TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i4.6603

PENGARUH *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA DOSEN WANITA DI UNIVERSITAS NEGERI PADANG

Effect of Work-Life Balance on Job Satisfaction of Female Lecturers at Universitas Negeri Padang

Adinda Ahda Sabila & Free Dirga Dwatra
Universitas Negeri Padang
ahdasabilaadinda12@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
May 22, 2025	Jun 20, 2025	Jul 2, 2025	Jul 7, 2025

Abstract

This study is motivated by the importance of achieving a balance between work demands and personal life for female lecturers, given their dual roles, which can influence job satisfaction. The research aims to analyze the impact of work-life balance on the job satisfaction of female lecturers at Universitas Negeri Padang. A quantitative method with a survey approach was employed, involving 89 female lecturers selected through purposive sampling. Data were analyzed using linear regression. The results indicate a positive and significant correlation between work-life balance and job satisfaction, with a significance value of 0.000 ($p < 0.05$). An R square value of 0.315 suggests that work-life balance accounts for 31.5% of the variation in job satisfaction. These findings affirm that a higher level of work-life balance increases the likelihood of achieving job satisfaction among female lecturers. The implications of this study highlight the need for institutional strategies to support the balance between professional and personal roles for female academics, in order to enhance overall performance and workplace well-being.

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Keywords: Work-Life Balance; Job Satisfaction; Female Lecturers; Dual Roles; Universitas Negeri Padang

Abstrak: Kajian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi bagi dosen wanita, mengingat peran ganda yang mereka emban dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dosen wanita di Universitas Negeri Padang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan survei, dan sampel berjumlah 89 orang dosen wanita yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif dan signifikan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Nilai *R square* sebesar 0,315 mengindikasikan bahwa *work-life balance* berkontribusi sebesar 31,5% terhadap variasi kepuasan kerja. Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *work-life balance*, semakin besar pula kemungkinan tercapainya kepuasan kerja pada dosen wanita. Implikasi dari kajian ini menunjukkan perlunya strategi institusional dalam mendukung keseimbangan peran profesional dan personal dosen wanita guna meningkatkan kinerja dan kesejahteraan kerja secara menyeluruh.

Kata Kunci: Work-Life Balance; Kepuasan Kerja; Dosen Wanita; Peran Ganda; Universitas Negeri Padang.

PENDAHULUAN

Peran perempuan dalam berkarir semakin luas, dari berbagai macam jenis pekerjaan, salah satunya adalah dosen. Wahyu (2021) Mendefinisikan dosen merupakan salah satu bagian dari proses belajar di perguruan tinggi, dosen mempunyai tugas membentuk sumber daya manusia yang andal sesuai dengan bidang keilmuan yang dimiikinya. Dalam pekerjaannya dosen memiliki kewajiban utama yaitu Tri Dharma Perguruan Tingi, yaitu suatu kegiatan pendidikan, melakukan penelitian serta mengabdi kepada masyarakat.

Dosen sebagai pendidik merupakan bagian paling berpengaruh pada sebuah institusi. Salah satunya dosen wanita yang rentan mengalami kondisi permasalahan dalam rumah tangga dan dalam pekerjaannya dikampus. Selain mengajar dosen juga mempunyai tanggung jawab untuk keluarga seperti mengurus pekerjaan rumah tangga dan mengurus anak, diluar pekerjaan rumah tangga dosen juga harus melakukan kewajiban mengajar, melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat agar berdampak baik pada institusi tempat dosen bekerja. Heni et al, (2023).

Fokus pada penelitian ini adalah dosen wanita, pada umumnya apabila seorang wanita yang mempunyai pekerjaan diluar tanggung jawab pekerjaan dirumah tangga, maka akan

dihadapkan pada tanggung jawab ganda, yaitu sebagai pengajar dikampus dan sebagai ibu rumah tangga. Budiman & Hafnidar (2023). memaparkan bahwa laki laki dan wanita mempunyai tugas yang berbeda dibidang pekerjaan maupun dirumah tangga. Seperti perbedaan tugas ibu dan ayah dalam keluarga, hal ini dikarenakan pekerjaan laki-laki dalam keluraga bersifat fleksibel sedangkan pada wanita bersifat rutinitas. Karniawati (2013) menyatakan bahwa ketika seorang perempuan sudah menikah dan memiliki anak, maka prioritas utamanya akan beralih kepada keluarga, sehingga pekerjaan dikantor bisa terabaikan dan berdampak pada penurunan kineja.

Dalam bekerja berhasilnya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara kerja pegawainya. (Hariyati & Tiara 2022) berpendapat bahwa pada sebuah organisasi harus terus berupaya untuk meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, sagar hal yang menjadi tujuan utama organisasi bisa tercapai. Pegawai yang bisa meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam bekerja akan menghailkan tingkat kepuasan kerja yang tinggi (Wiliandari (2015)

Fenomena yang ditemukan di lapangan, dosen wanita di Universitas Negeri Padang berdasarkan hasil pra survei awal yang dilakukan tanggal 21 November 2024 pada 18 orang dosen wanita di Universitas Negeri Padang didapatkan bahwa 10 orang merasa kurang puas akan tunjangan yang di dapatkan disebabkan oleh tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak sesuai dengan kompensasi yang didapatkan.

Hasil pra survei diatas diperkuat dengan penelitan (Simanjuntak 2018) dimana ia mengatakan dosen masih belum mendapatkan kompensasi dengan standar yang ditetapkan oleh pemeritah provinsi. Kepuasan kerja yang baik sering kali berdampak pada kehidupan karyawan, karena pada umumnya karyawan yang merasa dihargai dilingkungan kerjanya cenderung lebih optimal dalam bekerja serta bisa membagi waktu antara urusan pekerjaan dengan urusan pribadi.

Ramdhan et.al (2022) memaparkan beragam aspek dapat turut menentukan sejauh mana seseorang merasa puas dalam pekerjaannya seperti, upah, situasi kerja, dihormati serta diakui, rasa aman dalam kerja, dinamika pekerjaan, dan pertumbuhan karir. *Work-life balance* adalah salah satu unsur yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja, disamping faktor lainnya. Penelitian yang dilakukan Kanwar et al. (2009) memperkuat bahwa *work-life balance* memiliki kaitan terhadap kepuasan kerja, ketika keseimbangan kehidupan seseorang dalam bekerja meningkat, begitupun dengan kepuasan kerja juga akan ikut meningkat.

Kesadaran perusahaan akan pentingnya *work-life balance* kini semakin meningkat, dikare nakan tugas karyawan tidak hanya pada pekerjaannya namun juga mencakup urusan pribadinya. (Singh & Khanna, 2011). *Work- Life Balance* mengacu pada potensi dalam diri seseorang agar bisa mengimbangi pekerjaan serta hal-hal di luar pekerjaannya seperti urusan pribadi baik itu keluarga, urusan keluarga dan kebutuhan sosial. (Fisher, dkk. 2009) mendeskripsikan *work-life balance* sebagai cara seseorang agar bisa mengimbangi antara beban kerja dan aspek kehidupan pribadi. Pada umumnya hal yang menjadi prioritas utama dalam hidup seseorang yaitu pekerjaan dan urusan pribadi. oleh karena itu, seseorang harus bisa menjaga keseimbangan tersebut agar bisa memberikan dampak positif.

Menurut Pathal, et.al (2019) *work-life balance* adalah suatu hal ketika individu lebih memprioritaskan pekerjaan dan urusan pribadi seperti kesehatan, kesejahteraan, keluarga dan spiritual. Jika seseorang sudah mencapai keseimbangan peran antara pekerjaan dan kehidupaan pribadinya, maka hal tersebut bisa didefinisikan sebagai *work-life balance* (Greenhaus 2003)

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil pra survei awal pada dosen wanita di Universitas Negeri Padang bahwa pada tanggal 21 November menggunakan pengisian *google form* dimana dosen wanita di Universitas Negeri Padang ketika pulang bekerja sering terlalu lelah untuk melakukan pekerjaan dirumah namun harus dilakukan kerena itu merupakan kewajiban sebagai ibu rumah tangga, selain itu dalam bekerja dosen juga mendapatkan tugas administratif tambahan seperti menyusun laporan kegiatan akademik untuk keperluan akreditasi program studi, membimbing mahasiswa dalam skripsi, dan menjadi pembimbing akademik bagi mahasiswa dalam perencanaam studi dan terkadang dosen wanita di Universitas Negeri Padang merasa waktu *weekend* yang seharusnya digunakan untuk beristirahat dan memulihkan energi setelah menjalani berbagai tugas akademik di hari kerja, justru harus menghabiskan waktu tersebut untuk menyelesaikan beban pekerjaan tambahan yang diberikan oleh kampus yang harus dikerjakan dirumah, Hal ini menyebabkan terjadinya kesulitan menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan pribadi pada dosen wanita di Universitas Negeri Padang sehingga dapat mengurangi kepuasan kerja. Lewis (2016) dalam penelitiannya juga memperkuat hasil ini dengan yang menegaskan jika pekerjaan dilakukan di luar jam kerja maka akan berdampak negatif pada kehidupan keluarga.

Fenomena diatas menggambarkan bahwa meningkatnya beban kerja pada karyawan dapat berdampak pada keseimbangan antara tanggung jawab sebagai dosen dan tanggung jawab sebagai anggota keluarga, karena w*ork life balance* sendiri merupakan dasar tercapainya

kepuasan kerja pada sektor pendidikan (Hafeez dan Akbar, 2015). Dengan demikian, diperlukan perhatian yang lebih dalam mengatur beban kerja dosen, agar dosen dapat menjalankan tugasnya secara konsisten tanpa mengganggu kehidupan pribadinya.

Karima (2022) menyatakan dalam penelitiannya bahwa sebagian besar dosen wanita memiliki persoalan terkait bagaimana cara menyeimbangkan berbagai peran yang dijalaninya. Kemampuan mengelola pekerjaan dan urusan pribadi secara seimbang menjadi elemen utama yang berperan dalam *well being, self esteem,* kesehatan mental serta rasa puas dalam hidup Clarke (2000). *Work-life balance* ini menjadi perhatian khusus terutama pada dosen yang dihadapkan pada dua peran sekaligus yaitu sebagai pengajar serta ibu rumah tangga. Penelitian dilakukan oleh (Yudiani dkk., 2022) Menunjukkan bahwa dosen wanita dengan kewajiban ganda sebagai ibu dan sebagai tenaga pendidik dengan konsisten dapat mengatur keseimbangan waktu yang proporsional antara tugas pekerjaan dan aktivitas pribadi untuk mencapai keaadan yang lebih baik, dan sebaliknya *work-life balance* yang baik juga mendukung keberhasilan dalam kedua peran tersebut.

Merujuk pada penjelasan sebelumnya penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dosen wanita di Universitas Negeri Padang. Dosen wanita di Universitas Negeri Padang cenderung menghadapi tantangan khusus terkait peran gender, baik urusan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Hal inilah yang menjadi alasan peneliti menjadikan dosen wanita di Universitas Negeri Padang sebagai objek penelitian

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivistik, dengan tujuan utama untuk menguji hipotesis melalui pengumpulan data numerik dan analisis statistik. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan antarvariabel melalui instrumen terstruktur. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kuantitatif memfokuskan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial, sedangkan Creswell dalam Amiruddin et al. (2022) menekankan bahwa metode ini digunakan untuk menguji teori serta mengamati hubungan antarvariabel dengan menggunakan alat ukur kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Variabel yang dikaji dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen, yaitu work-life balance, dan variabel dependen, yaitu kepuasan kerja. Work-life balance didefinisikan sebagai kondisi seimbang dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang diukur

berdasarkan tiga dimensi menurut Greenhaus et al. (2003): keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan kepuasan. Sementara itu, kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif terhadap pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Luthans (2006), dengan lima indikator pengukuran: kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen wanita di Universitas Negeri Padang yang berjumlah 822 orang, tersebar di berbagai fakultas. Penentuan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria: dosen aktif mengajar serta berstatus menikah atau memiliki anak. Jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan margin of error sebesar 10 persen, sehingga diperoleh sebanyak 89 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert yang disebarkan secara daring melalui kuesioner. Instrumen work-life balance disusun berdasarkan aspek yang dikembangkan oleh Greenhaus et al. (2003), sementara skala kepuasan kerja merupakan hasil modifikasi dari instrumen yang disusun oleh Naway (2017) dan Caramoy (2021), dengan landasan teori Luthans (2011).

Uji validitas instrumen dilakukan menggunakan validitas konstruk, yang menunjukkan sejauh mana item dalam instrumen mencerminkan konsep teoritis yang diukur. Sementara itu, reliabilitas instrumen diuji menggunakan koefisien Cronbach Alpha untuk memastikan konsistensi hasil pengukuran. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh variabel work-life balance terhadap kepuasan kerja. Sebelum dilakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov dan uji linearitas menggunakan tabel ANOVA. Uji normalitas bertujuan untuk memastikan bahwa data terdistribusi secara normal, sedangkan uji linearitas digunakan untuk menilai apakah hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Seluruh proses analisis dilakukan untuk memastikan validitas hasil dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. **Uji Normalitas**

Uji *kolmogrov smirnov* digunakan sebagai alat untuk menguji normalitas untuk menilai apakah distribusi data dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas, Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai sginifikansi melebihi nilai 0,05. Begitupun sebaliknya apabila nilai kurang dari 0,05, maka data tidak menunjukkan pola distribusi normal. (Rodliyah, 2021). Dalam pengujian normalitas, digunakan metode *Kolmogrov-Smirnov* yang dianisis melalui *software* IBM SPSS *statistic* versi 28, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov

Variabel	Asym. Sig	Keterangan
Work-life balance dan Kepuasan kerja	0,834	Normal

Dari hasil uji normalitas didapatkan perolehan hasil berdasarkan pengujian dengan nilai signifikan melebihi 0,05 dengan angka 0,834, Oleh karena disimpulkan bahwa distribusi residual yang normal menjadi dasar bahwa analisis variabel yang dilakukan telah memenuhi kriteria validitas.

b. **Uji Linearitasl**

Rodliyab (2021) mengatakan tujuan dari uji lienaritas adalah agar bisa memastikan adanya hubungan linear antar variabeel-variabel yang diamati. Dilakukan pengujian yang merujuk pada pada output tabel Anova. Ketika nilai signifikansi lebih kecil 0,05 hal ini berarti variabel-variabel tersebut berkaitan secara liniear, sementara nilai ≥ 0,05 menunjukkan sebaliknya. Penilaian terhadap asumsi linearitas dalam penelitian ini dilakukan melalui perbandingan *Devian From Linearity* dengan nilai signifikasi guna menilai pemenuhan asumsi linearitas.

Tabel 2. ***Hasil Uji Linearitas***

Variabel	*Sig.(p) deviation from linearity*
Work-life balance terhadap kepuasan kerja	0,752

Dari tabel diatas, diperoleh hasil nilai variabel *work-life balance* linear terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi >0,05 sebesar 0,752. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa hasil uji linearitas terpenuhi. Dapat disimpulkan bahwa data antar kedua variabel penelitian bersfiat linear.

2. Uji Hipotesis Analisis Regresi Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis dan menentukan kelayakan koefesien dengan bantuan aplikasi *SPSS versi 28 for windows* . Hipotesis diketahui dengan melakukan perbandingan nilai α (alpha) dengan nilai p-value <0,05, Nilai ini menunjukkan terdapat kontribusi antara variabel independen dengan variabel dependen. Penjelasan mengenai hasil uji hipotesis disajikan dalam sebagai berikut:

Tabel 3. ***Uji R Square***

R	*R square*	Adjust square	R Std. Error of the Estimate
.561	.315	.307	000

Berdasarkan data statistik yang tersaji dalam tabel, ditemukam korelasi (R) sebesar 0,561 menggambarkan bahwa *work-life balance* memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adapun nilai *R square* sebesar 0,315 mengindikasikan variabel ini menyumbang 31,5 % kepada kepuasan kerja, sementara 68, 5 % pengaruh lainnya berasal dari faktor luar yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Tabel 4. ***Uji F***

Model	F	Sig
Regression	40,017	000

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai F pada penelitian ini yaitu sebesar 40,017, hasil signifikansi sebesar 0.000 (kurang dari 0,05). Menunjukkan bahwa model regresi berpengaruh secara simultan.

Tabel 5. Uji Persamaan Regresi

Model	B	T	sig
(Cosntant)	26,704	4,557	.000
Work-life balance	.616	6,326	.000

Hasil analisis hipotesis yang dilakukan menggunakan metiode regresi linear sederhana dilihat pada tabel, ditemukan nilai signifikasi variabel *work-life balance* sebesar 0,000 ($p<0,05$) dengan nilai hitung t 6,326 yang lebih besar dari t tabel. Data statistik ini mengkonfitmasi penerimaan hipotesis alternatif (H_1) , yang membuktikan bahwa *work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dosen wanita di Universitas Negeri Padang. Lebih lanjut, koefisian regresi 0,616 *work-life balance* memberikan pemahaman bahwa ketika *work-life balance* meningkat maka juga disertai dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,616

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifkasi pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada dosen wanita di Universitas Negeri Padang. Dengan melibatkan 89 responden, dimana responden berasal dari fakultas, jabatan, rentang usia serta pendidikan terakhir yang berbeda-beda. Didapatkan nilai signifikasi sebesar0.0000<0,05 berdasarkan uji regresi linear sederhana yang telah dilakukan, Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada dosen wanita di Universitas Negeri berarti hipotesis diterima, diperoleh nilai R sebesar 0,651 dan nilai R square 0,315 yang berarti *work-life balance* memengaruhi kepuasan kerja dengan nilai 31,5%, sementara pengaruh lainnya berasal dari faktor eksternal diluar penelitian ini. Hair et al., 2011) mengemukakan bahwa nilai *R square* dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori yakni, jika nilai*R square* mencapai 0,75, maka hubungan antar variabel dapat dikategorikan kuat. Sementara itu, nilai 0,50 mencerminkan hubungan sedang, dan 0,25 menggambarkan hubungan yang lemah. Meskipun tidak tergolong kuat, dapat dinyatakan bahwa *work-life balance* tetap berkontribusi secara cukup signifkan terhadap kepuasan kerja dosen wanita di Universitas Negeri Padang.

Juga diperoleh hasil nilai c*onstant* sebesar 26,704 nilai *work-life balance* sebesar 0,616. Dapat ditarik kesimpulan bahwa *work-life balance* terbukti berkorelasi positif terhadap kepuasan kerja. Dari persamaan regresi linear sederhana ini dapat diartikan bahwa setiap satu peningkatan pada nilai *work-life balance* juga akan menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja sebesar 0,616. Data yang diperoleh dalam penelitian ini, didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wahyu et al., 2021) bahwa *work- life balance* terbukti bepengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai *R-square* variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,48 (48%). Tanda positif pada nilai estimasi menggambarkan pemahaman yang baik mengenai *work-life balance* berpotensi meningkatkan kepuasan kerja pada dosen wanita

Adanya suatu peningkatan *work-life balance* dalam sebuah perusahaan, makajuga akan menyebabkan peningkatan kepuasan kerja karyawan. (Isa et., al 2023) menyatakan jika suatu mendukunh terwujudnya *Work-life balance*, maka kepuasan kerja yang optimal bisa dicapai. Terciptanya keseimbangan hidup yang baik maka karyawan akan memiliki energi dan kreativitas yang lebih banyak sehingga karyawan cenderung untuk berpikir lebih kreatif dan inovatif.

Seiring perkembangan zaman, peran wanita mengalami perubahan, wanita kini memiliki kesempatan untuk bekerja dan berkontribusi dalam pembangunan ekonomi dan sosial. Hal ini memunculkan stilah "wanita karir" atau "ibu yang bekerja". Dalam hal ini (Mooy et., al2024). Menjelaskan bahwa keseimbangan urusan pekerjaan dan urusan pribadi harus dijaga dengan seimbang karena hal tersebut seringkali menjadi tantangan tersendiri bagi wanita karir. Profesi Dosen menempati urutan pertama profesi yang paling banyak diminati para wanita karir.

Dosen juga dihadapkan dengan tuntutan tuntutan pekerjaan yang membuat dosen harus terus berkembang dan mencoba hal baru agar dapat memunculkan metode pembelajaran yang menarik serta mudah dipahami. Seorang dosen harus bisa menyesuaikan diri dengan transformasi teknologi digital yang terus berkembang agar bisa mengatasi permasalahan yang muncul akibat kemajuan teknologi pada era saat ini. Sutanto,(2019) .

Tingginya tingkat kepuasan kerja pada dosen dipengaruhi oleh motivasi dan komitmen, serta dukungan dari institusi. Dengan adanya dukungan tersebut, dosen akan merasa dihargai dan termotivasi untuk terus berinovasi dalam proses pembelajaran, yang akan meningkatkan kepuasan kerja. (Khair2019) berpendapat bahwa terwujudnya kepuasan kerja yang tinggi bisa disebabkan oleh faktor-faktor yang mendukung terbentuknya kepuasan

tersebut dimanfaatkan secara optimal. Agar perguruan tinggi bisa tumbuh dan bersaing pada era saat ini, penting bagi perguruan tinggi untuk memperhatikan kepuasan kerja dosen. Putra, (2021) berpendapat bahwa untuk mencapai hasil terbaik sangat penting bagi institusi untuk menjaga kebahagiaan dan kesejahteraan para dosen agar bisa memberikan prestasi yang maksimal.

Dari hasil analisis perhitungan skor hipotetik, reta-rata empiris skala *work-life balance* sebesar 61, dan mean hipotetiknya bernilai 48, Data ini mencerminkan bahwa tingkat *work-life balance* pada responden melebihi estimasi yang diberikan oleh instrumen oengukuran. Demikian pula pada variabel kepuasan kerja, di mana nilai rata-rata empitris sebesar 63 melebihi nilai rata rata hipotetik sebesar 51. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja subjek penelitian juga berada di atas perkiraan yang ditetapkan oleh alat ukur. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan tingkat *work-life balance* dan kepuasan kerja pada subjek berada di atas dugaan awal.

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa 96% subjek dalam penelitian ini menunjukkan tingkat *work-life balance* tinggi, yang mengindikasikan bahwa mayoritas responden memiliki kecenderungan untuk menjaga keseimbangan urusan pekerjaan dan urusan kehidupan pribadi serta keluarga secara optimal. Selanjutnya aspek *time balance* sebanyak 60% subjek termasuk pada kategori sedang, kemudian pada aspek *involvelment balance* sebanyak 60% responden berada pada kategori tinggi. Lebih lanjut pada aspek *satifaction balance* sebanyak 68% responden juga tergolong pada kategori tinggi. Ini menggambarkn bahwa *work-life balance* responden lebih banyak dipengaruhi oleh aspek *involvelment balance* dan *satifaction balance,* yang artinya bahwa *work-life balance* yang dialami subjek lebih banyak dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dalam bekerja dan kehidupan pribadi seperti keluarga atau pertemanan dan tingkat kepuasan karyawan dalam pekerjaan dan pada kehidupan diluar pekerjaan dibandingkan dengan pengelolaan waktu yang seimbang antara tugas pekerjaan dan peran individu di ranah pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mubarak (2021) yang mengungkapkan bahwa keseimbangan keterlibatan memberikan pengaruh nyata terhadap kepuasan kerja dengan nilai t sebesar 0,032, reliasasi keseimbangan keterlibatan pada dosen wanita di Universitas Negeri Padang dapat dilihat dari partisipasi aktif dalam berbagai kegiatan akademik dan non akademi. Dosen wanita di Universitas Negeri Padang tidak hanya berfokus pada tugas mengajar, tetapi juga turut berkontribusi dalam bidang penelitian dan pengabdian

masyarakat yang mendukung implementasi kebijakan kampus. Keterlibatan ini mencerminkan peran ganda dosen wanita sebagai pendidik dan sebagai ibu rumah tangga. Pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan juga terbukti signifikan, sebagaimana terlihat dari nilai t yang mencapai 0,031 juga terjadi pada keseimbangan kepuasan. Realisasi keseimbangan kepuasan pada dosen wanita di Universitas Negeri Padang juga dapat dilihat pada saat para responden memiliki kemampuan untuk memikul dua tanggung jawab sekaligus yakni sebagai pengajar dan sebagai ibu rumah tangga secara seimbang. Hal ini terlihat dari kemampuan para responden mengatur waktu antara kegiatan akademik dan tanggung jawab rumah tangga, serta mereka juga menjaga kualitas kehidupan pribadi.

Tingkat kepuasan kerja sebagian besar subjek juga berada pada kategori 51%, sisanya berada pada kategori sedang sebanyak 49%. Berdasarkan aspek pada indikator pekerjaan itu sendiri sebanyak 56% termasuk ke dalam kategori tinggi, pada indikator gaji sebanyak 55% termasuk ke dalam kategori tinggi, selanjutnya indikator peluang promosi sebanyak 56 % termasuk ke dalam kategori tinggi, lebih lanjut indikator pengawasan sebanyak 57% termasuk ke dalam kategori tinggi, dan terakhir pada indikator mitra kerja sebanyak 54% di kategori tinggi. Data ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dialami sebagian besar dosen wanita di Universitas Negeri Padang tergolong tinggi. Hasil ini diperkuat oleh penelitian Sukanti, S. (2008) yang mengatakan kepuasan kerja adalah konsep yang kompleks. Setiap individu mempunyai hal yang berbeda beda dalam mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan yang dirasakan tentu saja merupakan keberhasilan universitas dalam memahami dan memenuhi apa yang dikehendaki para dosen wanita di Universitas Negeri Padang terkait dengan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbartasan yang perlu diperhatikan. Pertama, responden penelitian ini hanya melibatkan dosen wanita di Universitas Negeri padang, sehingga hasilnya belum bisa diterapkan kepada dosen laki-laki maupun dosen di perguruan tinggi lain. Kedua, teknik pengambilan data pada penelitian ini terbatas pada penggunaan kuisioner dengan pendekatan kuantitatif, sehingga tidak menggambarkan secara mendalam pengalaman subjektif para responden yang menyangkut keseimbangan antara peran di tempat bekerja dan kehidupan pribadi. Ketiga, variabel yang menjadi fokus penelitian ini hanyalah *work-life balance* dan variabel kepuasan kerja. Ada beberapa elemen tambahan yang mungkin berpengaruh terhadap kepuasan kerja seperti kepemimpinan, beban kerja atau kompensasi tidak dianalisis dalam penelitian ini. Dengan demikian penelitian selanjutnya diharapkan mencakup responden dengan beragam jenis

kelamin dan memperluas cakupan geografis agar hasilnya lebih efektif. Pengkajian terhadap faktor-faktor tambahan yang mungkin berdampak pada kepuasan kerja juga dianggap penting untuk dilakukan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dosen wanita di Universitas Negeri Padang memiliki tingkat work-life balance yang tinggi, yang mencerminkan kemampuan mereka dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh dosen wanita juga tergolong tinggi. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara work-life balance terhadap kepuasan kerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,315. Meskipun pengaruh tersebut tidak tergolong kuat, temuan ini tetap menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi berkontribusi secara nyata terhadap tingkat kepuasan kerja dosen wanita di lingkungan perguruan tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

Arianti, W. P., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2020). Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement Di Perwiratama Group. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan| Journal Of Theory dan Applied Management*, *13*(1), 31.

Ardana, Komang. Et.al., Prilaku Keorganisasian, Edisi Pertama, Yogyakarta Graha Ilmu, 2008.

Arini, S., & Imam, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, *4*(1), 914-919.

Budiman, S. F. Z., Muna, Z., & Hafnidar, H. (2023). Perbedaan Work-family Conflict pada Dosen dan Tendik Berdasarkan Jenis Kelamin. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, *1*(2), 312-323.

Caramoy, E. (2021). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Work-Family Conflict pada Guru Perempuan di SMP Negeri 1 Aceh Barat Daya* (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).

Heni, R., Aini, Z., & Fitri, M. (2023). Peran Wanita Karir Terhadap Pola Pengasuhan Anak. Saree: Research in Gender Studies, 5(1), 53-70. https://doi.org/10.47766/saree.v5i1.1785

Hariyati, F., Khohar, A., Khotimah, W. Q., & Tiara, A. (2022). Strategi Penelusuran Alumni (Tracer Study) pada Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. *Khatulistiwa: Jurnal Pendidikan dan Sosial Humaniora*, *2*(4), 141-155.

Iroth, A. F., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. Productivity, 3(4), 354-360.

Isa, B. A., Yantu, I., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 6(3), 1221-1230.

Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—Life Balance and Burnout as Predictors ofJob Satisfaction in the IT-ITES Industry. Vision: The Journal of Business Perspective, 13(2), 1-12.

Kanwar, Y. P. S., Singh, A. K., & Kodwani, A. D. (2009). Work—Life Balance and Burnout as Predictors ofJob Satisfaction in the IT-ITES Industry. Vision: The Journal of Business Perspective, 13(2), 1-12. https://doi.org/10.1177/097226290901300201

Lewis, R. A. 2016. Work-life balance in academia experiences of lecturers in switzerland. International Journal of Business and Management. 4(1):69–84.

Lestari, A. A. (2017). Hubungan Antara Keseimbangan Kehidupan-Kerja Dengan Kesejahteraan Psikologis Pada Ibu Bekerja Di Institusi Pemerintahan Yogyakarta (Doctoral dissertation, Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta).

Mutttaqijn, M. I. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dosen. *JMB: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, *10*(1).

Meithiana, I. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan.

Nurbahar, R. (2015). Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kebumen. *Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta*.

Pribadi, S. (2022). Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Perceived Organizational Support Dengan Kepuasan Kerja Pada Pegawai Honorer Bidang Keperawatan Rsud Mandau (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Paryanti, Y. I., & Aprianti, K. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bima. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 16(1).

Ramdhan, M., & Pasaribu, L. D. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pascal Books.

Rahmayati, T. E. (2023). Gambaran Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pada Dosen Wanita. Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan), 6(1), 1-7.

Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2017). The Impact Of Work Life Balance On Job Satisfaction Of Managerial Level Employees Of People's Bank,(Head Office), Sri Lanka.

Robbins, S. P., & Judge, A. T. (2017). Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)(16th ed.). Jakarta: Salemba Empat

Ridwan, N. S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Geprek Kak Rose Malang (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Simanjuntak, H. V. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dosen Pada Universitas Trunajaya Bontang. Jurnal Promosi Program Studi Pendidikan Ekonomi, 6(1).

Singh, P. and Khanna, P. 2011. Work-Life Balance: A Tool for Increased Employee Productivityand Retention. Lachoo Management Journal.Vol. 2, No.2, pp. 188-206.

Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, *8*(1), 27-32.

Triyanto B, 2012, Pengaruh Tantangan Pekerjaan dan Orientasi Karir Terhadap Kinerja Dosen, Widyatama 21(2): 121-132

Tampubolon, E., & Hafni, M. Hubungan Antara Work Life Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai Correlation Between Work Life Balance And Job Satisfaction In Employees PT. Latexindo Toba Perkasa Binjai.(2022).

Wahyu, E. E., Oktora, Y. S., & Nurbaya, S. (2021). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Wanita Politeknik Negeri Malang. Jurnal Administrasi dan Bisnis, 15(2), 196-202.

Yudiani, E., L. Istiningtyas, F. Psikologi, R. Fatah, dan P. Corresponding. 2022. PSYCHOLOGICAL well-being and work-life balance for woman lecturers.Psikis : Jurnal Psikologi Islami. 8(1):19–30.