
Pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Happiness at Work* pada Dosen

Faradilla Putri Azzahra ¹⁾, Gita Widya Laksmini Soerjoatmodjo ²⁾

Universitas Pembangunan Jaya

faradilla.putriazzahra@student.upj.ac.id

Abstract

Work-life balance is an action taken by someone to separate their work life from their personal life. The main task of lecturers in the Tridharma of Higher Education which takes a lot of time and energy, but still being burdened with additional tasks on other administrative tasks is important because it can affect happiness at work. Low happiness at work is caused by reduced levels of engagement, low job satisfaction, and low affective organizational commitment. This study aims to determine the effect of work-life balance on happiness at work in lecturers. The approach used in this study is a quantitative approach involving 96 respondents. The instruments used include the Short Happiness at Work Scale (SHAW) and the Work-life Balance Scale (WLBS). The data analysis technique used in this study uses simple linear regression. The results of the analysis show that there is a positive and significant influence between work-life balance and happiness at work, with a value of $R^2 = 0.327$, $F(1, 94) = 45.710$, $p < 0.001$. These findings show that the higher the work-life balance perceived by lecturers, the higher the level of happiness at work.

Keywords: *Work-life Balance, Happiness at Work, Lecturers.*

Abstrak

Work-life balance merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam memisahkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Tugas utama dosen pada Tridharma Perguruan Tinggi yang mengurus banyak waktu dan tenaga, namun masih dibebankan tugas tambahan pada tugas administratif lainnya menjadi penting karena dapat mempengaruhi kebahagiaan ditempat kerja. Rendahnya kebahagiaan ditempat kerja disebabkan oleh berkurangnya tingkat keterlibatan, rendahnya kepuasan kerja, dan rendahnya komitmen organisasi afektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 96 responden. Instrumen yang digunakan mencakup *Short Happiness at Work Scale* (SHAW) dan *Work-life Balance Scale* (WLBS). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *work-life balance* terhadap *happiness at work*, dengan nilai $R^2 = 0,327$, $F(1, 94) = 45,710$, $p < 0,001$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keseimbangan kerja-hidup yang dirasakan oleh dosen, maka semakin tinggi pula tingkat kebahagiaan ditempat kerja.

Kata Kunci: *Work-life Balance, Happiness at Work, Dosen*

Pendahuluan

Tahun 2025 Indonesia telah memiliki 4.416 Perguruan Tinggi, dengan populasi dosen per-tahun 2025 mencapai 303 ribu orang (Pusdatin, 2024). Dosen memiliki peran strategis dalam perguruan tinggi karena mempunyai tanggung jawab yang besar dalam melakukan transformasi, mengembangkan, menyebarluaskan ilmu pengetahuan, pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (Sani et al., 2025). Sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia, dosen memiliki kewajiban dalam melaksanakan Tridharma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat (Effendi et al., 2025). Profesi sebagai dosen menuntut individunya untuk bekerja lebih ekstra (Dirfa & Prasetya, 2019).

Selain menjalankan tridharma, dosen dibebankan pada tugas administratif lainnya. Khususnya dosen baru yang direkrut, dituntut untuk menguasai keterampilan teknis seperti membuat proposal kegiatan, laporan pertanggungjawaban, dan mengisi borang akreditasi (detiknews, 2022). Tidak hanya itu, di beberapa kampus dosen, mendapatkan tugas tambahan yang tak esensial seperti mengelola web kampus dan media sosial institusi (detiknews, 2022). Sehingga muncullah celetukan "bukan lagi Tri Dharma melainkan multi-dharma" (detiknews, 2022). Meskipun begitu tugas utama dosen pada Tri Dharma dianggap sebagai kegiatan yang tidak membutuhkan banyak energi, waktu, dan pikiran (detiknews, 2022). Sedangkan, standar reputasi suatu universitas dilihat dari publikasi, ini yang kemudian menuntut dosen untuk memproduksi pengetahuan dengan serba cepat (detiknews, 2022). Ditengah tanggungjawab dosen pada Tri Dharma, dosen masih dibebankan pada tanggung jawab seperti laporan kegiatan dan keuangan, hal inilah yang membuat dosen mengurus banyak waktu dan energi untuk berpikir (detiknews, 2022).

Jumlah beban kerja dosen yang sangat banyak membuat dosen merasa tidak antusias sehingga hanya sekedar menyelesaikan pekerjaannya saja, melakukan riset tanpa diskusi mendalam, dan bekerja terburu-buru demi upah yang layak (detiknews, 2022). Dalam istilah psikologi, kondisi ini disebut sebagai *happiness at work* yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, kepuasan, dan komitmen organisasi. *Happiness at work* adalah kondisi ketika suatu pekerjaan dianggap bermakna, memberikan kepuasan, dan komitmen terhadap organisasi (Fisher disitat dalam Salas-Vallina et al., 2017). Individu yang memiliki *happiness at work* yang tinggi ditandai dengan semangat yang tinggi, merasa antusias, produktif, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan merasa puas dengan pekerjaannya (Mahani et al., 2020). Selain itu individu yang merasa antusias di tempat kerja dapat mengarahkan individu pada perasaan bahagia (Salas-Vallina & Alegre, 2018). Berdasarkan fenomena yang terjadi pada dosen, mereka memiliki *happiness at work* yang cenderung rendah, dapat dilihat dari perilaku yang tidak antusias dalam bekerja, hilangnya makna pekerjaan itu sendiri, dan cenderung tidak terlibat dengan organisasi.



Menurut Salas-Vallina & Alegre (2018), *happiness at work* dipengaruhi oleh *work context*, *leadership style*, *social interactions*, dan *personal resources*. Keseimbangan kerja-hidup adalah hal yang penting karena merupakan sebuah *context* untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Adanya keseimbangan kerja-hidup, membantu menjaga aspek kehidupan baik pada kehidupan pekerjaan, pribadi, dan keluarga (Djajendra disitat dalam Ardiansyah & Surjanti, 2020).

Keseimbangan kerja-hidup disebut dengan *work-life balance*. *Work-life balance* adalah tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam memisahkan kehidupan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Berfokus bahwa hidup tidaklah hanya sekedar pekerjaan, tetapi juga mengenai bagaimana menikmati waktu dengan keluarga, menjaga kesehatan tubuh baik itu fisik maupun mental, dan dapat melakukan kegiatan yang dapat memberikan kebahagiaan (Kurnia, 2025). Terdapat penelitian yang juga menyebutkan bahwa merasakan perasaan bahagia di tempat kerja cenderung membawa keseimbangan antara pekerjaan dan rumah dibandingkan dengan mereka yang tidak merasakan bahagia dan cenderung bertahan di tempat kerja mereka (Mumtazah, 2025). Semakin baik keseimbangan kerja-hidup individu maka akan semakin meningkat pula kebahagiaan ditempat kerja (Mumtazah, 2025).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harsono et al. (2024) pada 31 dosen di Kota Bandung, yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat tingkat keseimbangan kerja-hidup pada jenis kelamin pria dan wanita dan di sisi lain tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pada jenjang usia. Penelitian lain dilakukan oleh Katsiروه & Sujoso (2024) pada 128 dosen Universitas Jember sebagai responden, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik demografis dan pekerjaan tidak memiliki pengaruh keseimbangan kerja-hidup di antara dosen Universitas Jember. Terdapat penelitian terdahulu yang telah meneliti hubungan *work-life balance* dengan *happiness at work*.

Studi lain oleh Mahajan & Singh (2023) dikalangan pendidik sekolah di India, hasil penelitian menunjukkan bahwa WLB yang memuaskan akan berdampak positif pada kebahagiaan pendidik. Selaras dengan studi oleh Mumtazah (2025) pada 143 perawat sebagai responden yang tersebar di beberapa wilayah dengan usia responden diatas 21 tahun, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 27,5% bahwa WLB yang tinggi pada perawat memiliki korelasi yang positif dengan tingkat HAW pada perawat begitupun sebaliknya. Penelitian lain juga dilakukan oleh Rizqi & Qamari (2022) pada 105 karyawan di kantor Desa Sinduadi, yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh yang positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja. Studi terhadap 718 karyawan IT sebagai responden juga menunjukkan hasil yang positif antara variabel WLB dan HAW yang bekerja dari rumah (Vijayalakshmi et al., 2022). Penelitian terhadap 94 dosen WFH juga menunjukkan hasil bahwa WLB mempunyai efek yang positif terhadap kebahagiaan karyawan, yang dimana WLB memberikan

kontribusi sebesar 39% terhadap kebahagiaan karyawan (Elnanto & Suharti, 2021).

Berdasarkan hubungan positif dari penelitian terdahulu telah menjelaskan bahwa semakin tinggi WLB maka akan semakin tinggi pula HAW. Hasil-hasil penelitian tersebut telah memperlihatkan bahwa dengan adanya WLB mempunyai peran penting dalam hal meningkatkan HAW. Dengan adanya WLB memungkinkan untuk mempunyai waktu yang cukup untuk dapat mengurus aktivitas pribadi dan aktivitas kerja, dengan demikian dapat memberikan peningkatan pada *happiness at work* (Dewi & Anggraeni, 2025). Sehingga dapat mempunyai kehidupan yang lebih seimbang dan bahagia (Dewi & Anggraeni, 2025).

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Harsono et al. (2024) dan Katsiirah & Sujoso (2024) yang mengkaji pada dosen lebih berfokus pada karakteristik demografis dosen seperti usia, jenis kelamin, dan posisi pekerjaan, tanpa mengkaji lebih dalam mengenai dampaknya kebahagiaan ditempat kerja pada dosen. Di sisi lain penelitian terdahulu dilakukan pada sektor lain seperti karyawan, pendidik sekolah, dan perawat. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan pada penelitian terdahulu (*research gap*) yang ingin di isi dalam penelitian ini, yakni mengkaji secara langsung pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen yang memiliki karakteristik tuntutan pekerjaan yang berbeda dibandingkan sektor lain. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi dalam memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebahagiaan ditempat kerja, khususnya melalui peran *work-life balance* sebagai *work context* dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.

Penelitian ini penting untuk dilakukan karena pekerjaan sebagai dosen memiliki tuntutan pekerjaan yang sangat kompleks. Selain menjalankan tri dharma, dosen juga dibebankan pada tugas administratif yang semakin meningkat. Tingginya tuntutan pekerjaan dosen dapat menurunkan tingkat kebahagiaan dosen ditempat kerja. Kebahagiaan ditempat kerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena akan membantu meningkatkan produktivitas kerja. Sehingga diperlukannya keseimbangan kerja-hidup, untuk membantu dosen menghadapi tantangan dalam pekerjaan. Dengan memahami pengaruh keseimbangan kerja-hidup terhadap kebahagiaan ditempat kerja dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi sehingga membantu meningkatkan kualitas kerja dosen.

Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh dari *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari *work-life balance*



terhadap *happiness at work* pada dosen

Hipotesis Penelitian

H0 : Tidak terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen.

H1 : Terdapat pengaruh *work life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen.

Metode

Desain

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan pendekatan ini sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin meneliti hubungan antara dua variabel, yakni *Happiness at Work* dan *Work-life Balance* pada dosen. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang didasarkan pada proses pengukuran variabel yang menghasilkan skor dalam bentuk numerik, yang mana hasilnya akan diinterpretasikan menggunakan analisis statistik (Gravetter & Forzano, 2018).

Partisipan

Penelitian ini menggunakan populasi berupa dosen yang aktif bekerja pada perguruan tinggi dengan status kepegawaian karyawan tetap. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 96 dosen dengan menggunakan *convenience sampling*. Karakteristik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen dengan status karyawan tetap, dosen yang memiliki NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan), dan masa kerja minimal 1 tahun.

Instrumen

Instrumen pengukuran yang digunakan pada dua variabel dalam penelitian ini menggunakan dua instrumen yakni *Short Happiness at work* (SHAW) yang diterjemahkan oleh (Soerjoatmodjo, 2025) dan *Work Life Balance Scale* yang dikembangkan oleh oleh Gunawan (2019). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini telah diadaptasi kedalam Bahasa Indonesia. Hal ini dilakukan agar menjaga keakuratan makna dan menghindari terjadinya kesalahan dalam interpretasi.

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa analisis regresi linear sederhana. Sebelum melakukan uji hipotesis, terdapat beberapa uji asumsi yang harus dipenuhi, yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji idependensi error, dan uji homoskedastisitas (Field, 2018). Seluruh proses uji asumsi dan analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan *software* JASP versi 0.19.0.0.



Hasil dan Diskusi

Hasil

Responden yang digunakan dalam penelitian ini merupakan dosen yang telah memiliki masa kerja minimal 1 tahun, dengan status karyawan tetap serta telah memiliki NUPTK (Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan). Peneliti memperoleh data demografis yang mencakup inisial responden, jenis kelamin, usia, status kepegawaian, jam kerja, masa kerja, status perkawinan, apakah mempunyai anak, jumlah anak, apakah ada yang membantu menjaga anak, dan siapa yang membantu menjaga anak. Peneliti mulai menyebarkan kuesioner sejak Februari hingga April 2026 dengan menggunakan Google Form. Data dikumpulkan secara online dengan total 158 responden. Namun, hanya 96 responden yang dianalisis dikarenakan sisanya tidak memenuhi kriteria dalam penelitian ini. Sehingga peneliti memutuskan untuk menyaring beberapa data responden. Karakteristik responden dalam peneliti terdapat perbedaan antara satu dengan yang lainnya, sehingga peneliti mendapatkan hasil data demografis yang bervariasi.

Tabel 1. Gambaran Umum Responden Penelitian

Gambaran Umum Responden	Frekuensi	Peresentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	58	60%
Perempuan	38	40%
Status Perkawinan		
Menikah	82	85%
Belum	14	15%
Menikah		
Mempunyai Anak		
Ya	76	79%
Tidak	20	21%
Jumlah Anak		
1	19	19,7%
2	35	36,4%
3	17	17,7%
4	4	4,1%
5	2	1%
Ada Yang Menjaga Anak		
Ya	44	45,8%
Tidak	32	33.3%
Siapa Yang Membantu Menjaga Anak		
Tidak ada	41	42,7%
	18	18,7%
Pengasuh/Nanny	12	12,5%
Kakek/Nenek	5	5,2%
Kerabat lain		

Gambaran Variabel *Happiness at Work* (HAW)

Pada tabel 2 memperlihatkan gambaran variabel *happiness at work* melalui nilai mean teoritik dan mean empirik yang diperoleh dari keseluruhan jumlah responden dalam penelitian ini.

Tabel 2. Gambaran Variabel Happiness at Work

<i>Happiness at Work</i>	Mean Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi
Total HAW	36	49,7	8,01
Dimensi			
<i>Engagement</i>	12	17	2,36
<i>Job Satisfaction</i>	12	16,3	2,96
AOC	12	16,4	3,88

Berdasarkan tabel 2 Menyajikan gambaran *happiness at work* pada responden dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui nilai mean yang didapat dari total skor. Pada tabel 2 terlihat bahwa mean empirik *happiness at work* ($M = 49,7$), lebih besar jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 36$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 8,01$). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa *happiness at work* pada dosen berada pada kategori tinggi. Selain itu pada tabel memperlihatkan nilai mean empirik pada dimensi *engagement* ($M = 17$) yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 12$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 2,36$). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan jika keterlibatan terkait pekerjaan pada dosen berada pada kategori tinggi.

Nilai mean empirik pada dimensi *job satisfaction* ($M = 16,3$) yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 12$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 2,96$). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan jika kepuasan dalam bekerja pada dosen berada pada kategori tinggi. Nilai mean empirik pada dimensi AOC (*affective organizational commitment*) ($M = 16,4$) yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 12$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 3,88$). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan jika komitmen organisasi afektif pada dosen berada pada kategori tinggi.

Untuk dapat mendukung data deskriptif dalam penelitian ini, peneliti melakukan kategorisasi dengan menggunakan norma Azwar (2021). Berdasarkan Azwar (2021) yang dimaksud kategorisasi ialah operasi untuk mengelompokkan individu yang berada di dalam berdasarkan beberapa tingkatan yang disusun secara berurutan di sepanjang suatu kontinum dan standar kriteria. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mempermudah dalam memahami apa yang dijelaskan dalam istilah tinggi, sedang, dan rendah, yang sebenarnya tidak sejalan dengan konsep pengukuran

terhadap kriteria tertentu Azwar (2021). Tabel 3 menunjukkan norma kategorisasi menurut Azwar (2021).

Tabel 3. Rumus Norma Kategorisasi Berdasarkan Azwar (2021)

Kategori	Rumus Norma
Rendah	$X < (\mu - 1,0\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$

Instrument yang digunakan untuk mengukur *happiness at work* terdiri dari sembilan aitem dengan rentang skor 1 – 7 skala likert pada masing-masing aitem. Berdasarkan hal ini, nilai terendah yang mungkin diperoleh oleh responden adalah 9 (apabila semua aitem direspons dengan skor 1) dan nilai tertinggi yang dapat diperoleh oleh responden adalah 63 (apabila semua aitem direspons dengan skor 7). Berdasarkan perhitungan norma kategorisasi dengan parameter mean empirik $\mu = 49,7$ dan $\sigma = 8,01$, sehingga dapat disusun tiga kategori nilai. Tiga kategori tersebut terdiri dari kategori rendah dengan nilai 41,69, kategori sedang dari nilai 41,69 – 57,71, dan kategori tinggi dengan nilai $> 57,71$. Tabel 4 menunjukkan informasi lengkap mengenai pembagian kategorisasi. Data menunjukkan, mayoritas responden memiliki rentang skor sedang dengan jumlah sebanyak 64 responden (66,7%), kemudian kategori tinggi dengan jumlah 17 responden (17,7%) dan kategori rendah dengan jumlah 15 responden (15,6%).

Tabel 4 Kategorisasi Happiness at Work

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	<41,69	15	15,6%
Sedang	41,69 – 57,71	64	66,7%
Tinggi	>57,71	17	17,7%

Gambaran Variabel *Work-life Balance*

Pada tabel 5 memperlihatkan gambaran variabel *work-life balance* melalui nilai mean teoritik dan mean empirik yang diperoleh dari skor total responden dalam penelitian ini.

Tabel 5. Gambaran Variabel Work-life Balance

<i>Work-life Balance</i>	Mean Teoritik	Mean Empirik	Standar Deviasi
Total WLB	51	63,8	10,30
Dimensi			
WIPL	15	18,1	4,30
PLIW	18	23,4	4,44
WEPL	9	10,3	2,47
PLEW	9	12	2,35

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan tingkat *work-life balance* pada responden dalam penelitian ini, dapat dilihat melalui nilai mean yang didapat dari total skor. Diperoleh nilai mean



empirik *work-life balance* ($M = 63,8$), lebih besar jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 51$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 10,30$). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan jika *work-life balance* pada dosen berada pada tingkat tinggi. Tabel tersebut juga menyajikan bahwa mean empirik pada dimensi WIPL ($M = 18,1$), lebih besar jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 15$), namun selisih kedua mean tersebut masih dibawah satu standar deviasi ($SD = 4,30$). Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi pada dosen berada pada kategori sedang.

Nilai mean empirik PLIW ($M = 23,4$), lebih besar jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 18$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 4,44$). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa kehidupan pribadi yang mengganggu kehidupan pekerjaan pada dosen berada di kategori tinggi. Tabel tersebut juga menunjukkan dimensi WEPL ($M = 10,3$), lebih besar jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 9$), namun selisih kedua mean tersebut masih dibawah satu standar deviasi ($SD = 2,47$). Berdasarkan temuan ini, dapat dikatakan bahwa kehidupan pribadi memberikan peningkatan kinerja berada pada kategori sedang. Tabel yang sama juga menunjukkan dimensi PLEW ($M = 12$), lebih besar jika dibandingkan dengan mean teoritik ($M = 9$), selisih kedua mean tersebut cukup tinggi jika dibandingkan dengan satu standar deviasi ($SD = 2,35$). Berdasarkan hal tersebut, dapat dikatakan bahwa pekerjaan dapat memberikan peningkatan pada kualitas hidup pribadi berada di kategori tinggi. Peneliti melakukan proses kategorisasi dengan menggunakan norma Azwar (2021) seperti yang ditunjukkan pada tabel 6.

Tabel 6. Rumus Norma Kategorisasi Berdasarkan Azwar (2021)

Kategori	Rumus Norma
Rendah	$X < (\mu - 1,0\sigma)$
Sedang	$(\mu - 1,0\sigma) \leq X < (\mu + 1,0\sigma)$
Tinggi	$(\mu + 1,0\sigma) \leq X$

Instrument yang digunakan untuk mengukur *work-life balance* terdiri dari tujuh belas aitem dengan rentang skor 1 – 5 skala likert pada masing-masing aitem. Berdasarkan hal ini, nilai terendah yang mungkin diperoleh oleh responden adalah 17 (apabila semua aitem direspons dengan skor 1) dan nilai tertinggi yang dapat diperoleh oleh responden adalah 85 (apabila semua aitem direspons dengan skor 5). Berdasarkan perhitungan norma kategorisasi dengan parameter mean empirik $\mu = 63,8$ dan $\sigma = 10,30$, sehingga dapat disusun tiga kategori nilai. Tiga kategori tersebut terdiri dari kategori rendah dengan nilai 53,5, kategori sedang dari nilai 53,5 – 74,1, dan kategori tinggi dengan nilai $> 74,1$. Tabel 7 menunjukkan informasi lengkap mengenai pembagian kategorisasi. Data menunjukkan, mayoritas responden miliki rentang skor rendah dengan jumlah sebanyak 63 responden (65,6%), kemudian kategori sedang dengan jumlah 18 responden (18,8%) dan kategori

tinggi dengan jumlah 15 responden (15,6%).

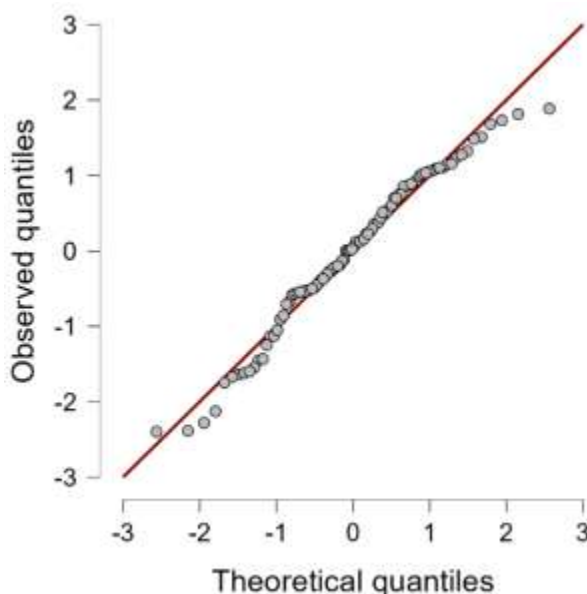
Tabel 7. Kategorisasi Work-life Balance

Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	<53,5	63	65,6%
Sedang	53,5 – 74,1	18	18,8%
Tinggi	>74,1	15	15,6%

Uji Asumsi

Uji Asumsi Normalitas

Uji Asumsi pertama yang dilakukan adalah uji normalitas, tujuannya untuk mengetahui apakah data dalam suatu penelitian normal atau tidak. Peneliti melakukan uji normalitas pada variabel *work-life balance* dan *happiness at work*. Hal ini divisualisasikan dengan Q-Q plot yang menunjukkan data aktual yang diharapkan terdistribusi normal (Goss-Sampson, 2025). Untuk dapat mengetahui datanya terdistribusi dengan normal, perlu dilihat dari titik-titik yang mendekati garis diagonal (Goss-Sampson, 2025). Gambar 1 memperlihatkan hasil uji normalitas pada kedua variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dan uji asumsi normalitas terpenuhi. Sehingga dapat dilanjutkan ke uji regresi linear sederhana.

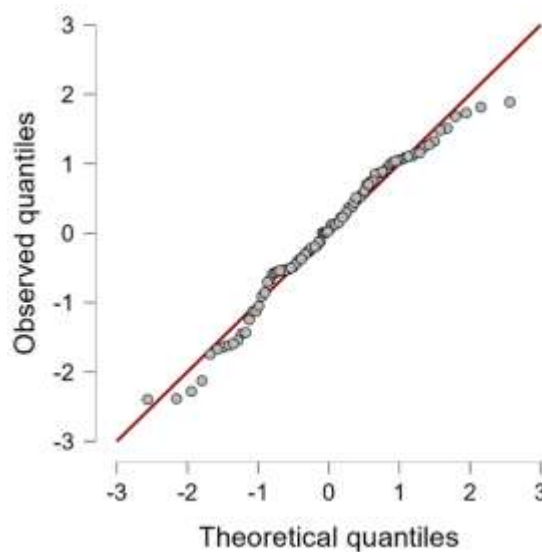


Gambar 1. Hasil Uji Asumsi Normalitas

Uji Asumsi Linearitas

Uji linearitas ini tujuannya adalah mengevaluasi apakah adanya hubungan linear pada variabel independent dan variabel dependent. Asumsi ini dapat terpenuhi jika Q-Q plot menunjukkan pola yang tidak melengkung atau titik-titik yang menyebar di sekitar garis horizontal (Goss-Sampson, 2025). Selain itu titik-titik yang terdistribusi disekitar garis horizontal menandakan bahwa data tidak melanggar asumsi linearitas (Goss-Sampson, 2025). Gambar 2 memperlihatkan hubungan linear

pada variabel *work-life balance* dan *happiness at work*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dependen dan independent memiliki hubungan yang linear.



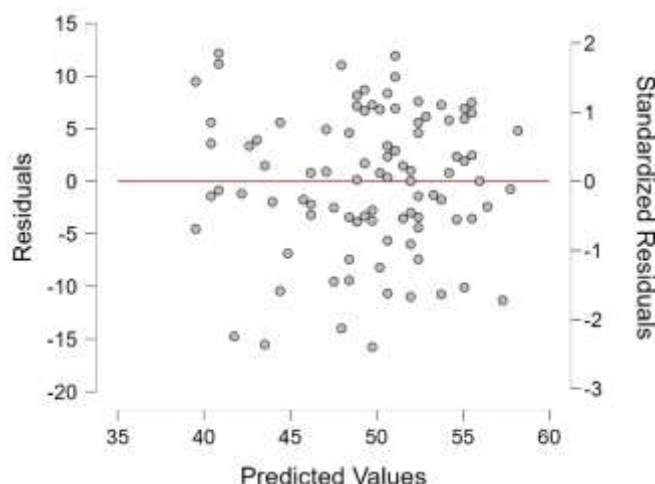
Gambar 2. Hasil Uji Asumsi Linearitas

Uji Asumsi Independensi Error

Uji asumsi independensi error yang tujuannya untuk memastikan bahwa error yang dihasilkan dari model tidak saling berkorelasi (Goss-Sampson, 2025). Hal ini dapat diketahui dengan melakukan Uji Durbin-Watson, kemudian periksa korelasi antara residu yang bisa membatalkan uji, yang dimana nilai sebaiknya berada pada kisaran diatas 1 dan dibawah 3, dengan idealnya nilai sekitar 2 (Goss-Sampson, 2025). Hasil *Durbin-Watson Test* menunjukkan angka (D) = 2,201, $p=0,319$. Dapat disimpulkan bahwa error pada skor variabel *happiness at work* tidak saling berkorelasi dengan *work-life balance* karena nilainya yang berada di sekitar 2. Sehingga uji asumsi independensi error terpenuhi.

Uji Asumsi Homoskedastisitas

Asumsi homoskedastisitas adalah hal yang penting dalam model regresi linear, sama halnya dengan linearitas (Goss-Sampson, 2025). Asumsi ini dinyatakan ketika varian data berada di sekitar garis regresi adalah sama untuk semua titik data prediktor (Goss-Sampson, 2025). Hal ini divisualisasikan dengan memplot residual aktual terhadap residual yang diprediksi (Goss-Sampson, 2025). **Gambar 3** memperlihatkan titik Scatter plot residual menyebar acak dan tidak ada pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji asumsi homoskedastisitas terpenuhi.



Gambar 3. Hasil Uji Asumsi Homoskedastisitas

Uji Hipotesis

Setelah semua uji asumsi telah terpenuhi dalam penelitian ini, langkah selanjutnya adalah melakukan uji hipotesis dengan regresi linear sederhana.

Tabel 8. Analisis Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model		R ²	F	p
WLB	Regression	0,327	45,710	<0,001
HAW	Residual Total			

Tabel 8 memperlihatkan jika variabel *work-life balance* mempengaruhi variabel *happiness at work* secara signifikan dengan $F(1, 94)=45,710$, $p<0,001$, $R^2=0,327$. Hasil tersebut menunjukkan jika *work-life balance* berpengaruh terhadap *happiness at work* sebesar 32,7%. Koefisien determinasi (R^2) merupakan teknik yang digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel (Gravetter & Forzano, 2018). Cohen disitat dalam Gravetter & Forzano (2018) mengkategorikan kekuatan hubungan menjadi 3 kategori, yaitu kategori kecil dengan rentang $R^2 = 0,01$ (sekitar 1% - 8,99%), kategori sedang dengan rentang $R^2= 0,30$ (sekitar 9% - 24,9%), dan kategori tinggi dengan rentang $R^2=0,50$ (25% ke atas). Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan jika variabel *work-life balance* mempengaruhi variabel *happiness at work* masuk kedalam kategori tinggi, yaitu sebesar 32,7%. Untuk sisanya 67,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 9 Koefisien Regresi Linear Sederhana

Model		Unstandardized
Work-life Balance	(Intercept)	21,293
Happiness at Work	Total Work-life Balance	0,445

Pada tabel 9 memperlihatkan koefisien regresi yang menunjukkan nilai 0,445, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel *work-life balance* mempengaruhi variabel *happiness at work* secara positif. Persamaan rumus dari uji regresi linear sederhana adalah $Y = a + bX$, dengan a yang artinya adalah konstanta dari unstandardized coefficients dan yang artinya sebagai koefisien regresi.

$$Y = 21,293 + 0,445X$$

$Y = \text{Happiness at Work}$

$a = \text{Nilai konstan dari unstandardized coefficients}$

$b = \text{Nilai koefisien regresi dari Work-life Balance}$

$X = \text{Work-life Balance}$

Berdasarkan rumus persamaan dari uji regresi linear sederhana di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap satu kenaikan nilai dari *work-life balance* akan terjadi peningkatan sebesar 0,445 pada *happiness at work*. Sehingga dapat diketahui bahwa penelitian ini telah memenuhi hipotesis alternatif (H_a) karena variabel *work-life balance* memiliki pengaruh secara positif terhadap *happiness at work* pada dosen dan artinya hipotesis null (H_0) ditolak.

Diskusi

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *happiness at work* pada dosen. Artinya, *work-life balance* yang dimiliki dosen dapat memprediksi tingkat kebahagiaan mereka di tempat kerja. Sehingga, semakin tinggi *work-life balance*, maka semakin tinggi pula *happiness at work* yang dirasakan dosen.

Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elnanto & Suharti (2021) yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki efek yang positif terhadap kebahagiaan pada dosen. Sejalan dengan penelitian Mahajan & Singh (2023) yang menunjukkan *work-life balance* berdampak positif terhadap kebahagiaan pendidik sekolah. Selaras dengan penelitian Mumtazah (2025) yang menunjukkan *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang tinggi terhadap *happiness at work* pada perawat. Selaras dengan penelitian Rizqi & Qamari (2022) yang menunjukkan keseimbangan kerja-hidup memiliki pengaruh yang positif terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan. Hasil penelitian ini juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Vijayalakshmi et al. (2022) yang menunjukkan hasil yang positif antara *work-life balance* dengan



happiness at work pada karyawan IT.

Meskipun subjek penelitian terdahulu berbeda dengan penelitian ini, namun temuan tersebut tetap mendukung gagasan bahwa *work-life balance* mampu membantu individu dalam mengatur keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Sehingga, dapat dikatakan bahwa hasil penelitian ini memperluas temuan terdahulu dengan menunjukkan bahwa pada sektor lain seperti dosen, *work-life balance* juga berkaitan kuat dengan *happiness at work*.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui pengaruh *work-life balance* terhadap *happiness at work* pada dosen. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *happiness at work* dosen. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work-life balance* yang dimiliki oleh dosen, maka semakin tinggi pula kebahagiaan ditempat kerja yang dirasakan dosen. Penelitian ini menunjukkan *work-life balance* mempengaruhi variabel *happiness at work* termasuk kedalam kategori tinggi. Artinya kemampuan dosen dalam menghadapi pekerjaan yang mengganggu kehidupan pribadi dan kehidupan pribadi yang mengganggu pekerjaan merupakan konteks pekerjaan yang penting dalam membentuk kebahagiaan ditempat kerja. Dengan demikian, temuan ini menunjukkan bahwa *work-life balance* dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang mendukung perasaan bermakna terhadap pekerjaan, memberikan kepuasan, dan komitmen terhadap organisasi.

Saran

Saran Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti tidak menjelaskan faktor lain yang juga dapat memiliki kontribusi terhadap *happiness at work*, sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dilakukan pada faktor lain yang dapat berkontribusi pada *happiness at work* seperti *work autonomy*, *workload*, *quality of work life*, *perceived organizational support*, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan altruistik, *interactional justice*, *emotional intelligence*, *job crafting*, dan *character strength*. Penelitian ini juga terbatas pada jumlah subjek, sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan subjek yang lebih banyak. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada sektor kelompok lain.

Saran Teoritis

Hasil penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat menjadi gambaran mengenai *work-life balance* dan *happiness at work* yang dimiliki oleh para dosen, sehingga nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kebahagiaan ditempat kerja pada dosen.



Daftar Pustaka

Journal Article

- Agustien, E., & Soeling, P. (2020). How does happiness at work affect employee performance in the head office of BKKBN? *Hasanuddin Economics and Business Review*, 4(2), 58–64. <https://doi.org/10.26487/hebr.v4i2.2442>.
- Aprilia, A., & Prasetyo, A. (2019). Hubungan antara otonomi kerja (work autonomy) dengan kebahagiaan kerja (happiness at work) pada pengrajin kain batik tulis di Paguyuban Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Empati*, 8(2), 139–147.
- Ardiansyah, C., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi pada karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 8).
- Bastian, B., Simatupang, M., & Greata, H. (2023). Pengaruh charcter strength terhadap kebahagiaan ditempat kerja pada karyawan sales. *Jurnal Psikologi Prima*, 6(2), 103–108. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Psikologi>
- Dani, T., Situmorang, N., & Tentama, F. (2021). Hubungan kebersyukuran dan work life balance terhadap kesejahteraan subjektif guru di masa pandemi. *Jurnal Psikologi Talenta*, 7(1), 112. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.19746>.
- Dewi, S., & Anggraeni, S. (2025). Hubungan antara work life balance dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan di PT. X. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 9(1), 8959–8965.
- Dirfa, Y., & Prasetya, B. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan psychological well being pada dosen wanita di perguruan tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151–169.
- Effendi, M., Mayasari, L., Soraya, E., Wibowo, A., & Suparno. (2025). Pendampingan perguruan tinggi dalam rangka peningkatan profesi dan karir dosen sesuai dengan kebijakan mendiktisainteks 2025. *Sarwahita*, 22(03), 324–337. <https://doi.org/10.21009/sarwahita.223.6>.
- Elayan, M., Albalawi, A., Shalan, H., Al-Hoorie, A., & Shamout, M. (2023). Perceived manager's emotional intelligence and happiness at work: the mediating role of job satisfaction and affective organizational commitment. *Organizacija*, 56(1), 18–31. <https://doi.org/10.2478/orga-2023-0002>
- Elnanto, J., & Suharti, L. (2021). The Impact of Work from Home to Work Life-Balance and Its Implication to Employee Happiness. *International Journal of Social Science and Business*, 5, 311–318. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/IJSSB/index>
- Ermawati, Bastian, A., & Wardi, J. (2022). Pengaruh keadilan interaksional pemimpin, kepercayaan kepada pemimpin dan kepuasan kerja terhadap hapiness at work pegawai pada dinas kesehatan Kabupaten Siak. *Bisnis Terapan*, 4(2), 149–155. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/mbt/>.
- Gadis Wardiana, A., & Prasetyo, A. R. (2018). Keterkaitan perceived organizational support dan happiness at work pada karyawan generasi Y PT. telekomunikasi seluler Jakarta. *Jurnal Empati*, 7(4), 27–32.
- Harsono, R., Muntu, C., & Marianti, M. (2024). Analisis keseimbangan kehidupan-kerja pada dosen sebuah perguruan tinggi di kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 8(3), 2673–2685.
- Juliandi, L., Fatkhurrahman, Amdanata, D., Afrijal, & Hidayati. (2023). Kepemimpinan altruistik dan kebahagiaan ditempat kerja: peran kepercayaan pada pemimpin sebagai variabel mediasi. *Jurnal Daya Saing*, 9(1), 1–8.
- Kasriwanti, R., & Heri, H. (2023). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kualitas interaksi dan kebahagiaan ditempat kerja. 2(2), 221–233. <http://www.jkmm.akademimanajemen.or.id>.
- Katsiروه, A., & Sujoso, A. (2024). Work-life balance of Jember University lecturers. *Journal of Vocational Health Studies*, 8(2), 123–130. <https://doi.org/10.20473/jvhs.v8.i2.2024.123-130>
- Kurnia, F. (2025). Strategi adaptasi dosen PTS dalam mencapai work-life balance: studi kasus pada Universitas Madako Tolitoli.



- Mahajan, R., & Singh, S. (2023). Work-life balance and happiness among School Educators. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(3), 4698–4706. <https://doi.org/10.25215/1103.438>
- Mahani, D., Ma'rufi, I., & Indrayani, R. (2020). Beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di Universitas Jember. *Jurnal Ikesma*, 16(1), 16–26.
- Monika, & Kaur, H. (2017). Work-life balance. *International Education and Research Journal*, 3(5), 1–2.
- Mumtazah, I. (2025). The influence of work-life balance on happiness at work among Nurses. *Psikologi Prima Journal E*, 8(1), 2598–8026.
- Pradita, N., & Franksiska, R. (2020). Work-life balance: a perspective of multinational corporation (MNCs) employee. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 7(1), 1–18. <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jbm>.
- Putri, A., & Simanjorang, C. (2023). Hubungan beban kerja mental terhadap kebahagiaan ditempat kerja pada karyawan PT X. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat*, 15(2), 87–95.
- Rizqi, A. H., & Qamari, I. N. (2022). The Influence Analysis of organizational climate and work-life balance on employee performance through happiness at work as mediation variable. *Journal of Management and Islamic Finance*, 2(2), 153–170. <https://doi.org/10.22515/jmif.v2i2.5722>.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018a). Happiness at work: Developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018b). Happiness at work: developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.
- Salas-Vallina, A., & Alegre, J. (2018c). Happiness at work: developing a shorter measure. *Journal of Management and Organization*, 27(3), 460–480. <https://doi.org/10.1017/jmo.2018.24>.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández Guerrero, R. (2018). Happiness at work in knowledge-intensive contexts: Opening the research agenda. *European Research on Management and Business Economics*, 24(3), 149–159. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2018.05.003>.
- Salsyabila, N., Winbaktianur, W., & Ruaidah, R. (2023). Hubungan quality of work life dengan kebahagiaan ditempat kerja pada pegawai kantor wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 3(1), 47–57. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v3i1.513>.
- Sani, A., Maharani, A., & Nazimah. (2025). Peran komunitas dosen dalam peningkatan kualitas pembelajaran di perguruan tinggi. *Journal Genta Mulia*, 15(2), 99–106.
- Shrivastava, N. (2019). A study on creating equilibrium in work life by women working in service sector with special reference to small cities. *International Journal of Research Culture Society*, 3, 1–7.
- Sondakh, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2023). Pengaruh human relation, beban kerja mental dan work life balance terhadap kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan Garuda Indonesia (PERSERO) TBK Branch Office Manado. In *Jurnal EMBA* (Vol. 11, Number 3).
- Swadana, I., & Sambudi, Y. D. (2025). Hubungan self control dan happiness at work dengan perilaku cyberloafing pada karyawan milenial di bank syariah X Yogyakarta. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 281–292. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2009>.
- Tamunomiebi, M. D., & Oyibo, C. (2020). Work-life balance and employee performance: a literature review. *European Journal of Business and Management Research*, 5(2). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.196>.
- Tiarapuspa, & Amanatullah, S. (2025). Despotism leadership, job crafting, dan emotional intelligence dalam happiness at work di Yokogawa Indonesia. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(2), 525–535. <https://doi.org/10.60036/jbm.514>.
- Vijayalakshmi, S., Nirmala, T., & Subasree Vanamalli, R. (2022). Work-life balance is a predictor of happiness at work from home scenario-indian empirical outcome. *Ictat Journal on*



Management, 3. <https://doi.org/10.21917/ijms.2022.0236>.

Book

Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (5th ed.).

Goss-Sampson, M. (2025). *Statistical analysis in JASP a guide for students* (7th Edition).

Gravetter, F., & Forzano, L. (2018). *Research methods for the behavioral sciences*.

Pusdatin. (2024). *Statistik pendidikan tinggi 2024 higher education statistic*.

Shultz, K., Whitney, D., & Zickar, M. (2021). *Measurement theory in action case studies and exercises* (Third Edition).

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*.

Magazines/Newspaper

Detiknews. (2022, November 30). Beban "sandwich" dosen. <https://News.Detik.Com/Kolom/d-6434589/Beban-Sandwich-Dosen>, 1–7. <https://news.detik.com/kolom/d-6434589/beban-sandwich-dosen>.

