ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA, MINDFULNESS, DAN KEPUASAN SOSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI IMAM BONJOL PADANG

NURHAYATI
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
Email : nurhayati@uinib.ac.id

SUHELMI HELIA
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia
Email: suhelmihelia@akbpstie.ac.id

Abstract

This study aims to analyze the effect of work–life balance, mindfulness, and social satisfaction on employee performance at UIN Imam Bonjol Padang. The research employs a quantitative approach using a survey method, with the population consisting of all employees of Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. A saturated sampling technique was applied, resulting in a total of 70 respondents. Research data were collected through questionnaires developed based on the indicators of each variable and analyzed using multiple linear regression analysis. The results indicate that work-life balance, mindfulness and social satisfaction psrtially have a positive and significant effect on employee performance UIN Imam Bonjol Padang employees. Further regression analysis demonstrated that the research model had strong ability to explain variation in employee performance. These findings suggest that employee performance is influenced not only by technical job-related factors but also by psychological and social factors.

Keywords: *work–life balance, mindfulness, social satisfaction, employee performance*
JEL classification : J24, M12, M54, 131

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai di lingkungan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang sering kali menjadi tantangan utama dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan akademik dan administratif. Banyak pegawai yang belum menunjukkan performa kerja yang optimal akibat berbagai faktor, seperti rendahnya motivasi kerja, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab, serta minimnya penghargaan dan kesejahteraan yang diterima. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung inovasi, prosedur birokrasi yang masih kaku, dan terbatasnya

pelatihan serta pengembangan kompetensi juga turut menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Tantangan lain yang dihadapi adalah ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi (work-life balance), yang dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Ketidakpuasan sosial yang timbul akibat hubungan yang kurang harmonis antara pegawai dengan rekan kerja maupun atasan juga menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif, sehingga berdampak negatif terhadap kinerja individu maupun tim.

Dalam era persaingan global yang semakin kompleks, perguruan tinggi, termasuk Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja tinggi agar dapat menjalankan fungsi tridharma perguruan tinggi secara optimal. Berdasarkan laporan internal tahunan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, diketahui bahwa dalam dua tahun terakhir terjadi penurunan kinerja pegawai yang signifikan. Penurunan ini diduga berkaitan erat dengan kurang terjaganya keseimbangan kehidupan kerja, rendahnya tingkat mindfulness dalam menjalankan tugas, serta menurunnya kepuasan sosial di lingkungan kerja.

Kehidupan kerja (Work-Life Balance), mindfulness, dan kepuasan sosial merupakan aspek yang semakin mendapat perhatian dalam dunia organisasi modern, termasuk di lingkungan perguruan tinggi. Perkembangan teknologi, beban kerja yang semakin kompleks, serta ekspektasi tinggi dari berbagai pihak menyebabkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan. Ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental pegawai, tetapi juga berpotensi mengganggu kinerja individu dan kolektif dalam menjalankan tugas di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Work-Life Balance merujuk pada kemampuan individu untuk membagi waktu dan energi mereka antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang mampu menjaga keseimbangan yang sehat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka (Zulfiqar et al 2021). Oleh karena itu, penting untuk

memahami bagaimana keseimbangan kehidupan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam berbagai konteks organisasi.

Mindfulness, atau perhatian penuh, adalah kemampuan untuk fokus pada pengalaman saat ini tanpa menghakimi. Mindfulness telah terbukti memberikan dampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik individu, serta meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi stres (Brown, et al 2023). Dalam konteks pekerjaan, mindfulness membantu pegawai untuk tetap tenang dan terfokus dalam menghadapi tantangan yang ada, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kepuasan Sosial merujuk pada perasaan puas yang diperoleh individu dari hubungan sosial yang mereka miliki, baik di lingkungan kerja maupun di luar pekerjaan. Hubungan sosial yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka (Rahim, et al 2022).

Meskipun telah banyak penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, namun sebagian besar studi masih memusatkan perhatian pada aspek motivasi dan kepemimpinan secara umum. Penelitian mengenai pengaruh gabungan antara Work-Life Balance, mindfulness, dan kepuasan sosial terhadap kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di institusi UIN Imam Bonjol, masih sangat terbatas. Seperti yang diungkapkan oleh (Priyono, et al 2022), masih terdapat kekosongan literatur mengenai interaksi ketiga variabel tersebut secara simultan dalam konteks institusi formal berskala nasional. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki urgensi untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi teoritis maupun praktis dalam pengembangan manajemen kinerja sumber daya manusia.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul "Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work-Life Balance), Mindfulness, dan Kepuasan Sosial terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang".

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam kontek organisasi modren,berbagai faktor psikologis dan sosial semakin diakui memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Perkembangan teknologi, meningkatnya tuntutan pekerjaan, serta kompleksitas tanggung jawab kerja seringkali menimbulkan tekanan yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan mental pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai, seperti keseimbangan kehidupan kerja (*Work-life balance*), tingkat kesadaran individu dalam bekerja (*mindfulness*), serta kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap kepuasan sosial pegawai.

Penelitian terdahulu telah banyak melakukan penelitia mengenai faktor-faktor kinerja pegawai. Namun hasil penelitian sebelunya masih menunjukan beberapa kesenjangan(reseach gap) yang memelukan kajian lebih lanjut.pertama, penelitian penelitian terkait work Life Balance menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa peneliti menemukan bahwa work Life Balance berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.(Abdillah et al., 2024: Asari,2022: Medina-Garrido et al.,2023) nanum penelitian Ardiansyah dan Surjanti 2020 nmenunjukkan bahwa Work- Life Balance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai,melainkan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi perbedaan tersebut mengindikasikan bahwa pengaruh Work -Life Balance terhadap kinerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada kontek organisasi yang berbeda.

Kedua penelitian mindfullness juga masih didominasi oleh kajian pada sektor industridan organisasi bisnis.Montes et al.(2024) menemukan bahwa mindfulness berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan industri. Namun penelitian yang menguji pengaruh mindfulnessterhadap kinerja pegawai pada institusi pendididkan tinggi, khususnya peguruan tinggi keagamaan negeri, masih sangat terbatas, dengan demikian, doperlukan penelitian yang dapat memperluas generalisasi temua tersebut pada sektor pendidikan tinggi.

Ketiga, variabel kepuasan sosial masih relatif jarang digunakan sebagai variabelIndependentdalam penelitian dalam penelitian kinerja pegawai.sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan kepuasan kerja, komitmen

organisasi atau dukungan sosial sebagai faktor penentu kinerja.padahal kepuasan sosial yang menceminkan kualitas hubugan interpersonal,dukungan rekan kerja kenyamanan sosial di lingkungan kerja berpotensi memberikan kontribusi pentingnya terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itudiperlukan penelitian yang seara khusus menguji pengaruh kepuasan sosial atas kinerja pegawai

Selain itu, sebgian besar peneliti terdahulu menguji pengaruh Work-Life Balance, mindfuness, dan kepuasankerja atau variabel sosial lain nya secara terpisah. Penelitian ini mengintegrasikan Work-Life Balance, mindfulnes, dan kepuasan sosil secara simultan dalam satu model penelitian masih sangat terbatas khususnya pada sektor pendidikan tinggi negeri. Padahal ketiga variabel tersebut secara konseptual saling berkaitan dalam membentuk kondisi psikologis dan sosisl yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan empiris,kesenjangan kesenjangan kontektual, dan konseptual dalam literatur yang ada. Kesenjangan empiris terlihat dari perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh Work-Life Balance terhadap kinerja.Kesenjangan kontektual muncul karena masih terbatasnya penelitian pada lingkungan perguruan tinggi keagamaan negeri.sementar itu kesenjangan konseptual terlihat dari minimnya peneliti yang menguji secara silmultan Work-Life Balance, mindfulness, dan kepuasan sosial terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itupenelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis pengaruh keseimbangan kehidupan kerja,mindfulness, dan kepuasan Sosial terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berbasis pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Sedangkan menurut, Ferdinand, (2021) metode kuantitatif adalah metode filsafat positif yang digunakan untuk meneliti suatu populasi atau sampel tertentu dan untuk mengumpulkan serta menggunakan alat penelitian. Instrument dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada beberapa pegawai, dan jawaban dari kuesioner ini kemudian diolah dengan menggunakan skala linkert pemerosesan statistik. Penelitian

ini di lakukan dari tahun Bulan Maret 2026 dengan menggunakan data 2022 sampai dengan tahun 2025 dengan lokasi Kampus Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Tahapan pertama adalah studi pendahuluan yang dilakukan dengan mengidentifikasi permasalahan serta mengkaji literatur yang relevan.Tahap kedua adalah penyusunan instrumen penelitian berupa kuisioner berdasarkan indikator variabel yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, instrumen penelitian diuji validitas dan reabilitas kepada 30 responden di luar sampel penelitian sampai instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel. Kemudian dilakukan pengumpulan data kepada 70 responden yang dipilih menggunakan purposive sampling

Populasi merupakan seluruh subjek atau objek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono, (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh responden yang menjadi objek penelitian sesuai dengan ruang lingkup dan kriteria yang telah ditetapkan, yaitu pihak-pihak yang memiliki keterkaitan langsung dengan variabel yang diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 184 orang pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili keseluruhan populasi. Penggunaan sampel bertujuan untuk memperoleh informasi yang dapat menggambarkan kondisi populasi secara lebih efisien, baik dari segi waktu, tenaga, maupun biaya. Sugiyono, (2021), dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan metode accidental sampling.

Accidental sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dan memenuhi kriteria sebagai responden dapat dijadikan sampel. Teknik ini dipilih karena populasi

penelitian memiliki karakteristik yang relatif homogen, serta keterbatasan peneliti dalam menjangkau seluruh anggota populasi secara langsung Sugiyono, (2021).

Selain itu, penggunaan accidental sampling dianggap tepat karena responden yang dijumpai secara langsung merupakan pihak yang relevan, tersedia, dan bersedia memberikan informasi sesuai dengan kebutuhan penelitian. Teknik ini juga memungkinkan peneliti untuk memperoleh data secara lebih cepat dan praktis tanpa mengurangi validitas informasi yang diperoleh, selama responden memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan ukuran populasi serta tingkat kesalahan (error tolerance) yang dapat diterima, sehingga jumlah sampel yang digunakan dianggap mampu mewakili populasi dan mendukung proses pengujian hipotesis secara statistik. Oleh karena itu, peneliti mengambil responden yang secara kebetulan dapat ditemui dan bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan, khususnya pegawai tetap yang aktif bekerja di lingkungan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Jumlah sampel sebanyak 70 orang pegawai tetap dipilih dengan beberapa pertimbangan logis, yaitu:

1. Keterbatasan waktu dan akses responden. Sebagian besar pegawai memiliki jadwal kerja dan tugas akademik yang padat, sehingga hanya sebagian yang dapat ditemui dan bersedia menjadi responden dalam periode pengumpulan data.
2. Keterwakilan karakteristik populasi. Meskipun tidak seluruh populasi terlibat, 70 responden yang terdiri dari berbagai unit dan bagian dianggap sudah mewakili karakteristik umum pegawai tetap di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.
3. Kelayakan analisis data. Jumlah tersebut memenuhi batas minimal jumlah responden untuk analisis statistik deskriptif maupun inferensial dasar, sehingga hasil penelitian tetap dapat memberikan gambaran yang representatif terhadap fenomena yang diteliti.
4. Kesesuaian dengan teknik accidental sampling. Karena teknik ini bersifat non-probabilitas, ukuran sampel lebih fleksibel dan disesuaikan dengan kondisi

nyata di lapangan, tanpa mengurangi validitas data selama responden memenuhi kriteria penelitian.

Dengan demikian, penggunaan accidental sampling dan pemilihan 70 orang responden dianggap paling realistis dan relevan untuk mendukung pencapaian tujuan penelitian dalam konteks waktu, sumber daya, serta karakteristik populasi di lingkungan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K-S). Kriteria pengambilan keputusan adalah bahwa data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Berdasarkan hasil uji normalitas, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov–Smirnov yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.11339325
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.070
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Mindfulness (X2), dan Kepuasan Sosial (X3), memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan variabel dependen secara independen.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolonieritas

No	Variabel	*Tolerance*	VIF	Keterangan
1	*Mindfulness* (X_1)	0,909	1,100	Bebas multikolinieritas
2	Kepuasan sosial (X_2)	0,988	1,012	Bebas multikolinieritas
3	Keseimbangan kehidupan kerja (X_3)	0,914	1,094	Bebas multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

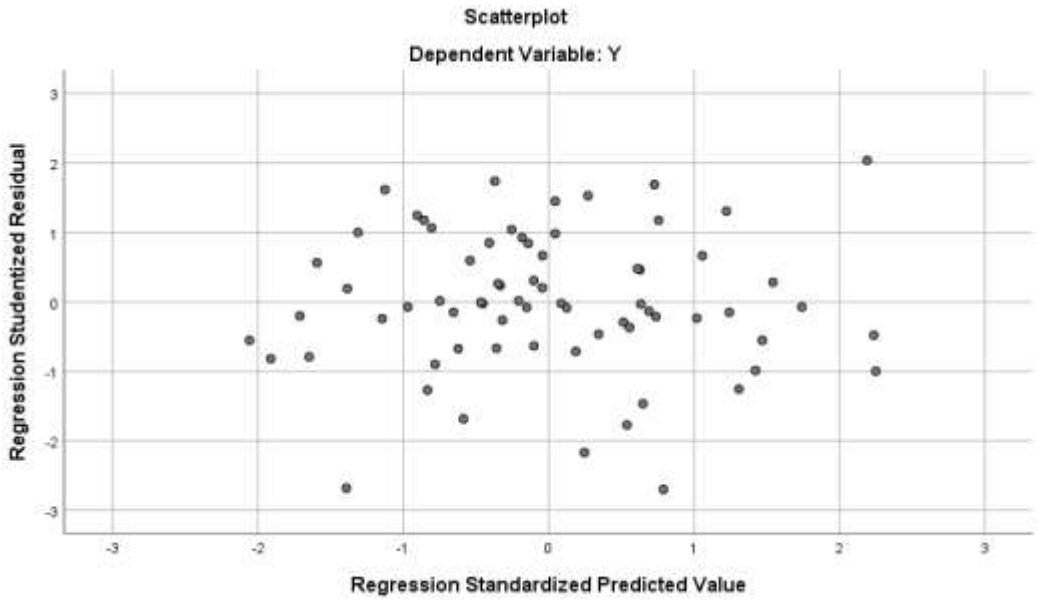
Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini juga dilakukan menggunakan metode Scatter Plot, yaitu dengan melihat pola sebaran antara nilai residual (ZRESID) dan nilai prediksi (ZPRED). Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas menggunakan Scatter Plot adalah sebagai berikut: 1) Jika titik-titik menyebar secara acak, 2) Tidak membentuk pola tertentu (seperti pola gelombang, kipas, atau mengerucut), 3) Tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil pengamatan pada grafik Scatter Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah garis nol, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Hal ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dan tidak dipengaruhi oleh nilai prediksi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Uji Heterokedasitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Mindfulness (X2), dan Kepuasan Sosial (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Model regresi ini digunakan karena penelitian melibatkan lebih dari satu variabel independen yang diduga memengaruhi satu variabel dependen.

Tabel 3. Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.212	5.301		.606	.547
	Keseimbangan kehidupan kerja (X_1)	.205	.022	.610	9.502	.000
	Mindfulness (X_2)	.162	.018	.558	9.054	.000
	Kepuasan sosial (X_3)	.221	.042	.338	5.270	.000

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2026.

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3{,}212 + 0{,}205X_1 + 0{,}162X_2 + 0{,}221X_3$$

di mana:

- Y= Kinerja Pegawai
- X_1= Keseimbangan Kehidupan Kerja
- X_2= Mindfulness
- X_3= Kepuasan Sosial

Interpretasi Persamaan Regresi

a. Konstanta (a = 3,212)

   Nilai konstanta sebesar 3,212 menunjukkan bahwa apabila keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial dianggap bernilai nol, maka kinerja pegawai memiliki nilai dasar sebesar 3,212.

b. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1)

   Koefisien regresi variabel keseimbangan kehidupan kerja (X1) sebesar 0,205. Hal ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan satu satuan keseimbangan kehidupan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,205 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai Standardized Beta sebesar 0,610 menunjukkan bahwa variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Mindfulness (X2)

Koefisien regresi variabel mindfulness (X2) sebesar 0,162. Hal ini berarti bahwa mindfulness berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Setiap peningkatan satu satuan mindfulness akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,162 satuan. Nilai Standardized Beta sebesar 0,558 menunjukkan bahwa mindfulness memiliki kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui peningkatan fokus, kesadaran diri, dan pengelolaan emosi dalam bekerja.

d. Pengaruh Kepuasan Sosial (X3)

Koefisien regresi variabel kepuasan sosial (X3) sebesar 0,221. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan sosial pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Nilai Standardized Beta sebesar 0,338 menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan X1 dan X2, kepuasan sosial tetap memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Uji Statistik (Uji t)

Uji statistik dilakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,502 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 9,054 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang berarti bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji t pada analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 5,270 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari α = 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti bahwa kepuasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji F (simultan)

Pengujian Hipotesis 4

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Mindfulness (X2), dan Kepuasan Sosial (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4. Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	937.659	3	312.553	66.936	.000[b]
	Residual	308.184	66	4.669		
	Total	1245.843	69			

Sumber: Hasil Output SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari α = 0,05. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti bahwa keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen saling melengkapi dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Artinya, peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari kombinasi antara keseimbangan kehidupan kerja yang baik, tingkat mindfulness yang tinggi, serta kepuasan sosial yang positif di lingkungan kerja.

Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu Keseimbangan Kehidupan Kerja (X1), Mindfulness (X2), dan Kepuasan Sosial (X3), dalam menjelaskan variasi Kinerja Pegawai (Y). Nilai R^2 berada pada rentang 0 sampai dengan 1, di mana semakin mendekati 1 menunjukkan kemampuan model regresi yang semakin kuat.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) yang menunjukkan bahwa sebagian besar variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial. Hal ini berarti bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki kontribusi yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai di Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Sementara itu, sisa variasi kinerja pegawai yang tidak dapat dijelaskan oleh model regresi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel penelitian, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, serta kondisi kerja lainnya. Faktor-faktor tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini dan dapat menjadi bahan kajian pada penelitian selanjutnya. Dengan demikian, nilai koefisien determinasi yang diperoleh menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki daya jelas (goodness of fit) yang kuat, sehingga layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil R Square

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868[a]	.753	.741	2.16089

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2026.

PEMBAHASAN

Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja terhadap Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*Work–Life Balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas

Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Hal ini dibuktikan melalui nilai koefisien regresi yang positif serta hasil uji t yang menunjukkan signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan konsep *Work–Life Balance* yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Allen (2011), yang menyatakan bahwa keseimbangan antara peran kerja dan non-kerja dapat meningkatkan kesejahteraan individu, menurunkan tingkat stres, serta mendorong individu untuk bekerja secara lebih produktif dan fokus. Pegawai yang mampu mengelola waktu kerja dan kehidupan pribadinya dengan baik cenderung memiliki energi psikologis yang lebih stabil, sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan berkualitas.

Hasil penelitian ini memperkuat temuan Abdillah et al. (2024) yang menyatakan bahwa *Work–Life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan utama dengan penelitian tersebut terletak pada penekanan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perbedaannya, penelitian Abdillah et al. Dilakukan pada lingkungan industri manufaktur, sedangkan penelitian ini berfokus pada institusi pendidikan tinggi, yang memiliki karakteristik beban kerja dan tuntutan organisasi yang berbeda. Meskipun demikian, hasil yang konsisten menunjukkan bahwa *Work–Life Balance* bersifat lintas sektor dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Selanjutnya, temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Asari (2022) yang menemukan bahwa *Work–Life Balance* berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Meskipun penelitian Asari menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, hasil tersebut memperkuat argumen bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan fondasi penting dalam membangun sikap dan perilaku kerja positif yang bermuara pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, keseimbangan kehidupan kerja yang baik memungkinkan pegawai menjalankan peran profesional dan personal secara harmonis, sehingga berdampak langsung pada kinerja.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian Medina-Garrido et al. (2023) yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja–keluarga berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan pegawai, yang selanjutnya berdampak positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Work–Life Balance* tidak hanya memengaruhi aspek teknis pekerjaan, tetapi juga aspek psikologis pegawai, seperti rasa puas, tenang, dan keterlibatan kerja. Kondisi tersebut sangat relevan dengan karakteristik organisasi sektor pendidikan, yang menuntut stabilitas emosional dan komitmen jangka panjang dari pegawainya.

Namun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Ardiansyah dan Surjanti (2020) yang menyatakan bahwa *Work–Life Balance* tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, melainkan melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan karakteristik responden. Pada Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, kemungkinan besar *Work–Life Balance* telah dirasakan secara langsung oleh pegawai dalam mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari, sehingga pengaruhnya terhadap kinerja muncul secara langsung tanpa harus melalui variabel mediasi tertentu.

Selain itu, penelitian Sulistyowati dan Hasanah (2023) serta Futri (2024) juga memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa *Work–Life Balance* berperan penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas, dan loyalitas pegawai. Penelitian Futri (2024) bahkan menegaskan bahwa pada generasi kerja saat ini, keseimbangan kehidupan kerja menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberlanjutan kinerja pegawai.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan yang mendukung fleksibilitas kerja, pengelolaan beban kerja yang proporsional, serta dukungan terhadap kesejahteraan pegawai agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

Pengaruh *Mindfulness* terhadap Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Hal ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif serta hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat mindfulness pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep mindfulness yang dikemukakan oleh Kabat-Zinn (2003), yang mendefinisikan mindfulness sebagai kemampuan individu untuk memberikan perhatian secara penuh pada pengalaman saat ini dengan sikap menerima dan tanpa penilaian. Pegawai yang memiliki tingkat mindfulness tinggi cenderung mampu mengelola perhatian, emosi, dan stres kerja dengan lebih baik, sehingga dapat bekerja secara lebih fokus, tenang, dan produktif.

Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian Abdillah et al. (2024) yang menyatakan bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan utama terletak pada penegasan bahwa mindfulness merupakan faktor psikologis penting yang mendukung peningkatan kinerja. Perbedaannya, penelitian Abdillah et al. dilakukan pada kawasan industri, sedangkan penelitian ini dilakukan pada institusi pendidikan tinggi, yang menuntut tingkat konsentrasi, ketelitian, dan pengendalian emosi yang tinggi. Meskipun konteks organisasi berbeda, hasil yang konsisten menunjukkan bahwa mindfulness memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja lintas sektor.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Montes et al. (2024) yang menunjukkan bahwa penerapan praktik mindfulness secara terstruktur mampu meningkatkan kesejahteraan mental dan produktivitas pekerja. Meskipun penelitian Montes et al. menggunakan metode eksperimen dengan intervensi langsung pada pekerja IT, temuan tersebut memperkuat argumen bahwa mindfulness berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan fokus, kejernihan berpikir, dan pengelolaan stres.

Selanjutnya, penelitian Sulistyowati dan Hasanah (2023) juga menemukan bahwa mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menekankan bahwa mindfulness membantu individu dalam

mengendalikan emosi dan meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dalam bekerja. Hal ini relevan dengan kondisi pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang yang dihadapkan pada tuntutan administratif, akademik, dan pelayanan publik yang memerlukan ketenangan serta ketepatan dalam bertindak.

Penelitian Muharrani (2023) turut memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa mindfulness berpengaruh positif terhadap keseimbangan kehidupan kerja melalui regulasi emosi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa mindfulness tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga berperan dalam membentuk kondisi psikologis yang mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja. Dengan demikian, mindfulness dapat dipandang sebagai faktor fundamental yang memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung.

Namun demikian, perbedaan fokus penelitian juga terlihat jika dibandingkan dengan penelitian yang menempatkan mindfulness sebagai variabel pendukung atau mediasi. Dalam penelitian ini, mindfulness terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam mengelola perhatian dan emosi sudah cukup kuat untuk berdampak langsung pada hasil kerja tanpa harus melalui variabel perantara.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa mindfulness merupakan faktor psikologis strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk mendorong pengembangan mindfulness melalui pelatihan pengelolaan stres, peningkatan kesadaran diri, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung fokus dan kesejahteraan mental pegawai.

Pengaruh Pengaruh Kepuasan sosial terhadap Kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Temuan ini dibuktikan oleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif serta hasil uji t yang menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan

bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai terhadap hubungan sosial di lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori dukungan sosial yang dikemukakan oleh House (1981), yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari lingkungan kerja baik dalam bentuk emosional, instrumental, maupun informasional dapat meningkatkan kesejahteraan psikologis dan efektivitas kerja individu. Pegawai yang merasa didukung, diterima, dan memiliki hubungan sosial yang positif cenderung menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, tingkat stres yang lebih rendah, serta komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Abdillah et al. (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan pegawai, termasuk aspek sosial di dalamnya, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan utama terletak pada penekanan bahwa kualitas hubungan sosial dan rasa nyaman dalam lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Perbedaannya, penelitian Abdillah et al. dilakukan pada sektor industri, sedangkan penelitian ini berfokus pada institusi pendidikan tinggi, yang menuntut interaksi sosial yang intens dan kolaboratif antarpegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Medina-Garrido et al. (2023) yang menemukan bahwa hubungan sosial yang positif dan keseimbangan kerja–keluarga dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan sosial tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan kondisi psikologis yang mendukung keterlibatan dan produktivitas kerja.

Penelitian Sulistyowati dan Hasanah (2023) turut memperkuat hasil penelitian ini dengan menunjukkan bahwa kepuasan sosial, bersama dengan *Work–Life Balance* dan mindfulness, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menekankan bahwa hubungan sosial yang harmonis dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai dapat bekerja secara lebih efektif dan kooperatif.

Namun demikian, perbedaan hasil juga dapat ditemukan pada penelitian yang menempatkan kepuasan sosial sebagai variabel tidak langsung atau bagian dari variabel lain, seperti kepuasan kerja atau komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, kepuasan sosial terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kualitas hubungan sosial di lingkungan kerja Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang telah menjadi faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja individu.

Berdasarkan pembahasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan sosial merupakan faktor sosial-organisasional yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Oleh karena itu, organisasi perlu menjaga dan meningkatkan kualitas hubungan sosial antarpegawai melalui komunikasi yang efektif, kerja sama tim yang harmonis, serta penciptaan lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung guna mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, *mindfulness*, dan kepuasan sosial terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F, di mana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis simultan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi faktor psikologis, sosial, dan organisasional.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2016) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi antara kondisi kerja, faktor psikologis individu, serta lingkungan sosial di tempat kerja. Keseimbangan kehidupan kerja berperan dalam menjaga stabilitas peran kerja dan non-kerja, mindfulness membantu pegawai mengelola perhatian dan emosi, sedangkan kepuasan sosial menciptakan lingkungan kerja yang mendukung secara

emosional dan interpersonal. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama membentuk kondisi kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian Abdillah et al. (2024) yang menyatakan bahwa mindfulness, *Work–Life Balance*, dan kepuasan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan utama terletak pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Perbedaannya, penelitian Abdillah et al. dilakukan pada lingkungan industri, sedangkan penelitian ini dilakukan pada institusi pendidikan tinggi, yang memiliki karakteristik kerja berbasis pelayanan, administrasi, dan akademik. Meskipun konteks organisasi berbeda, hasil yang konsisten menunjukkan bahwa pengaruh simultan ketiga variabel bersifat universal lintas sektor.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Sulistyowati dan Hasanah (2023) yang menemukan bahwa *Work–Life Balance*, kecerdasan emosional, dan mindfulness secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai meningkat ketika organisasi tidak hanya memperhatikan aspek teknis pekerjaan, tetapi juga aspek keseimbangan hidup, kesadaran diri, dan kualitas hubungan sosial di tempat kerja.

Selain itu, penelitian Medina-Garrido et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa keseimbangan kerja–keluarga dan kesejahteraan pegawai secara simultan berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial secara bersama-sama berkontribusi dalam menciptakan kondisi kesejahteraan pegawai yang mendukung keterlibatan kerja dan kinerja optimal.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pendekatan parsial tidak cukup dalam meningkatkan kinerja pegawai, melainkan diperlukan pendekatan holistik yang mencakup kebijakan organisasi yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan mindfulness, serta penciptaan lingkungan sosial kerja yang positif. Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya strategi manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi agar kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, serta efektivitas pelaksanaan tugas. Pegawai yang memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih fokus, tidak mudah mengalami kelelahan, dan mampu bekerja secara optimal. Mindfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kesadaran diri, kemampuan fokus, serta pengelolaan emosi yang baik dalam bekerja mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki mindfulness tinggi lebih mampu menghadapi tekanan kerja, mengelola stres, dan menjalankan tugas secara tenang serta efektif. Kepuasan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan sosial yang harmonis, dukungan sosial dari rekan kerja, serta rasa memiliki terhadap lingkungan kerja berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan sosial yang positif menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendorong kerja sama tim yang lebih baik. Keseimbangan kehidupan kerja, mindfulness, dan kepuasan sosial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari kombinasi faktor psikologis, sosial, dan organisasional. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang dapat dicapai melalui pendekatan yang holistik, yaitu dengan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan mindfulness, serta penciptaan lingkungan sosial kerja yang kondusif. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pimpinan dan pengelola

sumber daya manusia dalam merumuskan kebijakan dan strategi peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap seluruh variabel penelitian, masih terdapat beberapa aspek yang menunjukkan capaian relatif lebih rendah dibandingkan indikator lainnya. Oleh karena itu, beberapa saran berikut dapat diajukan sebagai upaya perbaikan dan pengembangan ke depan:

1. Saran Terkait Kinerja Pegawai

   Beberapa aspek kinerja pegawai, terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja dan konsistensi dalam penyelesaian tugas, masih memerlukan peningkatan. Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian pegawai belum sepenuhnya mampu mengoptimalkan potensi kerjanya. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk:

   a. Melakukan penyesuaian pembagian dan beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai.
   b. Memberikan evaluasi dan umpan balik kinerja secara berkala agar pegawai mengetahui kekuatan serta area yang perlu diperbaiki.
   c. Menyelenggarakan program pengembangan kompetensi, baik dalam bentuk pelatihan teknis maupun peningkatan keterampilan nonteknis seperti manajemen waktu dan komunikasi kerja.

2. Saran Terkait Keseimbangan Kehidupan Kerja

   Hasil analisis menunjukkan bahwa beberapa aspek keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi pegawai masih belum optimal, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan waktu kerja dan tingkat kelelahan. Oleh karena itu, organisasi disarankan untuk:

   a. Menerapkan kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif, seperti pengaturan jam kerja yang lebih luwes atau sistem kerja berbasis target.
   b. Mengendalikan beban kerja berlebih yang berpotensi mengganggu kehidupan pribadi pegawai.
   c. Meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, termasuk pemanfaatan waktu istirahat dan cuti secara seimbang.

3. Saran Terkait Mindfulness

Beberapa aspek mindfulness menunjukkan bahwa pegawai belum sepenuhnya mampu mempertahankan fokus, kesadaran diri, dan pengelolaan emosi secara konsisten dalam bekerja. Oleh karena itu, disarankan agar:

a. Organisasi menyelenggarakan pelatihan pengelolaan stres dan peningkatan kesadaran diri secara berkala.
b. Pimpinan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang mendukung ketenangan, fokus, dan kenyamanan dalam bekerja.
c. Pegawai didorong untuk melakukan refleksi diri dan pengelolaan emosi, sehingga dapat menghadapi tekanan kerja dengan lebih tenang dan efektif.

4. Saran Terkait Kepuasan Sosial

Meskipun secara umum hubungan sosial di lingkungan kerja sudah terbangun dengan baik, masih terdapat beberapa aspek yang perlu diperkuat, terutama terkait keseimbangan interaksi sosial dan pengelolaan perbedaan pendapat. Oleh karena itu, disarankan agar:

a. Organisasi memperkuat komunikasi internal dan kerja sama tim melalui kegiatan koordinasi dan kebersamaan.
b. Pimpinan meningkatkan peran fasilitatif dan mediatif dalam menyelesaikan perbedaan pendapat agar tidak berkembang menjadi konflik.
c. Mendorong terciptanya lingkungan kerja yang inklusif dan saling mendukung, sehingga setiap pegawai merasa dihargai dan diterima.

5. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk:

a. Menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, atau gaya kepemimpinan untuk memperkaya kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
b. Menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait dinamika perilaku dan persepsi pegawai.

c. Memperluas objek penelitian pada institusi atau sektor yang berbeda agar hasil penelitian dapat dibandingkan dan digeneralisasikan secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, H., Huda, N., & Ajizah, N. (2024). Pengaruh Mindfulness, Work-Life Balance dan Kepuasan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan Pasuruan Industrial Estate Rembang. *Jurnal Manajemen Industri*, *12*(1), 45–56.

Asari, L. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *10*(2), 123–135.

Brown, K. W., Ryan, R. M., & Creswell, J. D. (2023). Mindfulness: Theoretical foundations and evidence for its impact on well-being and performance. *Annual Review of Psychology*, *74*, 175–202.

Ferdinand, A. (2021). *Metode Penelitian Manajemen*. Undip.

Medina-Garrido, J., Biedma-Ferrer, J. M., & Ramos-Rodriguez, A. R. (2023). Relationship between Work-Family Balance, Employee Well-Being and Job Performance. *Journal of Business Research*, *159*.

Montes, R., Sjögren, E., Klevfors, A., & Penzenstadler, B. (2024). Qualifying and Quantifying the Benefits of Mindfulness Practices for IT Workers. *Journal of Occupational Health Psychology*, *29*(3), 219–232.

Muharrani, A. (2023). Pengaruh Mindfulness terhadap Work-Life Balance Melalui Mediasi Regulasi Emosi pada Air Traffic Controller. *Jurnal Psikologi Terapan*, *15*(1), 88–100.

Priyono, A., Nugroho, Y., & Lestari, M. (2022). Exploring the combined influence of mindfulness, work-life balance and social capital on public employees' performance. *Jurnal Ilmu Administrasi*, *19*(1), 10–22.

Rahim, N. A., Daud, Z., & Halim, F. (2022). Social satisfaction and organizational commitment: The role of workplace relationships. *Journal of Organizational Psychology*, *22*(3), 47–61.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.

Sulistyowati, T., Hasanah, U., & M. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Kecerdasan Emosional, dan Mindfulness terhadap Kinerja Karyawan PT Indomarco Prismatama di Kota Madiun. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *14*(4), 205–217.

Zulfiqar, M., Sarwar, S., & Mehmood, K. (2021). Work-life balance and its impact on employee performance: Evidence from public sector organizations. *International Journal of Management and Applied Research*, *8*(1), 34–45.