

ANALISIS KESEIMBANGAN KEHIDUPAN-KERJA PADA DOSEN SEBUAH PERGURUAN TINGGI DI KOTA BANDUNG

Regina Deti Mulyo Harsono¹; Cindy Keziea Muntu²; Maria Merry Marianti³

Universitas Katolik Parahyangan, Bandung^{1,2,3}

Email : detty@unpar.ac.id¹; cindykeziea@gmail.com²; merrym@unpar.ac.id³

ABSTRAK

Keseimbangan kehidupan-kerja dinilai memiliki kontribusi pada kesejahteraan individu, tidak terkecuali bagi seorang akademisi. Pendapat tersebut didukung oleh berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya keseimbangan kehidupan-kerja dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan individu dan juga berpengaruh pada kinerja organisasi. Pembangunan berkelanjutan global dan nasional dalam dunia pendidikan memberikan tantangan yang signifikan bagi perguruan tinggi dan akademisi. Tanggung jawab pekerjaan di ruang kelas, tanggung jawab administrasi, program pengembangan diri seperti perolehan gelar yang lebih tinggi, publikasi penelitian berkala, menghadiri pertemuan akademik seperti konferensi dan seminar menjadi tantangan bagi akademisi untuk dapat menyeimbangkan pekerjaan dan urusan pribadi/keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat keseimbangan kehidupan-kerja pada akademisi (dosen) sebuah Perguruan Tinggi yang berlokasi di Kota Bandung. Penelitian ini akan membedakan juga pendapat antara dosen pria dengan wanita, dan dosen yang berumur 25-39 tahun, 40-55 tahun, dan dosen yang berusia diatas 55 tahun. Penelitian ini bersifat kualitatif dan kuantitatif dengan melibatkan 31 orang dosen. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat keseimbangan kehidupan-kerja antara dosen pria dan dosen wanita. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara ketiga kelompok usia.

Kata kunci : Keseimbangan Kehidupan-Kerja; Akademisi; Perguruan Tinggi

ABSTRACT

Work-life balance is considered to contribute to individual well-being, including academics. This opinion is supported by various research results, which show that the absence of work-life balance can damage individual health and well-being and also affect organizational performance. Global and national sustainable development in education presents significant challenges for universities and academics. Job responsibilities in the classroom, administrative responsibilities, self-development programs such as obtaining a higher degree, periodic research publications, and attending academic meetings such as conferences and seminars are challenges for academics to be able to balance work and personal/family matters. This research aims to find out how high the level of work-life balance is in academics (lecturers) at a higher education institution located in the city of Bandung. This research will also differentiate the opinions between male and female lecturers, and lecturers aged 25-39 years, 40-55 years, and lecturers aged over 55 years. This research was qualitative and quantitative in nature, involving 31 lecturers. The results show that there are differences in the level of work-life balance between male lecturers and female lecturers. The results of the analysis also show that there are no significant differences between the three age groups.

Keywords : Work-Life Balance; Academics; Higher Education

PENDAHULUAN

Pembangunan berkelanjutan global dan nasional dalam dunia pendidikan memberikan tantangan yang signifikan bagi perguruan tinggi dan akademisi. Isu-isu seperti globalisasi, internasionalisasi pendidikan, tuntutan masyarakat dan industri, dan kebijakan pemerintah merupakan beberapa variabel yang memengaruhi perguruan tinggi dan akademisi (Lasanowski, 2009). Perguruan tinggi dan akademisi dituntut untuk terus fokus pada kualitas untuk menghasilkan lulusan yang relevan sekaligus bermutu.

Dalam lingkungan dunia kerja pada perguruan tinggi, keterlibatan wanita dalam pekerjaan sebagai akademisi semakin meningkat. Saat ini semakin banyaknya wanita yang naik ke jajaran fakultas dan ekspektasi pria tentang pengasuhan bersama juga dinilai sangat berbeda dari dua puluh tahun yang lalu, hal ini dapat mengakibatkan masalah yang dapat mengganggu keseimbangan kehidupan-kerja (Waltman & Sullivan, 2007). Tantangan lainnya juga timbul dari tanggung jawab pekerjaan yang harus dipenuhi sebagai seorang akademisi. Tanggung jawab pekerjaan di ruang kelas, tanggung jawab administrasi di perguruan tinggi, dan program pengembangan diri seperti perolehan gelar yang lebih tinggi, publikasi penelitian berkala, menghadiri pertemuan akademik seperti konferensi dan seminar menjadi tantangan bagi akademisi untuk dapat mengelola urusan pribadi/keluarga. Keseimbangan kehidupan-kerja didefinisikan sebagai pembentukan yang diikuti dengan pemeliharaan lingkungan kerja yang sehat dan suportif, yang memungkinkan karyawan memiliki keseimbangan antara kehidupan serta tanggung jawab pribadi dan pekerjaan (M.N. et al., 2017).

Keseimbangan kehidupan-kerja juga dapat meningkatkan kesejahteraan individu, yaitu membuat seseorang lebih sehat dan masyarakat yang dapat berfungsi dengan lebih baik (Halpern, 2005). Mendapatkan keseimbangan atas kehidupan dan pekerjaan sebagai akademisi tentu saja tidak mudah. Hal ini butuh pengertian/kesadaran dari manajemen perguruan tinggi, individu yang bersangkutan, dan pasangan atau keluarganya.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui seberapa tinggi tingkat keseimbangan kehidupan-kerja pada akademisi (dosen) sebuah Perguruan Tinggi yang berlokasi di Kota Bandung. Penelitian ini akan membedakan juga pendapat antara dosen pria dengan wanita, dan dosen yang berumur 25-39 tahun, 40-55 tahun, dan dosen yang berusia

diatas 55 tahun. Melalui penelitian ini dapat diketahui perbedaan pendapat antara kelompok karyawan yang berbeda, sehingga dapat dibuat kebijakan yang sesuai untuk masing-masing kelompok karyawan tersebut. Kebijakan ini meliputi keputusan seperti diperbolehkannya memilih bekerja di kantor (*work from office*), bekerja di rumah (*work from home*), ataupun campuran (*hybrid*) yaitu boleh bekerja di rumah dan di kantor.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Greenhaus et al., (2012) dalam penelitiannya mendefinisikan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai “sejauh mana efektivitas dan kepuasan peran dalam pekerjaan dan keluarga adalah sebanding dengan prioritas hidup seseorang”. Menurut Lekchiri & Eversole (2021) keseimbangan kehidupan-kerja merupakan kemampuan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga dan pekerjaan tanpa merasa kewalahan, cemas, atau stress. Voydanoff (2005) menyatakan bahwa “keseimbangan kehidupan-kerja adalah penilaian global bahwa sumber daya yang dihasilkan dari pekerjaan memenuhi tuntutan keluarga, dan sumber daya keluarga memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga terjadi partisipasi efektif pada kedua sisi”. Beberapa peneliti mendefinisikan keseimbangan kehidupan-kerja dalam arti luas, salah satunya Byrne (2005) yang mendeskripsikan keseimbangan kehidupan-kerja sebagai “menyulap lima aspek kehidupan pada satu titik waktu: pekerjaan, keluarga, teman, kesehatan, dan semangat (diri sendiri)”. Menurut Fisher et al., (2009) keseimbangan kehidupan-kerja didefinisikan sebagai multi dimensional konstruk yang didalamnya terdiri dari penggunaan waktu, energi, pencapaian tujuan, dan ketegangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan beberapa definisi dari penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan-kerja adalah keseimbangan peran dan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi di luar pekerjaan yang berjalan beriringan tanpa mengutamakan ataupun mengorbankan salah satunya. Menurut Fisher et al., (2009), terdapat 2 (dua) dimensi keseimbangan kehidupan-kerja:

1. Tuntutan (*demands*)

a. WIPL (*Work Interference with Personal Life*)

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

b. PLIW (*Personal Life with Interference Work*)

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

2. Sumber Daya (*resources*)

a. WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan seseorang dapat meningkatkan kualitas kehidupan individu dalam kehidupan pribadinya. Misalnya keterampilan yang diperoleh individu pada saat bekerja, memungkinkan individu untuk memanfaatkan keterampilan tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yaitu mengimplementasikan pengetahuan dan pelatihan dalam kehidupan pribadi.

b. PLEW (*Personal Life Enhancement of Work*)

Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi seseorang meningkatkan performa individu pada kehidupan pekerjaannya. Dimensi ini harus berkontribusi pada pembaruan sumber daya, sehingga diharapkan hal ini berhubungan secara negatif dengan keseluruhan tekanan kerja. Misalnya, apabila individu merasa senang dikarenakan kehidupan pribadinya menyenangkan maka hal ini dapat membuat suasana hati individu pada saat bekerja menjadi menyenangkan.

Para akademisi berpendapat bahwa keseimbangan kehidupan-kerja memiliki kontribusi pada kesejahteraan individu, dan hal tersebut merupakan kunci bagi terwujudnya masyarakat yang sehat dan sejahtera (Halpern, 2005). Pendapat tersebut didukung oleh berbagai hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya keseimbangan kehidupan-kerja dapat merusak kesehatan dan kesejahteraan individu dan juga berpengaruh pada kinerja organisasi (Frone, 2000; Frone, Russell, & Cooper, 1997; Grzywacz & Bass, 2003; Major, Klein, & Ehrhart, 2002 dalam Grzywacz & Carlson, 2007). Dalam konteks organisasi, tidak adanya keseimbangan kehidupan-kerja juga dikaitkan dengan niat berpindah yang lebih besar dan ketidakhadiran yang lebih besar (Allen et al., 2000). Pekerja yang mampu mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan dapat menjadi individu dengan perilaku yang positif dan loyal dalam bekerja (Moore, 2007). Dalam ruang lingkup lingkungan perguruan tinggi untuk memenuhi keseimbangan kehidupan-kerja dibutuhkan lingkungan kerja yang fleksibel. Lingkungan

kerja yang fleksibel merupakan faktor kunci dalam meningkatkan keberhasilan intitusi dalam perkerutan, kepuasan kerja, dan retensi. Lingkungan kerja yang fleksibel juga dapat mengurangi stres karyawan, meningkatkan kemampuan untuk mencapai keragaman dan kesetaraan, dan meningkatkan produktivitas tenaga pengajar dan staf (Waltman & Sullivan, 2007).

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, berikut ini merupakan hipotesis yang akan diuji:

H1 : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam Kualitas Kehidupan-Kerja pada Dosen Pria dan Dosen Wanita pada sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung.

H2 : Terdapat perbedaan yang signifikan dalam Kualitas Kehidupan-Kerja pada Dosen dengan kategori usia 25-39 tahun, usia 40-55 tahun, dan diatas 55 tahun pada sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggabungkan metode deskriptif dan kuantitatif, yaitu penelitian yang ingin memperoleh gambaran mengenai situasi yang terjadi dengan cara pengumpulan data, pengolahan data, dan analisa secara kualitatif, agar dapat menarik kesimpulan berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan secara statistik. Menurut Sekaran & Bougie (2013) penelitian deskriptif dilakukan untuk mengerti karakteristik dari suatu organisasi yang melakukan praktek umum tertentu. Metode kuantitatif dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui perbedaan Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan gender dan usia dosen di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung. Metode penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode yang data penelitiannya berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistic (Sugiyono, 2013).

Populasi pada penelitian ini adalah semua dosen tetap dan kontrak, 36 dan 40 jam, sebanyak 365 orang. Semua anggota populasi akan diminta mengisi angket, dan kemudian dihitung jumlah angket yang terisi, untuk digunakan sebagai data yang terkumpul. Jumlah angket yang terkumpul merupakan sampel dari populasi.

Penelitian ini menggunakan jenis data primer. Data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini akan dilakukan menggunakan wawancara dan angket. Wawancara pendahuluan dilakukan terhadap 10 orang Dosen Tetap (DT) 40 jam, yang

terbagi atas 6 orang wanita, dan 4 orang pria, dikarenakan jumlah dosen wanita lebih banyak dibandingkan dosen pria. Angket akan disebarakan menggunakan *google form* kepada semua dosen tetap dan kontrak 36 dan 40 jam. Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja akan diukur dengan menggunakan Skala Numerik yaitu dengan memberikan kesempatan kepada responden untuk memilih jawaban yang telah disediakan, dengan pilihan jawaban mulai angka 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan angka 6 (Sangat Setuju). Variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja akan diukur menggunakan alat ukur yang telah dibuat oleh Fisher et al., (2009) dan diterjemahkan serta diuji validitas serta reliabilitasnya oleh Gunawan et al., (2019).

Penelitian ini menggunakan uji hipotesis dengan Uji Beda. Perbedaan nyata sebuah sampel dengan sampel lainnya diuji dengan melakukan Uji Beda (Sujarweni, 2019). Terdapat dua uji beda yang digunakan sebagai uji hipotesis dalam penelitian ini, yaitu Uji Beda Dua *Mean* Independen untuk menguji perbedaan variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan variabel gender, dan *One Way ANOVA* untuk menguji perbedaan variabel Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan variabel usia.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, lama kerja, status dosen, status jabatan, status pernikahan, dan jumlah tanggungan keluarga (anak). Data jenis kelamin menunjukkan 55% responden adalah wanita dan 45% pria. Mayoritas responden berusia 25-39 tahun dan 40-55 tahun, dengan status dosen tetap 40 jam dan bukan pejabat struktural. Sebanyak 68% responden telah menikah dengan mayoritas belum memiliki tanggungan (anak), dan 29% responden berstatus lajang.

Uji validitas terlebih dahulu dilakukan untuk mengetahui kelayakan atau kepatutan butir-butir dalam suatu pernyataan yang merinci suatu variabel. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, hasil signifikansi korelasi Pearson dari seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki nilai < 0.05 dan bernilai positif, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid (Tabel 1). Selanjutnya, dilakukan uji reliabilitas untuk menyelidiki konsistensi atau keajegan alat ukur yang digunakan. Berdasarkan hasil pengolahan data, seluruh

pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, oleh karena itu seluruh pernyataan dinyatakan reliabel (Tabel 2).

Dalam uji hipotesis terdapat beberapa uji yang dapat digunakan sebagai prasyarat, yaitu Uji Normalitas dan Uji Homogenitas dengan *Independent Samples T Test* dan *One Way ANOVA*. Penelitian ini menggunakan uji normalitas *Shapiro Wilk* dengan acuan nilai signifikan 0,05 (Razali & Wah, 2014). Sedangkan uji homogenitas menggunakan acuan nilai signifikan 0,05 (Prayitno, 2014). Berdasarkan hasil uji normalitas data (Tabel 3) dengan menggunakan *Shapiro Wilk*, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk setiap variabel lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji homogenitas data (Tabel 4), dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel gender adalah 0.216 dan untuk variabel usia adalah 0.510, data memiliki varian yang sama atau homogen apabila nilai signifikansi pada *output Test of Homogeneity of Variance* > 0.05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki varian yang sama atau homogen.

Untuk menganalisis perbedaan Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan variabel gender pada penelitian ini menggunakan uji *Independent Sample T-Test*. Berdasarkan hasil uji *Independent Sample T-Test*, terdapat perbedaan yang signifikan pada 1 dimensi Keseimbangan Kehidupan-Kerja antara dosen pria dan wanita (Tabel 5). Dimensi tersebut adalah PLIW (*Personal Life Interference with Work*), dimensi PLIW memiliki nilai Sig. (*2-tailed*) dibawah 0.05 sehingga membuktikan bahwa H1 “Terdapat perbedaan yang signifikan dalam Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada dosen pria dan wanita pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung” diterima. Hasil uji beda berdasarkan gender menunjukkan bahwa dosen pria dan dosen wanita memiliki perbedaan tingkat Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Dari hasil nilai mean dosen pria menunjukkan bahwa dosen pria cenderung memiliki skor lebih tinggi dalam dimensi WIPL dan PLIW, hal tersebut menunjukkan bahwa dosen pria cenderung merasa bahwa gangguan pada pekerjaannya cukup memengaruhi kehidupan pribadinya dan gangguan pada kehidupan pribadinya juga cukup memengaruhi pekerjaannya. Hal tersebut perlu menjadi perhatian karena penelitian yang dilakukan Lau & Marianti (2024) menyatakan bahwa PLIW berpengaruh negative terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja menjadi faktor yang mendukung rendahnya keinginan berpindahnya karyawan.

Sedangkan pada dosen wanita, skor *mean* dimensi WEPL dan PLEW cenderung lebih tinggi, yang mengartikan bahwa bagi dosen wanita pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya dan begitu juga kehidupan pribadinya dapat meningkatkan performa pekerjaannya. Beberapa penelitian juga menyatakan hal yang serupa bahwa sebagian besar akademisi perempuan memadukan pekerjaan dengan kehidupan atau hidup dengan pekerjaan, strategi untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dan kehidupan, sebuah strategi yang serupa dengan yang dilakukan akademisi di negara-negara Asia (Chandra, 2012; Kim, 2014; Ren & Caudle, 2016).

Analisis perbedaan Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan variabel usia dalam penelitian ini menggunakan uji *One Way ANOVA*. Berdasarkan hasil pengujian *One Way ANOVA* (Tabel 6), keempat dimensi Keseimbangan Kehidupan-Kerja memiliki nilai Sig. (*2-tailed*) diatas 0.05, sehingga membuktikan bahwa H2 “Terdapat perbedaan secara signifikan dalam Keseimbangan Kehidupan-Kerja antara dosen yang berusia 25-39 tahun, 40-55 tahun, dan diatas 55 tahun” ditolak.

Hasil analisis Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan usia dosen menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antar ketiga kelompok usia. Dari hasil analisis juga dapat disimpulkan dari nilai *mean* dosen yang berusia 40-55 tahun cenderung merasa bahwa pekerjaannya cukup mengganggu kehidupan pribadinya, sedangkan dosen yang berusia 25-39 tahun cenderung merasa bahwa kehidupan pribadinya cukup mengganggu pekerjaannya. Dosen dengan usia diatas 55 tahun memiliki nilai *mean* yang tinggi dalam dimensi WEPL yang menunjukkan bahwa dosen dengan usia diatas 55 tahun merasa bahwa kehidupan pribadinya dapat meningkatkan performa pekerjaannya. Nilai *mean* yang tinggi pada dimensi PLEW ditunjukkan pada dosen berusia 40-55 tahun yang mengartikan bahwa dosen dengan kelompok usia tersebut merasa bahwa pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidupnya, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Noronha & Aithal (2019) yang menyatakan bahwa Keseimbangan Kehidupan-Kerja lebih baik pada staf akademisi di atas 50 tahun dan dengan masa kerja lebih lama. Kepercayaan diri dan efikasi diri tumbuh selama bertahun-tahun dengan paparan terhadap tantangan kerja dan kehidupan nyata serta pelatihan yang berkaitan dengan urusan pekerjaan (Ramakrishnan & Salleh, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada dosen pria dengan dosen Wanita, serta mengetahui perbedaan Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan usia dosen pada sebuah Perguruan Tinggi Swasta di Kota Bandung.

Hasil pengolahan data berdasarkan gender menunjukkan bahwa dosen pria dan dosen wanita memiliki perbedaan tingkat Keseimbangan Kehidupan-Kerja. Dari hasil nilai *mean* dosen pria menunjukkan bahwa dosen pria cenderung memiliki skor lebih tinggi dalam dimensi WIPL dan PLIW, hal tersebut menunjukkan bahwa dosen pria cenderung merasa bahwa gangguan pada pekerjaannya cukup memengaruhi kehidupan pribadinya dan gangguan pada kehidupan pribadinya juga cukup memengaruhi pekerjaannya. Sedangkan pada dosen wanita, skor *mean* dimensi WEPL dan LEW cenderung lebih tinggi, yang mengartikan bahwa bagi dosen wanita pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadinya dan begitu juga kehidupan pribadinya dapat meningkatkan performa pekerjaannya.

Selanjutnya, hasil analisis Keseimbangan Kehidupan-Kerja berdasarkan usia dosen menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antar ketiga kelompok usia. Dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa dosen yang berusia 40-55 tahun cenderung merasa bahwa pekerjaannya cukup mengganggu kehidupan pribadinya, sedangkan dosen yang berusia 25-39 tahun cenderung merasa bahwa kehidupan pribadinya cukup mengganggu pekerjaannya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dosen dengan usia diatas 55 tahun merasa bahwa kehidupan pribadinya dapat meningkatkan performa pekerjaannya, dosen dengan kelompok usia 40-55 tahun merasa bahwa pekerjaan dapat meningkatkan kualitas hidupnya.

Menurut Deery & Jago (2009) terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh manajemen perguruan tinggi untuk meningkatkan dan mempertahankan kepuasan staf akademik dengan pembuatan kebijakan terkait Keseimbangan Kehidupan-Kerja di lingkungan perguruan tinggi yang diharapkan dapat meminimalkan tingkat pergantian staf akademik. Berikut ini terdapat beberapa rekomendasi yang bisa dilakukan manajemen untuk meningkatkan Keseimbangan Kehidupan-Kerja di lingkungan perguruan tinggi:

1. Menyediakan jam kerja yang fleksibel, termasuk memberi hari libur yang minim distraksi dari pekerjaan;
2. Memungkinkan pengaturan kerja yang fleksibel seperti berbagi pekerjaan dan bekerja di rumah;
3. Memberikan kesempatan pelatihan (*training*) pada hari kerja, sebisa mungkin pelatihan tidak mengganggu waktu libur;
4. Menyediakan sumber daya yang memadai bagi staf sehingga mereka dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik;
5. Menentukan jumlah staf yang tepat sehingga meminimalisir staf dengan kelebihan beban pekerjaan;
6. Memberikan waktu istirahat yang cukup selama hari kerja;
7. Memiliki ketentuan untuk berbagai jenis cuti seperti cuti melahirkan dan jenis cuti panjang seperti “*time-out*” *sabbatical leaves*;
8. Memberikan penghargaan bagi staf berdasarkan kinerja penyelesaian tugas, bukan hanya karena kehadirannya;
9. Memberikan kompensasi yang memadai untuk setiap jam kerja ekstra;
10. Menyediakan program pendukung bagi keluarga staf;
11. Memfasilitasi peningkatan kesehatan dan kesejahteraan seperti memberikan akses *gymnasium* atau setidaknya waktu untuk berolahraga;
12. Mendorong praktek manajemen yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Byrne, U. (2005). Work-life balance: Why are we talking about it at all? *Business Information Review*, 22(1), 53–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0266382105052268>
- Deery, M., & Jago, L. (2009). A Framework for Work-Life Balance Practices: Addressing the Needs of the Tourism Industry. *Tourism and Hospitality Research*, 9(2).
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family: A Measure of Work/Nonwork Interference and Enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: Relations between multiple sources of support and work–family balance. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 266–275.

- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.008>
- Grzywacz, J. G., & Carlson, D. S. (2007). Conceptualizing Work—Family Balance: Implications for Practice and Research. *Advances in Developing Human Resources*, 9(4), 455–471. <https://doi.org/10.1177/1523422307305487>
- Gunawan, G., Nugraha, Y., Sulastiana, M., & Hardig, D. (2019). Reliabilitas dan Validitas Konstruk Work-Life Balance di Indonesia. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.21009/JPPP.082.05>
- Halpern, D. F. (2005). How Time-Flexible Work Policies Can Reduce Stress, Improve Health, and Save Money. *Stress and Health*, 21, 157–168. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1002/smi.1049>
- Lasanowski, V. (2009). *International student mobility: Status report*.
- Lau, K., & Marianti, M. M. (2024). Interference Vs Enhancement : Work-Life Balance Dimensions on Job Satisfaction and Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 176–195. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3651>
- Lekchiri, S., & Eversole, B. A. W. (2021). Perceived work-life balance: Exploring the experiences of professional Moroccan women. *Human Resource Development Quarterly*, 32, 35–53. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21407>
- M.N., K., O, S. S., & A.H., N. N. (2017). Work-Life Balance Satisfaction among Academics in Public Higher Educational Sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(13). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i13/3181>
- Moore, F. (2007). Work-life balance: Contrasting managers and workers in an MNC. *Employee Relations*, 29(4), 385–399. <https://doi.org/10.1108/01425450710759217>
- Noronha, S., & Aithal, P. S. (2019). Influence of Socio-Demographic Factors on Work Life Balance (WLB) Among Public University Teachers in Karnataka. *SSRN Electronic Journal, January 2019*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3488756>
- Prayitno, D. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Andi.
- Ramakrishnan, R., & Salleh, N. M. (2019). Teacher’s Self-Efficacy: A Systematic Review. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(12). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v8-i12/5448>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2013). *Research Method for Business: A Skill Building Approach* (6th ed.). John Wiley & Sons Ltd.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Voydanoff, P. (2005). Toward a Conceptualization of Perceived Work-Family Fit and Balance: A Demands and Resources Approach. *Journal of Marriage and Family*, 67(4), 822–836. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2005.00178.x>
- Waltman, J., & Sullivan, B. (2007). Creating and Supporting a Flexible Work-Life Environment for Faculty and Staff. *Effective Practices for Academic Leaders*, 1–16. www.Styluspub.com

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel

Variabel	r hitung	r tabel	Pearson Sig.	Keterangan
WIPL1	0.818	0.355	0.000	Valid
WIPL2	0.931	0.355	0.000	Valid

Variabel	r hitung	r tabel	<i>Pearson Sig.</i>	Keterangan
WIPL3	0.881	0.355	0.000	Valid
WIPL4	0.889	0.355	0.000	Valid
WIPL5	0.894	0.355	0.000	Valid
PLIW1	0.691	0.355	0.000	Valid
PLIW2	0.814	0.355	0.000	Valid
PLIW3	0.711	0.355	0.000	Valid
PLIW4	0.838	0.355	0.000	Valid
PLIW5	0.549	0.355	0.001	Valid
PLIW6	0.672	0.355	0.000	Valid
WEPL1	0.87	0.355	0.000	Valid
WEPL2	0.941	0.355	0.000	Valid
WEPL3	0.87	0.355	0.000	Valid
PLEW1	0.909	0.355	0.000	Valid
PLEW2	0.951	0.355	0.000	Valid
PLEW3	0.927	0.355	0.000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
WIPL	0.927	Reliabel
PLIW	0.795	Reliabel
WEPL	0.873	Reliabel
PLEW	0.919	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Kategori	<i>Test of Normality Shaprio-Wilk</i>	
	Sig.	
Gender	Pria	0.580
	Wanita	0.525
Usia	25 - 39 tahun	0.703
	40 - 55 tahun	0.703
	> 55 tahun	0.557

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Tabel 4. Hasil Uji Homogenitas

Kategori	<i>Test of Homogeneity of Variance</i>
	Sig.
Gender	0.216
Usia	0.510

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Tabel 5. Hasil Uji *Independent Sample T-Test*

Dimensi WLB	Mean			<i>t-value</i>	Sig. (2-tailed)
	Pria	Wanita	<i>Mean Difference</i>		
WIPL	16.57	15.29	1.277	0.567	0.575
PLIW	15.71	10.88	4.832	3.435	0.002
WEPL	9.64	11.71	-2.063	-1.526	0.138
PLEW	14.14	14.41	-0.269	-0.256	0.800

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023

Tabel 6. Hasil Uji *One Way ANOVA*

Dimensi WLB	Mean			F	Sig. (2-tailed)
	25-39 Tahun	40-55 Tahun	> 55 Tahun		
WIPL	16.36	17.30	12.86	1.16	0.328
PLIW	14.29	12.90	10.86	1.37	0.271
WEPL	9.79	10.60	13.00	1.74	0.193
PLEW	13.50	15.50	14.14	1.48	0.245

Sumber: Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS, 2023