saya merasa konflik dalam keluarga dapat diselesaikan dengan cara damai.	1	2	3	4	5
57.	Pertengkaran dalam keluarga sering berakhir tanpa penyelesaian yang jelas.	1	2	3	4	5

Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden

	N		Statistics			
	Valid	Missing	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
X1.1	402	0	4.0025	.57590	1.00	5.00
X1.2	402	0	4.2438	.76081	2.00	5.00
X1.3	402	0	4.1070	.68907	2.00	5.00
X1.4	402	0	4.0995	.66253	1.00	5.00
X1.5	402	0	4.1244	.68795	1.00	5.00
X1.6	402	0	4.1269	.68203	1.00	5.00
X1.7	402	0	4.0672	.66096	1.00	5.00
X1.8	402	0	4.2015	.70389	2.00	5.00
X1.9	402	0	4.1244	.68066	1.00	5.00
X1.10	402	0	4.0672	.70124	1.00	5.00
X1.11	402	0	4.1816	.71280	1.00	5.00
X1.12	402	0	4.1343	.71804	1.00	5.00
X2.1	402	0	3.6119	.84077	1.00	5.00
X2.2	402	0	3.6542	.84885	2.00	5.00
X2.3	402	0	3.5796	.88764	1.00	5.00
X2.4	402	0	3.6119	.83182	1.00	5.00
X2.5	402	0	3.5299	.80544	2.00	5.00
X2.6	402	0	3.6542	.83403	1.00	5.00
X2.7	402	0	3.6169	.81599	1.00	5.00
X2.8	402	0	3.5597	.83123	1.00	5.00
X2.9	402	0	3.5871	.81668	1.00	5.00
X2.10	402	0	3.5672	.84258	1.00	5.00
X2.11	402	0	3.7015	.80859	2.00	5.00
X2.12	402	0	3.6095	.80782	1.00	5.00
X2.13	402	0	3.6119	.84962	1.00	5.00
X2.14	402	0	3.6244	.84788	1.00	5.00
X2.15	402	0	3.5970	.83966	1.00	5.00
Z1	402	0	3.4726	.90744	2.00	5.00
Z2	402	0	3.5945	.85466	2.00	5.00
Z3	402	0	3.5697	.89408	2.00	5.00
Z4	402	0	3.6045	.84763	1.00	5.00
Z5	402	0	3.4876	.83328	2.00	5.00
Z6	402	0	3.5249	.83000	2.00	5.00

Z7	402	0	3.5149	.86265	1.00	5.00
Z8	402	0	3.5871	.80127	2.00	5.00
Z9	402	0	3.5174	.83916	1.00	5.00
Z10	402	0	3.5299	.87660	1.00	5.00
Z11	402	0	3.5522	.81965	1.00	5.00
Z12	402	0	3.5572	.86088	1.00	5.00
Z13	402	0	3.5871	.83181	2.00	5.00
Z14	402	0	3.5199	.86831	1.00	5.00
Z15	402	0	3.5697	.86285	1.00	5.00
Y1	402	0	3.4229	.93172	2.00	5.00
Y2	402	0	3.5572	.84332	2.00	5.00
Y3	402	0	3.4900	.83928	2.00	5.00
Y4	402	0	3.5174	.85389	2.00	5.00
Y5	402	0	3.5025	.78403	2.00	5.00
Y6	402	0	3.5100	.81822	2.00	5.00
Y7	402	0	3.5299	.82077	2.00	5.00
Y8	402	0	3.5398	.80501	2.00	5.00
Y9	402	0	3.4229	.85349	1.00	5.00
Y10	402	0	3.5746	.79000	2.00	5.00
Y11	402	0	3.5498	.81063	1.00	5.00
Y12	402	0	3.5970	.83070	2.00	5.00
Y13	402	0	3.5771	.81156	2.00	5.00
Y14	402	0	3.6368	.81595	2.00	5.00
Y15	402	0	3.5846	.76655	2.00	5.00

Lampiran 3. SEM PLS

1. Outer Model

Outer Loading

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
X1.1				0.832
X1.10				0.806
X1.11				0.770
X1.12				0.759
X1.2				0.752
X1.3				0.764
X1.4				0.780
X1.5				0.775
X1.6				0.761
X1.7				0.799
X1.8				0.745
X1.9				0.784
X2.1			0.747	
X2.10			0.767	
X2.11			0.730	
X2.12			0.787	
X2.13			0.758	
X2.14			0.763	
X2.15			0.732	
X2.2			0.704	
X2.3			0.772	
X2.4			0.747	
X2.5			0.728	
X2.6			0.756	
X2.7			0.750	
X2.8			0.751	
X2.9			0.784	
Y1		0.783		
Y10		0.749		
Y11		0.738		
Y12		0.716		
Y13		0.757		
Y14		0.771		
Y15		0.761		
Y2		0.760		
Y3		0.726		
Y4		0.761		

Y5		0.770		
Y6		0.736		
Y7		0.735		
Y8		0.766		
Y9		0.761		
Z1	0.790			
Z10	0.750			
Z11	0.755			
Z12	0.772			
Z13	0.807			
Z14	0.801			
Z15	0.736			
Z2	0.760			
Z3	0.736			
Z4	0.767			
Z5	0.766			
Z6	0.740			
Z7	0.787			
Z8	0.791			
Z9	0.786			

Cross loading

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
X1.1	-0.262	-0.302	-0.217	0.832
X1.10	-0.197	-0.190	-0.131	0.806
X1.11	-0.187	-0.227	-0.134	0.770
X1.12	-0.203	-0.202	-0.144	0.759
X1.2	-0.228	-0.221	-0.167	0.752
X1.3	-0.223	-0.224	-0.142	0.764
X1.4	-0.269	-0.245	-0.151	0.780
X1.5	-0.239	-0.230	-0.149	0.775
X1.6	-0.186	-0.189	-0.135	0.761
X1.7	-0.261	-0.270	-0.200	0.799
X1.8	-0.214	-0.250	-0.139	0.745
X1.9	-0.315	-0.315	-0.212	0.784
X2.1	0.470	0.356	0.747	-0.153
X2.10	0.512	0.461	0.767	-0.184
X2.11	0.514	0.445	0.730	-0.110
X2.12	0.577	0.469	0.787	-0.221
X2.13	0.558	0.456	0.758	-0.158
X2.14	0.565	0.502	0.763	-0.197
X2.15	0.557	0.460	0.732	-0.100
X2.2	0.455	0.348	0.704	-0.151
X2.3	0.528	0.406	0.772	-0.155
X2.4	0.516	0.431	0.747	-0.139
X2.5	0.490	0.396	0.728	-0.112
X2.6	0.549	0.441	0.756	-0.232
X2.7	0.527	0.471	0.750	-0.141
X2.8	0.497	0.446	0.751	-0.112
X2.9	0.584	0.474	0.784	-0.198
Y1	0.585	0.783	0.474	-0.279
Y10	0.546	0.749	0.415	-0.168
Y11	0.497	0.738	0.406	-0.243
Y12	0.491	0.716	0.441	-0.281
Y13	0.505	0.757	0.428	-0.210
Y14	0.522	0.771	0.421	-0.255
Y15	0.532	0.761	0.431	-0.218
Y2	0.573	0.760	0.399	-0.268
Y3	0.543	0.726	0.446	-0.242
Y4	0.591	0.761	0.521	-0.258
Y5	0.537	0.770	0.417	-0.238
Y6	0.528	0.736	0.459	-0.201
Y7	0.521	0.735	0.463	-0.197

Y8	0.539	0.766	0.457	-0.240
Y9	0.527	0.761	0.418	-0.240
Z1	0.790	0.559	0.542	-0.278
Z10	0.750	0.583	0.526	-0.204
Z11	0.755	0.530	0.522	-0.229
Z12	0.772	0.528	0.546	-0.225
Z13	0.807	0.590	0.587	-0.269
Z14	0.801	0.592	0.606	-0.283
Z15	0.736	0.504	0.551	-0.176
Z2	0.760	0.522	0.535	-0.288
Z3	0.736	0.524	0.517	-0.238
Z4	0.767	0.539	0.548	-0.199
Z5	0.766	0.525	0.545	-0.225
Z6	0.740	0.531	0.502	-0.222
Z7	0.787	0.563	0.529	-0.216
Z8	0.791	0.572	0.536	-0.223
Z9	0.786	0.567	0.521	-0.240

Fornell larcker

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
Emosi	0.770			
Keharmonisan	0.713	0.753		
Kesadaran	0.703	0.585	0.752	
Paradoks	-0.305	-0.314	-0.211	0.778

HTMT

	Emosi	Keharmonisan	Kesadaran	Paradoks
Emosi				
Keharmonisan	0.750			
Kesadaran	0.738	0.614		
Paradoks	0.315	0.325	0.217	

Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Emosi	0.951	0.951	0.956	0.593
Keharmonisan	0.945	0.946	0.951	0.567
Kesadaran	0.945	0.946	0.951	0.566
Paradoks	0.941	0.946	0.948	0.605

R Square

	R-square	R-square adjusted
Emosi	0.520	0.518
Keharmonisan	0.533	0.530

f Square

	f-square
Emosi -> Keharmonisan	0.327
Kesadaran -> Emosi	0.889
Kesadaran -> Keharmonisan	0.030
Paradoks -> Emosi	0.054
Paradoks -> Keharmonisan	0.022

VIF

	VIF
X1.1	2.721
X1.10	2.584
X1.11	2.212
X1.12	2.147
X1.2	2.152
X1.3	2.286
X1.4	2.231
X1.5	2.309
X1.6	2.199
X1.7	2.412
X1.8	2.148
X1.9	2.272
X2.1	2.219
X2.10	2.163
X2.11	1.941
X2.12	2.327
X2.13	2.122
X2.14	2.232
X2.15	1.919
X2.2	2.030
X2.3	2.294
X2.4	2.088
X2.5	2.098

X2.6	2.110
X2.7	2.068
X2.8	2.133
X2.9	2.327
Y1	2.267
Y10	2.103
Y11	1.997
Y12	1.886
Y13	2.164
Y14	2.237
Y15	2.164
Y2	2.108
Y3	1.961
Y4	2.185
Y5	2.217
Y6	1.977
Y7	1.949
Y8	2.164
Y9	2.144
Z1	2.398
Z10	2.137
Z11	2.142
Z12	2.323
Z13	2.518
Z14	2.455
Z15	2.036
Z2	2.138
Z3	1.987
Z4	2.227
Z5	2.235
Z6	2.050
Z7	2.339
Z8	2.426
Z9	2.404

	VIF
Emosi -> Keharmonisan	2.083
Kesadaran -> Emosi	1.047
Kesadaran -> Keharmonisan	1.977
Paradoks -> Emosi	1.047
Paradoks -> Keharmonisan	1.103

Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.039	0.039
d_uls	2.528	2.528
d_g	0.975	0.975
Chi-square	2051.910	2051.910
NFI	0.874	0.874

2. Inner Model

Pengujian Hipotesa Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Emosi -> Keharmonisan	0.564	0.565	0.058	9.672	0.000
Kesadaran -> Emosi	0.668	0.669	0.035	18.837	0.000
Kesadaran -> Keharmonisan	0.166	0.167	0.061	2.723	0.006
Paradoks -> Emosi	-0.164	-0.166	0.035	4.748	0.000
Paradoks -> Keharmonisan	-0.107	-0.107	0.034	3.156	0.002

Pengujian Hipotesa Mediasi/Tidak Langsung

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kesadaran -> Emosi -> Keharmonisan	0.377	0.378	0.044	8.641	0.000
Paradoks -> Emosi -> Keharmonisan	-0.093	-0.094	0.022	4.209	0.000

DAFTAR PUSTAKA

- Aagaard, J. (2021). Digital disconnection: The social consequences of technology use in everyday life. *Technology in Society*, 65, 101567.
- Admiration, S. (2024). *Work stress and employee family well-being report*. Syntax Admiration Institute.
- Agung, M., Nasih, A., & Kurniawan, D. (2024). Strategi komunikasi keluarga lintas agama dalam menjaga keharmonisan rumah tangga. *Jurnal Komunikasi Dan Sosial Keagamaan*, 12(1), 45–58.
- Aldao, A., & Nolen-Hoeksema, S. (2018). Emotion-regulation strategies across psychopathology: A meta-analytic review. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 217–237.
- Allen, T. D. (2019). Work–family balance and employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(3), 321–335.
- Allen, T. D. (2021). Work stress spillover and family outcomes: A crossover perspective. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(4), 310–325.
- Allen, T. D. (2022). Flexible work arrangements and work-family balance in the digital era. *Human Relations*, 75(5), 1021–1045.
- Allen, T. D., & Greenhaus, J. H. (2020). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Journal of Management*, 46(1), 6–28.
- Amabile, T., & Kramer, S. (2021). The impact of productivity pressure on creativity and innovation. *Harvard Business Review*, 99(4), 72–80.
- Amabile, T., & Kramer, S. (2022). Creativity under pressure: Productivity and innovation in modern organizations. *Organizational Dynamics*, 51(2), 100843.
- Amato, P. R. (2018). Family relationships and psychological well-being. *Journal of Marriage and Family*, 80(2), 301–316.
- Antonopoulou, H. (2024). Self-awareness and emotional understanding in interpersonal relationships. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 18(1), 23–35.
- Arsyam, M., Zakirah, Z., & Ibrahim, I. (2021). Keharmonisan keluarga pada masyarakat transmigrasi. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 9(2), 88–101.
- Association, A. P. (2022). *Stress in America 2022: Concerned for the future, beset by inflation*. APA.
- Azwar. (2016). *Metode penelitian psikologi*. Edisi II). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B. (2021). Burnout and productivity pressure in modern workplaces. *Work & Stress*, 35(4), 345–361.

- Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory and emotional exhaustion in digital work environments. *Current Psychology*, 42(7), 5621–5635.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2022). The spillover-crossover model: A review and future directions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(1), 1–15.
- Balzarotti, J., P., O., & Gross, J. J. (2010). An Italian adaptation of the Emotion Regulation Questionnaire. *European Journal of Psychological Assessment*, 26(1), 61–67.
- Barat, B. P. J. S. K. J. (2023). *Laporan burnout pekerja startup Jawa Barat*. BPJS Ketenagakerjaan.
- Bemmelen, S., Hidayat, N., & Fauzia, A. (2015). *Women and household dynamics in Indonesia*. KITLV Press.
- Bensaid, B., & Machouche, S. (2019). Religion and family harmony: Moral values in Islamic families. *Journal of Religion and Health*, 58(3), 908–921.
- Brackett, M. A. (2019). Emotional awareness and emotion regulation in workplace settings. *Emotion Review*, 11(3), 245–257.
- Brown, & 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.
- Brown, B. (2019). Emotional awareness and family conflict management. *Family Relations*, 68(4), 511–525.
- Brown, B. (2020). *The gifts of imperfection*. Hazelden Publishing.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2021). The benefits of being present: Mindfulness and self-awareness in family life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(4), 822–848.
- Brown, K. W., & Ryan, R. M. (2022). Self-awareness and psychological well-being in the workplace. *Journal of Mindfulness and Productivity*, 5(1), 45–60.
- Brown, S. L. (2020). Family role awareness and interpersonal responsibility. *Journal of Family Issues*, 41(9), 1582–1604.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The second machine age: Work, progress, and prosperity in a time of brilliant technologies*. W. W. Norton & Company.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2018). Technology, productivity, and workplace pressure in the digital economy. *MIT Sloan Management Review*, 59(3), 1–10.
- Carlson, & Brown, K. W. (2005). Validation of the Mindful Attention Awareness Scale in a clinical population. *Journal of Psychosomatic Research*, 58(1), 29–33.
- Center, P. R. (2022). *Pew Research Center*.

- Chang. (2019). Work-family conflict and productivity paradox in modern organizations. *Journal of Occupational Chang. (n.d.). Work-Family Conflict and Productivity Paradox in Modern Organizations. Journal of Occupational Psychology, 92(3), 455–470.*
- Chang, Y., & Wang, H. (2024). Self-awareness and interpersonal communication in family relationships. *Journal of Family Psychology, 38(1), 34–47.*
- Cheow, J., & Chaidaroon, S. (2024). Work-family conflict and family relationship quality among employees. *International Journal of Workplace Health Management, 17(2), 150–166.*
- Creswell. (n.d.). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (6th ed.). Pearson Education.
- Creswell. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. D. (2019). Mindfulness interventions and emotional regulation in families. *Mindfulness, 10(4), 678–690.*
- Cusinato, M. (2020). Emotion regulation and family conflict management during stressful situations. *Frontiers in Psychology, 11, 567890.*
- Das, K. V. (2020). Emotional control and problem-solving in family relationships. *Journal of Family Studies, 26(4), 456–470.*
- David, S. (2021). *Emotional agility*. Avery Publishing.
- Davidson, R. J. (2019). *The emotional life of your brain*. Penguin Books.
- Delle Fave, A. (2021). Harmony and adaptive conflict management in family life. *Journal of Happiness Studies, 22(5), 1943–1960.*
- Demirci, I. (2022). Family cohesion and psychological resilience. *Current Psychology, 41(3), 1452–1464.*
- Deng., L., X., R., A., M., & Xia, C. (2012). The Five Facet Mindfulness Questionnaire: Psychometric properties of the Chinese version. *Mindfulness, 2(2), 123–128.*
- Deng, Y. (2022). Flexible family roles and household stress reduction. *Family Process, 61(2), 589–603.*
- Derks, D. (2019). Emotional regulation and technology-related stress. *Cyberpsychology, Behavior, and Social Networking, 22(3), 165–171.*
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2014). Smartphone use, work-home interference, and burnout. *Journal of Applied Psychology, 99(5), 972–980.*
- Derks, D., & Bakker, A. B. (2020). Digital technology and work-related pressure. *Computers in Human Behavior, 105, 106182.*

- Dewi, R., & Suryani, A. (2021). Regulasi emosi dan keseimbangan kehidupan kerja pada pasangan menikah. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(2), 120–132.
- Dixon-Gordon, K. L. (2020). Emotion regulation and family well-being. *Journal of Clinical Psychology*, 76(7), 1234–1248.
- Duckworth, A. (2020). Self-control as predictor of long-term success. *Personality and Individual Differences*, 152, 109587.
- Dutot, V., Bergeron, F., & Calabrò, A. (2022). Family harmony and small business performance. *Journal of Family Business Management*, 12(3), 345–360.
- Dweck, C. (2018). *Mindset: The new psychology of success*. Random House.
- Edwards, J. R., & Rothbard, N. P. (2000). Mechanisms linking work and family: Clarifying the relationship between work and family constructs. *Academy of Management Review*, 25(1), 178–199.
- Espino, M. M. (2023). Personal values and self-awareness in decision-making. *Personality and Individual Differences*, 201, 111937.
- Ferliadi, R. (2024). Komunikasi digital dan keharmonisan keluarga di era modern. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 22(1), 77–91.
- Fitriana, D., & Prasetyo, A. (2020). Regulasi emosi dalam penyelesaian konflik keluarga. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 17(1), 55–67.
- Ford, B. Q. (2022). Emotion regulation and interpersonal functioning. *Emotion*, 22(5), 1001–1014.
- Fredrickson, B. L. (2021). Positive emotions and social connectedness. *American Psychologist*, 76(3), 315–329.
- Gajendran, R. S. (2021). Remote work, flexibility, and emotional exhaustion. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 543–556.
- Gallup. (2023). *State of the global workplace report 2020*. Gallup Inc.
- Goleman, D. (2021). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. Bantam Books.
- Gómez-Ortiz, R., M., E., & Ortega-Ruiz, R. (2016). Multidimensionality of social competence: Measurement of the construct and its relationship with emotional intelligence. *Revista de Psicodidáctica*, 21(2), 339–356.
- Gorall, O., H., D., & Tiesel, J. W. (2017). FACES IV and the Circumplex Model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 43(4), 693–705.
- Grant, A. M. (2020). Self-awareness and empathy in interpersonal relationships. *Journal of Positive Psychology*, 15(6), 729–742.
- Grant, A. M. (2021). Reflective practice and life satisfaction. *Reflective Practice*, 22(5), 615–628.

- Grant, A. M. (2022). Psychological resources and work-family balance. *Occupational Health Science*, 6(2), 245–260.
- Gratz, K. L. (2019). Emotion regulation and relationship satisfaction. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 38(6), 489–508.
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2021). Work-family balance in hybrid work settings. *Human Resource Management Review*, 31(4), 100789.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2019). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Gross., & John, O. P. (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.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: An integrative review. *Review of General Psychology*, 2(3), 271–299.
- Gross, J. J. (2014). Emotion regulation: Conceptual and empirical foundations. In J. J. Gross (Ed.), *Handbook of emotion regulation* (2nd ed., pp. 3–20). Guilford Press.
- Gross, J. J. (2020). Emotion regulation and psychological well-being. *Current Directions in Psychological Science*, 29(6), 513–519.
- Gross, J. J. (2023). Emotion regulation process model revisited. *Emotion Review*, 15(1), 3–15.
- Gross, J. J., & Jazaieri, H. (2020). Emotion regulation strategies and stress management. *Annual Review of Clinical Psychology*, 16, 489–514.
- Gross, J. J., & John, O. P. (2020). Individual differences in emotion regulation processes: Implications for affect, relationships, and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(2), 348–362.
- Gross, J. J., & Suri, G. (2020). Emotion regulation and workplace stress. *Current Opinion in Psychology*, 28, 1–6.
- Gullone., & Taffe, J. (2012). The Emotion Regulation Questionnaire for children and adolescents (ERQ-CA. *Personality and Individual Differences*, 52(2), 409–413.
- Guo, M. (2019). Family role flexibility and children's social development. *Child Development Research*, 1–10.
- Hair., H., M., G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2019). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). SAGE Publications.
- Hair., H., M., G. T., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE

Publications.

- Han, S., & Han, J. (2019). Eastern and Western perspectives on family harmony. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(2), 134–145.
- Heiberg, J., & Truffer, B. (2022). Social norms and family harmony. *Social Science Research*, 102, 102648.
- Henseler, R., M., C., & Sarstedt, M. (2022). Testing discriminant validity in PLS-SEM: Guidelines and methodological advances. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 50(3), 1–21.
- Hobfoll, S. E. (2019). Workplace stress and emotional resource depletion. *Stress and Health*, 35(5), 567–579.
- Hobfoll, S. E. (2020). Emotional resources and workplace support systems. *Journal of Organizational Behavior*, 41(4), 401–416.
- Houlberg, B. J. (2020). Parent-child communication and emotional regulation. *Journal of Family Psychology*, 34(6), 701–712.
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J. E. M., Feinholdt, A., & Lang, J. W. B. (2021). Benefits of mindfulness at work: The role of self-awareness and emotion regulation. *Journal of Applied Psychology*, 106(4), 589–607.
- Indonesia, K. K. R. (2023). *Laporan kesehatan mental pekerja Indonesia*. Kemenkes RI.
- Indonesia, K. K. R. (2024). *Laporan stres kerja dan produktivitas tenaga kerja Indonesia*. Kemnaker RI.
- Isa, A. (2021). Keharmonisan rumah tangga dan keseimbangan peran keluarga. *Jurnal Psikologi Keluarga*, 10(1), 15–28.
- Jais. (2023). Self-awareness and adaptive functioning in professional settings. *Journal of Behavioral Science*, 18(1), 45–58.
- Jannah, N., & Ginting, S. (2023). Pola komunikasi perempuan karier dalam menjaga stabilitas keluarga. *Jurnal Komunikasi Interpersonal*, 7(2), 98–112.
- Kabat-Zinn, J. (2021). *Wherever you go, there you are: Mindfulness meditation in everyday life*. Hachette Books.
- Kernis, M. H., & Goldman, B. M. (2018). Self-awareness and emotional stability. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 283–300.
- Kerr, M. E., & Bowen, M. (2021). *Family evaluation: An approach based on Bowen theory*. Norton & Company.
- Kim, H. (2022). Emotional support and harmony in families with dementia patients. *Aging & Mental Health*, 26(5), 923–931.
- Kurniasari, D., Rahmawati, L., & Puspitasari, N. (2021). Konflik peran ganda dan

- kepuasan perkawinan pada suami pekerja. *Jurnal Psikologi Klinis Indonesia*, 10(2), 88–101.
- Kurniawan, A., & Septyani, R. (2022). Regulasi emosi sebagai pelindung konflik kerja–keluarga. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 11(3), 145–158.
- Li, X., Zhang, Y., & Chen, H. (2023). Self-awareness and work–life balance in digital employees. *International Journal of Psychology*, 58(2), 211–224.
- Liu, Y. (2023). Work-life balance and family harmony. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1450.
- Lomas, T., & Xue, L. (2022). Family harmony and psychological balance. *Journal of Happiness Studies*, 23(4), 1673–1691.
- London, M. (2023). Reflective awareness and emotional control. *Journal of Applied Behavioral Science*, 59(1), 23–41.
- Mahmoodabadi, H. Z., & Baghaei, N. (2023). Emotion regulation and marital harmony among working couples. *Family Psychology Review*, 14(1), 65–79.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). *The burnout challenge*. Harvard University Press.
- McKinsey, & Company. (2023). *The future of flexible work and employee well-being*. McKinsey Global Institute.
- Morris, A. S. (2018). Family context and emotion regulation development. *Child Development Perspectives*, 12(1), 41–46.
- Mukti, A. (2024). Self-awareness and marital relationship satisfaction. *Jurnal Psikologi Sosial*, 18(1), 55–70.
- Navarro. (2015). Emotional regulation and psychological adaptation in family and work settings. *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(2), 55–63.
- Neff, K. D. (2021). *Self-compassion: The proven power of being kind to yourself*.
- Neumann, C., Becker, M., & Roberts, S. (2022). Self-awareness and adaptive coping in modern workplaces. *Occupational Health Review*, 16(4), 301–315.
- Nomaguchi, K., & Milkie, M. (2020). Work-family balance and parenting quality. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 125–144.
- Nurhuda, A. (2023). Pendidikan sosial dan keharmonisan keluarga. *Jurnal Pendidikan Sosial*, 15(3), 210–224.
- Nurjanah, S., & Puspita, R. (2023). Work-to-family spillover pada suami pekerja sektor digital. *Jurnal Psikologi Sosial Indonesia*, 21(1), 44–59.
- O.E.C.D. (2023). *Economic stress and family well-being report*. OECD Publishing.
- Obrenovic, B. (2020). Work-life balance and family well-being. *Frontiers in Psychology*, 11, 1023.

- Olson. (2011). FACES IV and the Circumplex Model: Validation study. *Journal of Marital and Family Therapy*, 37(1), 64–80.
- Olson, D. H., & Gorall, D. M. (2020). Circumplex model of marital and family systems. In F. Walsh (Ed.), *Normal family processes* (4th ed., pp. 514–547). Guilford Press.
- Organization, I. L. (2023). *Working time and work–life balance around the world*. ILO.
- Organization, W. H. (2021). *Mental health and work: Global report*. WHO.
- Organization, W. H. (2023). *Anxiety disorders and family conflict report*. WHO.
- Pancawati, R., & Wicaksono, B. (2025). Peran ayah dalam keharmonisan keluarga modern. *Jurnal Keluarga Indonesia*, 13(1), 20–34.
- Peña-Casas, R., Ghailani, D., & Spasova, S. (2025). Digital work pressure and family well-being in Europe. *European Social Policy Journal*, 32(1), 77–92.
- Perlindungan Anak, K. P. P. (2023). *Laporan ketahanan keluarga Indonesia 2023*. KemenPPPA.
- Popenoe, D. (2019). *Families without fathers: Implications for modern society*. Routledge.
- Prasetyo, E. A., Erfany, M. N., Sholichatun, Y., Mangestuti, R., & Rahayu, I. T. (2025). Overcoming the Paradox of Productivity and Self-awareness: The Key to Finding Family Harmony. *Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 22(1), 75–88. <https://doi.org/10.18860/psikoislamika.v22i1.33411>
- Pratiwi, S., Lestari, D., & Hidayat, M. (2026). Keterlibatan ayah dan kesejahteraan emosional anak. *Jurnal Psikologi Perkembangan Indonesia*, 15(1), 11–25.
- Preece, D. A. (2023). Emotional awareness and family relationship quality. *Emotion Review*, 15(2), 130–144.
- Prihartanti, N., Wibowo, A., & Sari, P. (2020). Keharmonisan keluarga dan kesehatan mental masyarakat urban. *Jurnal Psikologi Sosial Indonesia*, 18(3), 233–247.
- Puspitasari, E., Handayani, T., & Saputra, R. (2021). Lingkungan keluarga harmonis dan perkembangan sosial anak. *Jurnal Pendidikan Dan Perkembangan Anak*, 9(2), 77–90.
- Rahman, F., & Hartati, S. (2022). Stres kerja pada suami sebagai pencari nafkah utama keluarga. *Jurnal Psikologi Industri*, 12(1), 55–70.
- Rahmawati, N., & Nugroho, Y. (2020). Strategi regulasi emosi dalam keluarga pekerja urban. *Jurnal Psikologi Keluarga*, 8(1), 33–46.
- Rozgonjuk, D., Pontes, H. M., & Schivinski, B. (2022). Digital technology use and family harmony during the pandemic. *Computers in Human Behavior*, 130,

107176.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination perspective. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2023). Motivation, productivity, and psychological well-being. *Motivation and Emotion*, 47(1), 12–28.
- Samara, G. (2021). Family harmony and business sustainability in the Middle East. *Journal of Family Business Strategy*, 12(1), 100391.
- Sari, D., & Utami, R. (2024). Regulasi emosi dan keharmonisan perkawinan pada pekerja digital. *Jurnal Psikologi Modern*, 6(2), 88–102.
- Sari, M., & Wijaya, T. (2022). Kesadaran diri, regulasi emosi, dan keharmonisan keluarga. *Jurnal Psikologi Humanistik*, 9(3), 201–215.
- Schaufeli, W. B. (2019). Burnout and work engagement in modern workplaces. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 6, 397–422.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2020). Burnout, engagement, and productivity in modern organizations. *Annual Review of Organizational Psychology*, 7, 321–345.
- Schlegel, R. J. (2020). Self-awareness and life satisfaction. *Journal of Personality*, 88(2), 256–270.
- Sheppes, G. (2021). Emotion regulation strategies and emotional resilience. *Current Opinion in Psychology*, 41, 45–50.
- Siegel, D. J. (2018). *Mindsight: The new science of personal transformation*. Bantam Books.
- Singh, K., Kshtriya, S., & Valk, R. (2023). Family harmony and mental well-being. *Mental Health Review Journal*, 28(1), 14–29.
- Sit, S. M. (2022). Positive communication and family happiness. *Family Relations*, 71(4), 1450–1465.
- Sonnentag, S. (2022). Recovery experiences and emotional exhaustion. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 31(3), 321–336.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2021). Recovery from job stress: The stressor-detachment model. *Journal of Organizational Behavior*, 42(1), 72–89.
- Statistik, B. P. (2023). *Statistik perceraian Indonesia 2023*. BPS.
- Statistik, B. P. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024*. BPS.
- Steinbach, A. (2019). Family roles and interpersonal relationships. *Journal of Family Research*, 31(2), 145–162.

- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sundararajan, L. (2020). Harmony in Confucian family systems. *Culture & Psychology*, 26(3), 412–428.
- Susanto, H., & Dewi, K. (2023). Regulasi emosi orang tua dan lingkungan emosional anak. *Jurnal Psikologi Keluarga Indonesia*, 10(2), 90–104.
- Sutton, A. (2018). Self-awareness and emotional regulation. *European Journal of Training and Development*, 42(1/2), 5–24.
- Sutton, A. (2022). Reflective awareness and constructive communication in families. *Journal of Family Communication*, 22(3), 201–218.
- Szczęśniak, M., & Tułeczka, M. (2020). Family cohesion and life satisfaction. *Current Psychology*, 39(6), 2155–2164.
- Tull, M. T. (2021). Cognitive behavioral interventions for emotion regulation. *Behavior Therapy*, 52(4), 843–856.
- University, H. (2023). *Family harmony and mental health well-being report*. Harvard University Press.
- Utami, L., & Handayani, R. (2021). Pengaruh regulasi emosi terhadap konflik keluarga pekerja. *Jurnal Psikologi Terapan Indonesia*, 13(2), 112–126.
- Vazire, S., & Carlson, E. N. (2019). Self-awareness and interpersonal feedback. *Current Directions in Psychological Science*, 20(6), 387–391.
- Verma, P., & Singh, A. (2024). Productivity paradox in the digital era: Implications for work and family balance. *International Journal of Human Resource Studies*, 14(1), 50–68.
- Wang. (2022). Cross-cultural validation of the Emotion Regulation Questionnaire. *Current Psychology*, 41(8), 5210–5221.
- Wang, B. (2020). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic. *Applied Psychology*, 70(1), 16–59.
- Wijaya, H., & Saputra, A. (2021). Harmoni keluarga dalam pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 133–147.
- Yang, K. S. (2019). Collectivism and family harmony in East Asian societies. *Asian Journal of Social Psychology*, 22(1), 56–68.
- Yin, L. (2023). Emotion regulation and family relationship quality among employees. *Journal of Occupational Psychology*, 96(2), 289–305.
- Younas, A. (2020). Self-awareness and emotional intelligence in social interaction. *Nurse Education Today*, 85, 104270.

Zaki, J., & Williams, W. C. (2018). Interpersonal emotion regulation. *Emotion*, 13(5), 803–810.