



WORK LIFE BALANCE PADA DOSEN UNIVERSITAS JEMBER

SKRIPSI

Oleh

**AINUL QISMATIL KATSIROH
NIM 192110101075**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2023**



WORK LIFE BALANCE PADA DOSEN UNIVERSITAS JEMBER

SKRIPSI

diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S-1 Kesehatan Masyarakat dan mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat

Oleh

AINUL QISMATIL KATSIROH
NIM 192110101075

PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS JEMBER
2023

PERSEMBAHAN

1. Ibu dan Bapak tercinta yang telah mendidik, memberikan doa, kasih sayang, dan semangat dalam setiap waktu serta mengajarkan penulis tentang arti sebuah kehidupan dan kekeluargaan.
2. Kakak tersayang yang selalu memberikan doa dan semangat kepada penulis untuk berjuang mewujudkan harapan dan impian.
3. Para pendidik di Taman Kanak-Kanak, Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, Sekolah Menengah Atas, dan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan pengalaman belajar yang luar biasa pada penulis.

MOTTO

“Dan Dia Allah telah menciptakan segala sesuatu, dan Dia menetapkan ukuran-ukurannya dengan serapi-rapinya”

Terjemahan QS al-Furqan: 2¹



¹ Departemen Agama Republik Indonesia. 2010. Mushaf Al-Azhar. Bandung: Penerbit Hilal

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ainul Qismatil Katsiروه

NIM : 192110101075

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “*Work Life Balance* pada Dosen Universitas Jember” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 13 Juni 2023

Yang Menyatakan,



Ainul Qismatil Katsiروه

NIM. 192110101075

PEMBIMBINGAN

SKRIPSI

WORK LIFE BALANCE PADA DOSEN UNIVERSITAS JEMBER

Oleh:

Ainul Qismatil Katsiroh

NIM. 192110101075

Pembimbing

Dosen Pembimbing

: Dr. Anitra Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc.

PENGESAHAN

Skripsi berjudul *Work Life Balance pada Dosen Universitas Jember* telah diuji dan disahkan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 13 Juni 2023
Tempat : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember

Pembimbing

1. DPU: Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc. (.....)
NIP. 197807102003122001

Penguji

1. Ketua: Andrei Ramani, S.KM., M.Kes. (.....)
NIP. 198008252006041005
2. Sekretaris: Ana Islamiyah Syamila, S.Keb., M.KKK. (.....)
NIP. 199302042019032024
3. Anggota: Triyaningsih, S.KM.,M.Kes (.....)
NIP. 198107062010012013

Mengesahkan

Dekan,

Dr. Farida Wahyu Ningtyas, S.KM., M.Kes.

NIP. 198010092005012002

PRAKATA

Puji syukur kehadirat Allah SWT. atas segala rahmat hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “*Work Life Balance pada Dosen Universitas Jember*”. Skripsi ini tidak akan terselesaikan dengan baik tanpa adanya kerjasama, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Dr. Farida Wahyu Ningtyias, S.KM., M.Kes. selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember.
2. Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S.KM., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan saran sehingga skripsi ini dapat tersusun dan terselesaikan dengan baik
3. Yennike Tri Herawati, S.KM., M.Kes. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan motivasi selama perkuliahan sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik
4. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
5. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Jember yang bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
6. Bapak dan Ibu tenaga kependidikan yang telah membantu proses perizinan
7. Kedua orang tua saya, Ibu Rohati dan Bapak Amari. Terima kasih atas cinta kasih sayang dan doa yang selalu mengalir di setiap sujud serta dukungan dan motivasi yang tak pernah henti hingga saya sampai di tahap ini.
8. Kedua kakak saya, Ainul Miyah dan Ainurrislah yang selalu membantu, memberikan dukungan dan motivasi yang tiada henti.
9. Teman-teman almamater Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember angkatan 2019 yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Teman-teman peminatan K3 2019 yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
11. Teman-teman saya Okta Milani, Intan Anora Sani, Qonitatillah, dan Sinta Alifia Mawwaddatul Chusnah.

12. Nathaniel George Aldrich yang telah memberikan semangat dan menemani selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.
13. Caroline Manson dan Maison Celine yang telah memberikan semangat dan inspirasi selama perkuliahan dan penyusunan skripsi.
14. Ainul Qismatil Katsiroh yang terus berusaha dan tidak menyerah selama perkuliahan serta penyusunan skripsi.
15. Serta kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis mohon maaf apabila terdapat kata-kata yang kurang berkenan bagi pembaca baik disengaja maupun tidak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan diterima bagi semua pihak. Atas perhatian dan dukungan yang telah diberikan, penulis mengucapkan terima kasih.

Jember, 13 Juni 2023


Penulis

RINGKASAN

***Work Life Balance* pada Dosen Universitas Jember**; Ainul Qismatil Katsiروه; 192110101075; 136 Halaman; Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja; Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat; Fakultas Kesehatan Masyarakat; Universitas Jember.

Pekerja sektor pendidikan tinggi, khususnya dosen saat ini dihadapkan pada tuntutan yang tinggi terkait jam mengajar serta tuntutan terkait pemenuhan tri dharma perguruan tinggi. Kondisi tersebut diketahui berpotensi mempengaruhi tingkat *work life balance* pada dosen. Tingkat *work life balance* yang rendah pada dosen akan memunculkan dampak negatif baik pada individu dosen serta pada organisasi kerja. Lebih lanjut rendahnya tingkat *work life balance* akan berpengaruh pada rendahnya kualitas lulusan perguruan tinggi. Guna mencegah munculnya dampak negatif akibat rendahnya tingkat *work life balance* pada dosen, maka peneliti ingin melakukan penelitian terkait faktor apa sajakah yang berpengaruh pada tingkat *work life balance* dosen serta bagaimana gambaran tingkatan *work life balance* pada dosen di Universitas Jember saat ini.

Penelitian ini merupakan penelitian analitik observasional dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Universitas Jember dengan populasi penelitian dosen di Universitas Jember yang berstatus aktif dan memiliki nomor registrasi sebesar 376 dosen. Perhitungan sampel dilakukan dengan aplikasi G*Power dengan jumlah sampel sebanyak 128 dosen. Pemilihan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *proportional random sampling*. Penelitian ini menggunakan uji Koefisien Kontingensi untuk mengetahui hubungan antar variabel karakteristik individu dengan tingkat *work life balance*.

Data terbanyak (modus) pada masing-masing karakteristik individu dosen antara lain kelompok usia 28-46 tahun, status pernikahan kawin, jumlah anak ≤ 2 ,

jenis kelamin laki-laki, jabatan fungsional Lektor, tidak memiliki jabatan struktural, dan tidak memiliki pekerjaan sampingan. Tingkat *work life balance* responden dosen Universitas Jember paling banyak pada kategori sedang. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, status pernikahan, jumlah anak, jenis kelamin, jabatan fungsional, jabatan structural, dan pekerjaan sampingan (usia $p=0,502$, status pernikahan $p=0,682$, jumlah anak $p=0,145$, jenis kelamin $p=0,252$, jabatan fungsional $p=0,312$, jabatan struktural $p=0,509$, dan pekerjaan sampingan $p=0,094$) dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember.

Saran untuk Universitas Jember melakukan pelatihan resiliensi, membuat regulasi terkait pekerjaan sampingan, serta menyediakan sarana konsultasi, dan perawatan anak di universitas. Saran bagi dosen untuk dapat mencapai *work life balance* adalah, menggunakan pilihan pengaturan kerja yang tersedia atau desain kerja yang fleksibel, menetapkan batasan yang jelas mengenai waktu atau tempat kerja, mengutamakan kesehatan, menjaga interaksi rutin dengan keluarga dan teman, meluangkan waktu untuk kegiatan yang bermakna secara pribadi, mencari bantuan profesional, rekan, atau universitas, dan advokasi pentingnya keseimbangan kehidupan kerja. Saran bagi peneliti ke depan adalah memperluas cakupan fakultas yang diteliti dan melakukan penelitian lebih lanjut terkait *coping strategy* dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember.

SUMMARY

Work Life Balance of Jember University Lecturers; Ainul Qismatil Katsiروه; 192110101075; 136 Pages; Occupational Health and Safety Studies; Undergraduate Public Health Study Program; Faculty of Public Health; University of Jember.

Higher education sector workers, especially lecturers, are currently faced with high demands related to teaching hours and demands related to the fulfillment of the tri dharma of higher education. This condition is known to affect the level of work-life balance in lecturers potentially. A low level of work-life balance in lecturers will have a negative impact both on individual lecturers and on work organizations. Furthermore, the low level of work-life balance will affect the low quality of college graduates. In order to prevent the emergence of negative impacts due to the low level of work-life balance in lecturers, researchers want to conduct research related to what factors affect the level of work-life balance of lecturers and how the level of work-life balance in lecturers at the University of Jember is currently present.

This study is an observational analytical study with a quantitative approach and uses a cross-sectional research design. The research was conducted at the University of Jember with a research population of lecturers with active status and a registration number of 376 lecturers. The sample calculation was carried out by the G*Power application with a total sample of 128 lecturers. Sample selection in the study used a proportional random sampling technique. This study uses the Contingency Coefficient test to determine the relationship between individual characteristic variables and the work-life balance level.

The most data (mode) on each characteristic of lecturers include the age group of 28-46 years, marital status, number of children ≤ 2 , male gender, the functional position of Lector, do not have the structural position, and do not have

the side job. The level of work-life balance of respondents of Jember University lecturers is the most in the medium category. There was no significant relationship between age, marital status, number of children, sex, functional position, structural position, and side job (age $p = 0.502$, marital status $p = 0.682$, number of children $p = 0.145$, sex $p = 0.252$, functional position $p = 0.312$, structural position $p = 0.509$, and side job $p = 0.094$) with work-life balance at Jember University lecturers.

Advice for the University of Jember to conduct resilience training, make regulations related to side jobs, and provide consultation facilities and child care at the university. Suggestions for lecturers to achieve work-life balance are, using available work arrangement options or flexible work designs, setting clear boundaries regarding time or workplace, prioritizing health, maintaining regular interactions with family and friends, making time for personally meaningful activities, seeking professional, peer, or university help, and advocating for the importance of work-life balance. Future researchers should expand the scope of the faculty studied and conduct further research related to coping strategies, side jobs, and work-life balance levels at Jember University lecturers.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
PERNYATAAN	v
PEMBIMBINGAN	vi
PENGESAHAN	vii
PRAKATA	viii
RINGKASAN	x
SUMMARY	xii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xix
DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI	xx
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.3.1 Tujuan Umum	8
1.3.2 Tujuan Khusus	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Teoritis	8
1.4.2 Manfaat Praktis	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Work Life Balance	10
2.1.1 Konsep dan Teori <i>Work Life Balance</i>	10
2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	14
2.1.3 Dimensi <i>Work life balance</i>	23

2.2 Dosen	26
2.2.1 Definisi Dosen	26
2.2.2 Hak dan Kewajiban Dosen	27
2.3 Kerangka Teori	28
2.4 Kerangka Konsep.....	31
2.5 Hipotesis Penelitian.....	34
BAB 3. METODE PENELITIAN	35
3.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2.1 Tempat Penelitian	35
3.2.2 Waktu Penelitian.....	35
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	35
3.3.1 Populasi Penelitian.....	35
3.3.2 Sampel Penelitian	36
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel	38
3.4 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.4.1 Variabel Penelitian.....	39
3.4.2 Definisi Operasional	39
3.5 Data dan Sumber Data	41
3.5.1 Data Primer	41
3.5.2 Data Sekunder.....	42
3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data.....	42
3.6.1 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data.....	42
3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian, dan Analisis Data	43
3.7.1 Teknik Pengolahan Data.....	43
3.7.2 Teknik Penyajian Data.....	44
3.7.3 Teknik Analisis Data	44
3.8 Alur Penelitian	46
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47

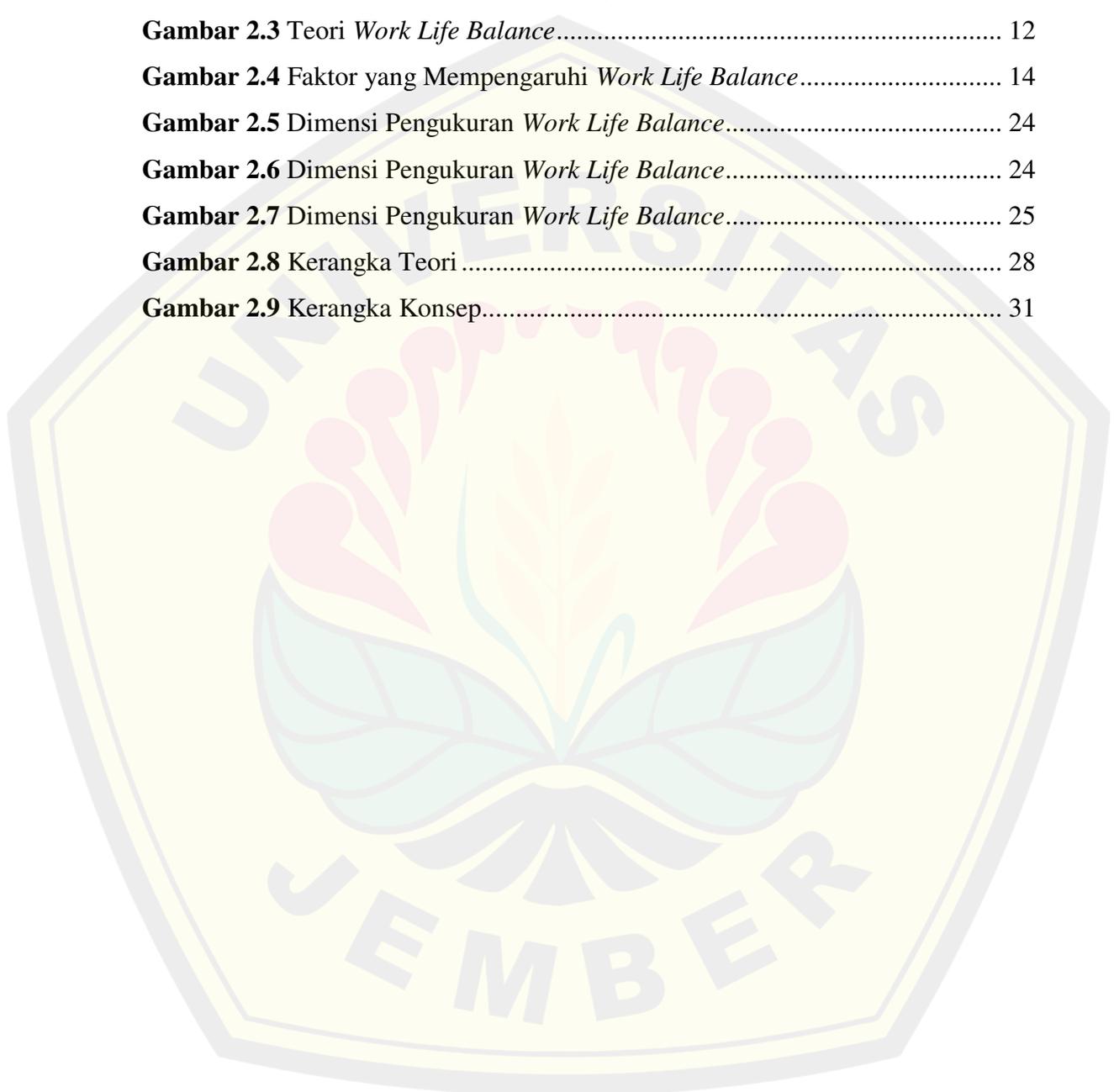
4.1.1 Gambaran Umum Universitas Jember	47
4.1.2 Karakteristik Individu pada Dosen Universitas Jember.....	48
4.1.2 Tingkat <i>Work life balance</i> pada Dosen Universitas Jember ...	49
4.1.3 Hubungan Karakteristik Individu dengan <i>Work life balance</i> Dosen Universitas Jember	53
4.2 Pembahasan Penelitian.....	59
4.2.1 Karakteristik Individu pada Dosen Universitas Jember.....	59
4.2.2 Tingkat <i>Work life balance</i> pada Dosen Universitas Jember ...	65
4.2.3 Hubungan Karakteristik Individu dengan <i>Work life balance</i> Dosen Universitas Jember	67
4.3 Keterbatasan Penelitian	78
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN.....	99

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Jumlah Sampel tiap Fakultas	38
Tabel 3.2 Definisi Operasional.....	39
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu Responden.....	48
Tabel 4. 2 Distribusi Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember	50
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain <i>Work Interference with Personal Life</i>	50
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain <i>Personal Life Interference with Work</i>	51
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain <i>Work Enhancement of Personal Life</i>	51
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain <i>Personal Life Enhancement with Work</i>	52
Tabel 4. 7 Tabulasi Silang Usia dengan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember.....	53
Tabel 4. 8 Tabulasi Silang Status Pernikahan dengan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember	54
Tabel 4. 9 Tabulasi Silang Jumlah Anak dengan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember.....	55
Tabel 4. 10 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember	56
Tabel 4. 11 Tabulasi Silang Jabatan Fungsional dan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember	56
Tabel 4. 12 Tabulasi Silang Jabatan Struktural dan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember	57
Tabel 4. 13 Tabulasi Variabel Pekerjaan Sampingan dengan Tingkat <i>Work Life Balance</i> pada Dosen Universitas Jember	58

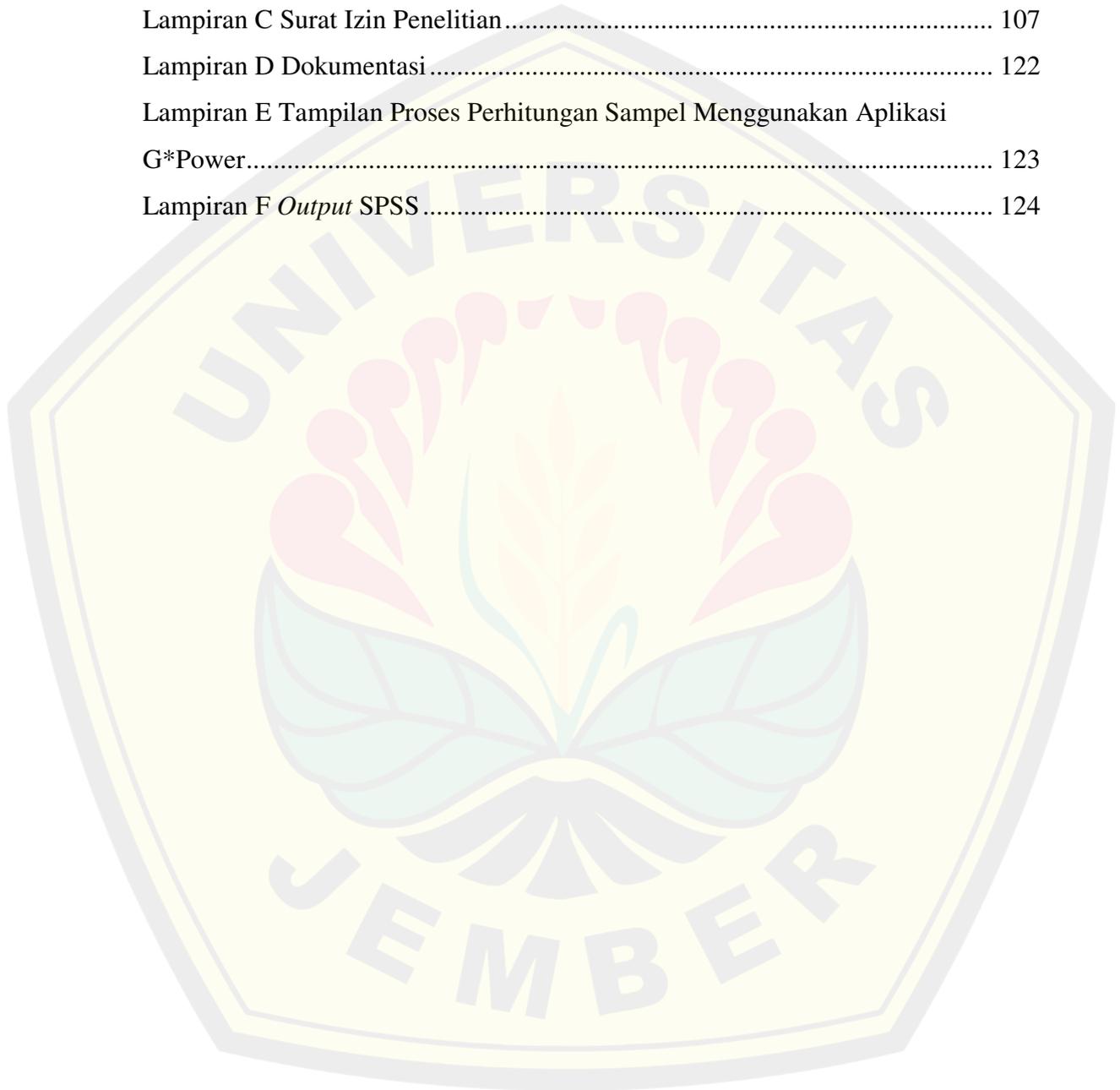
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Teori Peran Khan dkk., (1964)	10
Gambar 2.2 Teori Konservasi Sumber Daya Hobfoll (1998).....	11
Gambar 2.3 Teori <i>Work Life Balance</i>	12
Gambar 2.4 Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Life Balance</i>	14
Gambar 2.5 Dimensi Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	24
Gambar 2.6 Dimensi Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	24
Gambar 2.7 Dimensi Pengukuran <i>Work Life Balance</i>	25
Gambar 2.8 Kerangka Teori	28
Gambar 2.9 Kerangka Konsep.....	31



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Kuesioner Penelitian	99
Lampiran B Keterangan Layak Etik	106
Lampiran C Surat Izin Penelitian	107
Lampiran D Dokumentasi	122
Lampiran E Tampilan Proses Perhitungan Sampel Menggunakan Aplikasi G*Power.....	123
Lampiran F <i>Output</i> SPSS	124



DAFTAR SINGKATAN DAN NOTASI

DAFTAR SINGKATAN

WLB	=	<i>Work Life Balance</i>
WIPL	=	<i>Work Interference with Personal Life</i>
PLIW	=	<i>Personal Life Interference with Work</i>
WEPL	=	<i>Work Enhancement of Personal Life</i>
PLEW	=	<i>Personal Life Enhancement of Work</i>
WFH	=	<i>Work From Home</i>
NIDN	=	Nomor Induk Dosen Nasional
NUP	=	Nomor Urut Pendidik
NIDK	=	Nomor Induk Dosen Khusus

DAFTAR NOTASI

.	=	Titik
,	=	Koma
%	=	Persen
(=	Tanda Kurung Buka
)	=	Tanda Kurung Tutup
<	=	Kurang dari
>	=	Lebih dari
≤	=	Kurang dari sama dengan
≥	=	Lebih dari sama dengan
=	=	Sama dengan

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Work life balance seringkali dikaitkan dengan strategi peningkatan kesehatan mental. Data EUROSTAT menyebutkan sejumlah 44,6% dari total populasi pekerja dengan usia 15-64 tahun terpapar faktor risiko mental atau psikologikal di tempat kerja pada tahun 2020. Risiko mental yang ada antara lain jam kerja berlebih, hubungan dengan pelanggan, pasien, atau pengguna jasa yang sulit, merasa tidak aman dengan pekerjaan, kurangnya komunikasi dan koordinasi dengan organisasi kerja, kurangnya kebebasan dalam tempat serta proses kerja, kekerasan, *bullying*, dan alasan spesifik lain. Risiko tersebut terkait dengan *work life balance* pekerja. Paparan risiko mental tersebut meningkatkan kemungkinan terjadinya masalah pada kesehatan mental (*mental health*) pekerja yang berakhir dengan munculnya penyakit mental (*mental illness*) (Kotera dkk., 2020).

Penyakit mental secara global masuk dalam tiga penyakit yang banyak diderita. Sejumlah 12-15% populasi global mengalami penyakit mental. Jumlah tersebut diketahui lebih tinggi dari penderita penyakit jantung dan kanker (Muhlisin dan Pratiwi, 2017). Penyakit mental secara nasional berdasarkan survei kesehatan Indonesia diketahui diderita oleh 400.000 penduduk. Lebih lanjut sejumlah 14,3% diantaranya mengalami gejala penyakit mental kategori berat (Marastuti dkk., 2020). Penyakit mental merupakan kondisi kesehatan akibat dari perubahan emosi dan perilaku atau kombinasi keduanya. Penyakit mental umumnya berkorelasi dengan *distress* dan atau masalah terkait fungsi manusia dalam aktivitas sosial, keluarga, kehidupan pribadi, dan pekerjaan (Parekh, 2018).

Penyakit mental yang umumnya diderita pekerja berupa kecemasan (*anxiety*), depresi, *burnout syndrome* (BOS), gangguan tidur, dan *post-traumatic stress disorders* (PTSD) (Chirico dkk., 2021). Pekerja bidang pelayanan atau “*caring profession*” yang memiliki risiko tinggi terpapar penyakit mental adalah pekerja dengan jam kerja yang panjang. Pekerja tersebut antara lain perawat, dokter, dan guru (Kotera dkk., 2021). Penelitian Chan dkk., (2020) menyebutkan

salah satu faktor risiko penyakit mental pada pekerja adalah rendahnya *work life balance* pekerja. Hasil penelitian Chan dkk., (2020) didukung penelitian Kotera dkk., (2020) yang menyatakan bahwa *work life balance* berhubungan secara negatif dengan masalah kesehatan mental pekerja. Dapat dikatakan pula bahwa semakin tinggi *work life balance* pekerja maka prevalensi penyakit mental pada pekerja akan semakin rendah. Oleh karena itu, *work life balance* merupakan isu penting baik bagi pemberi kerja dan pekerja saat ini (Nizam, 2018).

Work life balance merupakan kondisi yang terjadi saat tuntutan pekerjaan (*work*) dan tuntutan kehidupan pribadi (*life*) seimbang atau sama (Lockwood, 2003 dalam Riffay, 2019). Keseimbangan dari domain pekerjaan dan kehidupan yang tercapai pada pekerja akan menimbulkan kepuasan individu (Bataineh, 2019). Domain pekerjaan dan kehidupan merupakan aspek penting dalam kehidupan seseorang yang telah dewasa. Sebagian besar orang dewasa menyebutkan bahwa pekerjaan merupakan hal yang harus dilakukan untuk meningkatkan atau mencapai kesejahteraan dalam hidupnya. Namun, pekerjaan bukan menjadi satu-satunya tujuan pencapaian hidup, sehingga ketika tuntutan domain pekerjaan mengganggu ketercapaian tujuan dari kepentingan domain lain akan muncul konflik. Konflik tersebut merupakan contoh dari ketidak seimbangan dalam *work life balance* (Frianty, 2013). Masyarakat Indonesia dalam perspektif budaya menyatakan bahwa waktu yang dihabiskan dengan keluarga, kerabat, dan teman memiliki nilai yang tinggi. Namun, survei Nielsen Indonesia yang dilakukan pada 500 pekerja menyatakan pekerja menghabiskan banyak waktu untuk bekerja dibandingkan waktu untuk keluarga, kerabat, dan teman (Wolor dkk., 2020; Wahda dkk., 2021).

Kondisi ideal yang dialami pekerja terkait *work life balance* adalah tercapainya *work life balance* atau *work life balance* pekerja berada pada tingkat tinggi. *Work life balance* tersebut secara umum dipengaruhi dua hal yakni adanya dukungan (*work life enrichment*) dan konflik (*work life conflict*) dalam aspek kehidupan-kerja. Dukungan (*work life enrichment*) yang ada memiliki pengaruh positif terhadap *work life balance*. Dukungan tersebut muncul dari berbagai sumber daya yang ada dalam aspek kehidupan dan pekerjaan (Brough dkk., 2020;

Pheng & Chua, 2019). Sumber daya dalam pekerjaan antara aspek lain fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang mendukung dan memberikan fasilitas tercapainya tujuan kerja (Halbesleben dkk., 2014). Sumber daya pekerjaan diklasifikasikan menjadi sumber daya waktu, kognitif, emosi, dan fisik (Brough dkk., 2020). Beberapa penelitian yang mendukung antara lain penelitian Ferguson dkk., (2012) yang menyebutkan dukungan dari rekan kerja memperkuat tercapainya *work life balance* dan penelitian Hill dkk, (2001) dalam Brough dkk., (2020) menyebutkan fleksibilitas kerja berpengaruh positif pada *work life balance*. Sumber daya dalam kehidupan dapat berupa dukungan pasangan yang meningkatkan *work life balance* pada pekerja (Ferguson dkk., 2012).

Konflik (*work life conflict*) memiliki pengaruh yang negatif pada *work life balance*. Konflik yang terjadi muncul karena adanya tuntutan dari peran yang dijalani dalam kehidupan atau pekerjaan yang tidak dapat diseimbangkan oleh pekerja (Sirgy dan Lee, 2017). Tuntutan pekerjaan diklasifikasikan menjadi tuntutan waktu, kognitif, emosi, dan fisik (Brough dkk., 2020). Hal tersebut didukung penelitian Brough dkk., (2014) dan Haar dkk., (2018) yang menyebutkan tuntutan kerja kognitif menurunkan tingkat *work life balance*. Sedangkan tuntutan dalam lingkup kehidupan berupa pengasuhan anak dan perawatan lansia (Brough dkk., 2020).

Faktor lain yang mempengaruhi *work life balance* antara lain faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor lain (Poulose & Sudarsan, 2014). Jenis kelamin diketahui merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* (Simard, 2011; Arenofsky, 2017). *Work life balance* pada pekerja perempuan terkait pada norma tradisional sebagian besar masyarakat tentang pembebanan tugas rumah tangga, pengasuhan anak, dan pengasuhan orang tua (lansia) yang lebih besar pada perempuan. Namun, pekerja perempuan juga memiliki tanggung jawab pada pekerjaan. Pekerja perempuan dituntut dapat melaksanakan kedua tanggung jawab dari peran tersebut (Alqahtani, 2020). Selain itu, pekerja perempuan dituntut menentukan keputusan terhadap karirnya berdasarkan alasan keluarga seperti berhenti bekerja saat telah memiliki anak (Myers dan Major, 2017). Selaras dengan hal tersebut pekerja

perempuan hingga saat ini terus mengalami tantangan dalam mencapai keseimbangan dalam perannya di keluarga dan di tempat kerja (ILO, 2022a). Pekerja dengan jenis kelamin laki-laki memiliki stigma terkait fleksibilitas kerja. Hal tersebut terjadi saat pekerja laki-laki disebut kurang memiliki dedikasi pada pekerjaan saat meminta pengaturan kerja yang fleksibel dan cuti guna menjalankan fungsi atau kewajiban sebagai ayah (paternitas) (Arenofsky, 2017).

Konsep *work life balance* saat ini dipengaruhi beberapa hal berupa diversifikasi tenaga kerja akibat pergeseran demografi serta kemajuan teknologi komunikasi yang mengakibatkan ketidakjelasan batasan terkait pekerjaan dan kehidupan pribadi (Pheng dan Chua, 2019). Istilah *work life balance* merujuk pada hubungan dari aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan dalam kehidupan pekerja. Dalam rangka mencapai *work life balance*, umumnya dikerucutkan pada upaya pembatasan salah satu aspek yang umumnya adalah aspek pekerjaan untuk memberikan waktu yang lebih pada aspek lain (Kelliher dkk., 2019).

Pencapaian *work life balance* terkait pembatasan salah satu aspek kemudian dikaji lebih lanjut melalui penelitian. Penelitian Husin dkk., (2018) menyebutkan bahwa dosen yang memperhatikan pemenuhan waktu terkait kebutuhan istirahat mencakup waktu istirahat dan waktu tidur mampu mencapai kondisi kesehatan serta tingkatan *work life balance* yang baik. Dosen yang mampu melakukan manajemen waktu, dalam artian dapat mengalokasikan waktu berdasarkan peran dalam kehidupan (seorang ibu) dan berdasarkan peran dalam pekerjaan (dosen) secara konsisten dapat mencapai *work life balance* (Yudiani dkk., 2022). Penelitian lain yang dilakukan oleh Lewis, (2016) dengan informan dosen menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja berdampak negatif pada kehidupan keluarga informan. Selain berdampak pada keluarga, ketidakmampuan untuk membatasi waktu hingga harus melakukan pekerjaan di luar waktu kerja juga berdampak negatif pada informan dosen dengan memunculkan stress, kecemasan, depresi, mudah marah, dan kekurangan waktu tidur.

Rendahnya *work life balance* pada level individu membawa berbagai dampak negatif diantaranya tingginya konflik peran, kehilangan kontrol atas

kehidupan, meningkatkan risiko konsumsi alkohol, memiliki waktu yang kurang untuk keluarga atau kehidupan pribadi, dan menurunkan kesehatan fisik atau psikologis (Simard, 2011). Dampak negatif level organisasional dari rendahnya *work life balance* dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada pekerja (Lewis, 2016). Stres yang muncul lebih lanjut dapat memunculkan *turnover intention* pada pekerja (Kumara dan Fasana, 2018). *Turnover intention* dipengaruhi oleh rendahnya *work life balance* melalui kepuasan kerja yang rendah (Sismawati dan Lataruva, 2020). Selain melalui kepuasan kerja, rendahnya *work life balance* mempengaruhi rendahnya *employee engagement* (Novitasari & Dessyarti, 2022; Wijayanto dkk., 2022). Dampak ekonomi dari rendahnya *work life balance* dapat berupa tingginya biaya *recruitment* serta training pekerja baru sebagai akibat *turnover* yang tinggi (Simard, 2011). Dampak lain dari rendahnya *work life balance* dalam penelitian yang dilakukan oleh Shaffer dkk., (2015) yakni memberikan dampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan pekerja. Lebih lanjut kesehatan pekerja berdampak pada kinerja organisasi. Hal tersebut dapat terjadi karena kinerja organisasi bergantung pada kondisi pekerja di dalamnya.

Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang masuk dalam tiga sektor dengan jumlah pekerja yang terpapar risiko yang mengganggu kesehatan mental terbesar. Sejumlah 50,4% pekerja sektor pendidikan melaporkan terpapar risiko mental (EUROSTAT, 2021). Risiko mental atau psikologikal yang memapar pekerja diketahui terkait dengan *work life balance* pekerja (Kotera dkk., 2020). *Work life balance* sendiri merupakan dasar tercapainya kepuasan kerja pada sektor pendidikan (Hafeez dan Akbar, 2015). Sektor pendidikan terutama pendidikan tinggi merupakan sektor penting yang menghasilkan pekerja dengan kualifikasi tertentu sesuai keilmuan yang dapat menunjang perekonomian suatu negara. Kualitas lulusan pendidikan tinggi diantaranya dipengaruhi oleh kompetensi dosen dan kualitas pendidikan (Husin dkk., 2018). Kualitas pendidikan yang baik dapat tercapai jika komponen pelaksana perguruan tinggi memiliki kinerja yang baik (Hafeez dan Akbar, 2015). Salah satu komponen utama perguruan tinggi adalah dosen.

Studi kasus yang dilakukan Putra, (2021) pada dosen perempuan dengan jabatan strategis di universitas menyebutkan bahwa informan tidak dapat mencapai *work life balance*. Ketidakmampuan tersebut terlihat melalui tidak tercapainya keseimbangan pada WIPL (*Work Interference with Personal Life*) dan WEPL (*Work Enhancement of Personal Life*). Ketidakmampuan dalam mencapai *work life balance* tersebut dipengaruhi oleh karakteristik kepribadian, adanya perubahan perasaan yang mudah terjadi, desain kerja, *time management*, gaya kepemimpinan, hubungan dengan rekan kerja, kerjasama tim, kemampuan penyelesaian masalah (*problem solving*), serta adanya *work family conflict*. Dampak negatif tidak tercapainya *work life balance* pada dosen dapat berupa buruknya kondisi kesehatan mental dosen, *burnout*, tingginya angka *turnover intention*, dan rendahnya kepuasan kerja dosen (Badri, 2019; Boamah dkk., 2022).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Musa dkk., (2022) pada informan dosen perempuan, *work life balance* tercapai pada masa adanya kebijakan *work from home* (WFH) atau pembelajaran daring (*online*). Informan menyatakan kebijakan tersebut memberikan peluang dosen untuk mendampingi anak di rumah bersamaan dengan pelaksanaan pembelajaran. Hal lain yang mempengaruhi tercapainya *work life balance* pada masa adanya kebijakan *work from home* (WFH) adalah dukungan keluarga terhadap peran yang dijalani baik sebagai dosen ataupun sebagai ibu dan istri. Serupa dengan penelitian Musa dkk., (2022), penelitian Dara & Eliyana, (2020) menyebutkan dosen milenial menikmati sistem kerja dari rumah atau *work from home* karena dapat melakukan pekerjaan dan berkumpul dengan keluarga.

Kedua penelitian tersebut memunculkan dugaan tercapainya *work life balance* pada dosen didukung kebijakan *work from home* (WFH) atau pembelajaran daring yang mempermudah pelaksanaan tanggung jawab peran pekerjaan dan peran kehidupan (sebagai ibu, istri, dll) dalam waktu yang sama. Dugaan tersebut didukung penelitian (Rehman dan Siddiqui, 2019) yang menyatakan fleksibilitas kerja mendukung tercapainya *work life balance* pada dosen. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Musa dkk., (2022) serta Dara &

Eliyana, (2020) bertentangan dengan teori Poulouse & Sudarsan, (2014) terkait faktor yang mempengaruhi *work life balance* menyatakan perempuan terutama yang telah menikah dan memiliki anak memiliki beban tambahan dari peran pengasuhan anak yang memperburuk *work life balance*.

Universitas Jember merupakan perguruan tinggi negeri yang terbesar di wilayah Kabupaten Jember (Mahani dkk., 2020). Universitas Jember saat ini memiliki status akreditasi A dengan jumlah mahasiswa 39.677 dan jumlah dosen 1.222 pada tahun ajaran 2022/2023, serta sejumlah 11.566 lulusan periode 2019-2021 (Datin BPKH UNEJ, 2022). Banyaknya jumlah lulusan Universitas Jember yang nantinya akan berperan dalam perekonomian nasional harus diperhatikan kualitas keilmuannya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai kualitas lulusan yang baik adalah meningkatkan kualitas pendidikan melalui kualitas kinerja dosen (Husin dkk., 2018). Penelitian terkait *work life balance* pada dosen Universitas Jember dengan metode kuantitatif perlu dilakukan agar diketahui faktor yang berpengaruh pada *work life balance* dosen. Diharapkan penelitian ini mampu menyediakan data yang akurat terkait kondisi saat ini. Data tersebut dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan terkait upaya atau regulasi dalam rangka peningkatan *work life balance* dosen Universitas Jember, sehingga dampak negatif dari rendahnya *work life balance* pada dosen dapat ditekan sedemikian rupa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang, dapat dirumuskan pertanyaan berupa “Apa sajakah faktor yang terkait dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember?”.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengkaji faktor yang terkait dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini antara lain:

- a. Mengkaji karakteristik individu pada dosen Universitas Jember
- b. Mengkaji tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember
- c. Menganalisis hubungan karakteristik individu berupa usia, status perkawinan, jumlah anak, jenis kelamin, jabatan fungsional, jabatan struktural, dan pekerjaan sampingan pada *work life balance* dosen Universitas jember.

1.4 Manfaat Penelitian

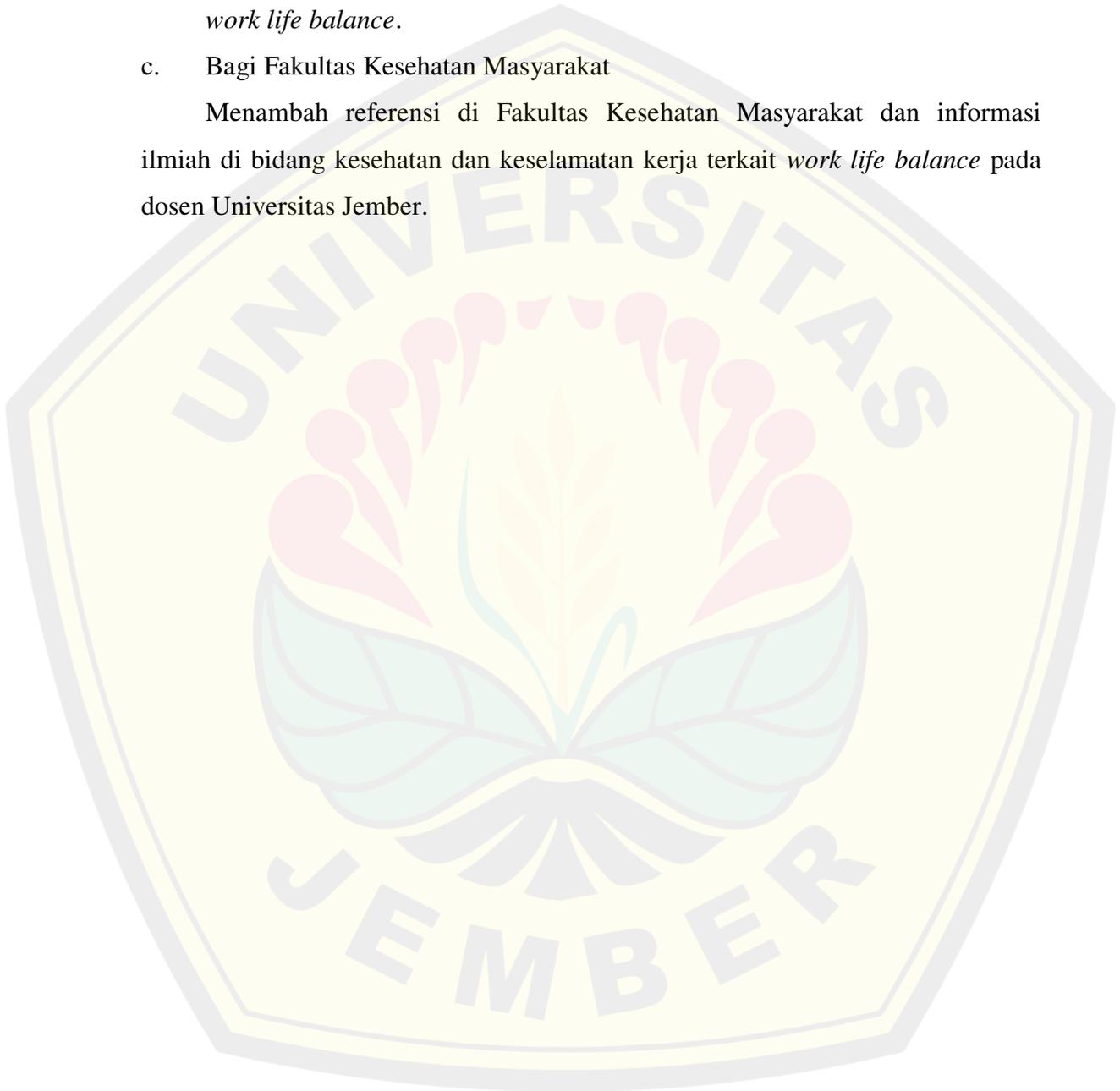
1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian dapat menambah khazanah pengetahuan kesehatan masyarakat, menambah serta mengembangkan literatur dan referensi dibidang kesehatan dan keselamatan kerja khususnya mengenai *work life balance*.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Penulis
Mengembangkan kemampuan peneliti dalam penyusunan karya ilmiah serta menerapkan teori dan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan.
- b. Bagi Universitas Jember dan Dosen di Universitas Jember

- 1) Sebagai bahan masukan bagi universitas dalam pembuatan dan penetapan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja pada pekerja, terutama untuk mencegah dan mengatasi rendahnya *work life balance* pada dosen.
 - 2) Sebagai bahan masukan bagi dosen guna meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, terutama terkait pencegahan dan penanganan rendahnya *work life balance*.
- c. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat
- Menambah referensi di Fakultas Kesehatan Masyarakat dan informasi ilmiah di bidang kesehatan dan keselamatan kerja terkait *work life balance* pada dosen Universitas Jember.

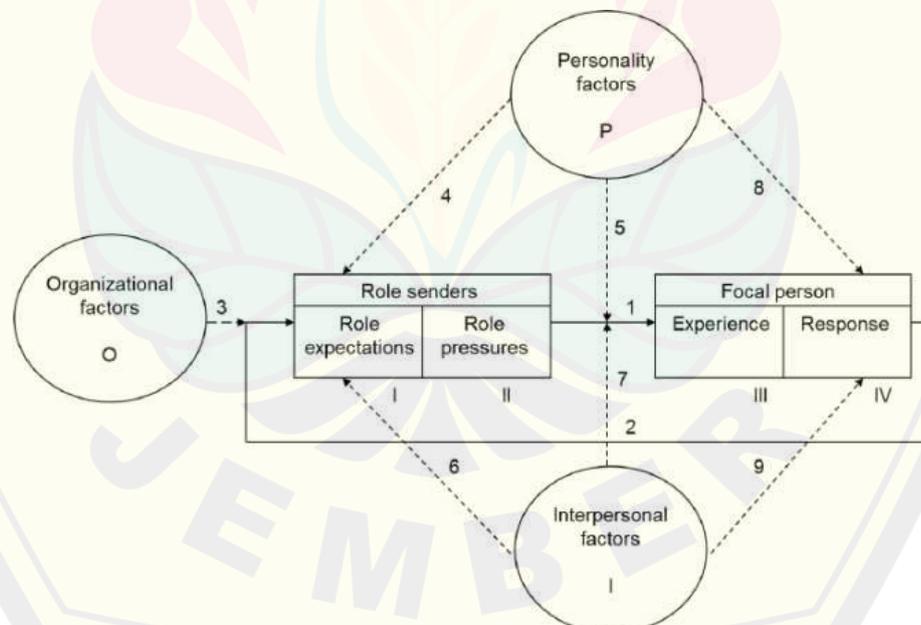


BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Work Life Balance*

2.1.1 Konsep dan Teori *Work Life Balance*

Interaksi antara aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan yang menimbulkan dampak positif maupun negatif terhadap pekerja dapat dikaji berdasarkan dua teori. Teori pertama yaitu teori peran yang disebutkan oleh Khan dkk., (1964) menyatakan dalam kehidupannya manusia memiliki peran yang terakumulasi. Akumulasi yang ada dapat berasal dari peran dari pekerjaan misalkan peran sebagai supervisor serta peran dari luar pekerjaan misalkan peran sebagai pasangan dari suami/istri dalam rumah tangga. Peran-peran tersebut akan berinteraksi dan menimbulkan suatu masalah saat dua atau lebih tekanan terjadi dalam waktu yang sama, sehingga salah satu tekanan akan mendapat prioritas utama dan yang lain mengalami kesulitan untuk terpenuhi (Khan dkk., 1964 dalam Fisher dkk., 2009).

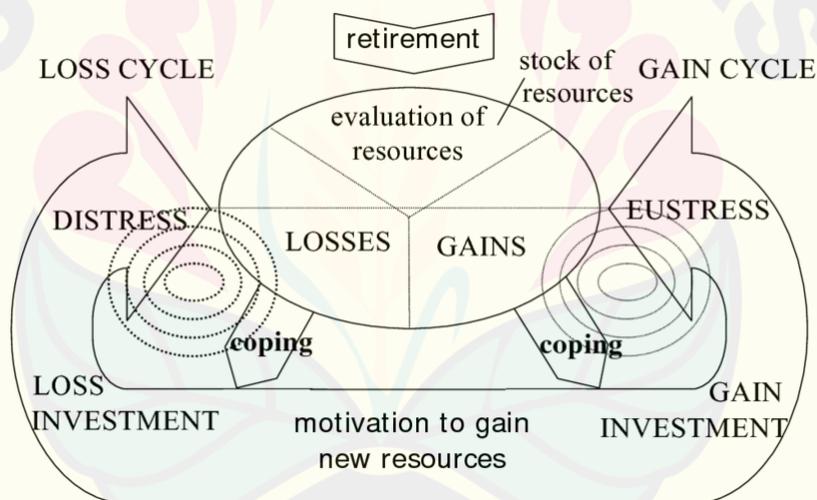


Gambar 2.1 Teori Peran Khan dkk., (1964)
(Sumber : Lenz and Sarens, 2012)

Contohnya beban kerja atau kewajiban yang didapatkan dari posisi supervisor menyebabkan kewajiban dalam peran sebagai pendukung (*support*

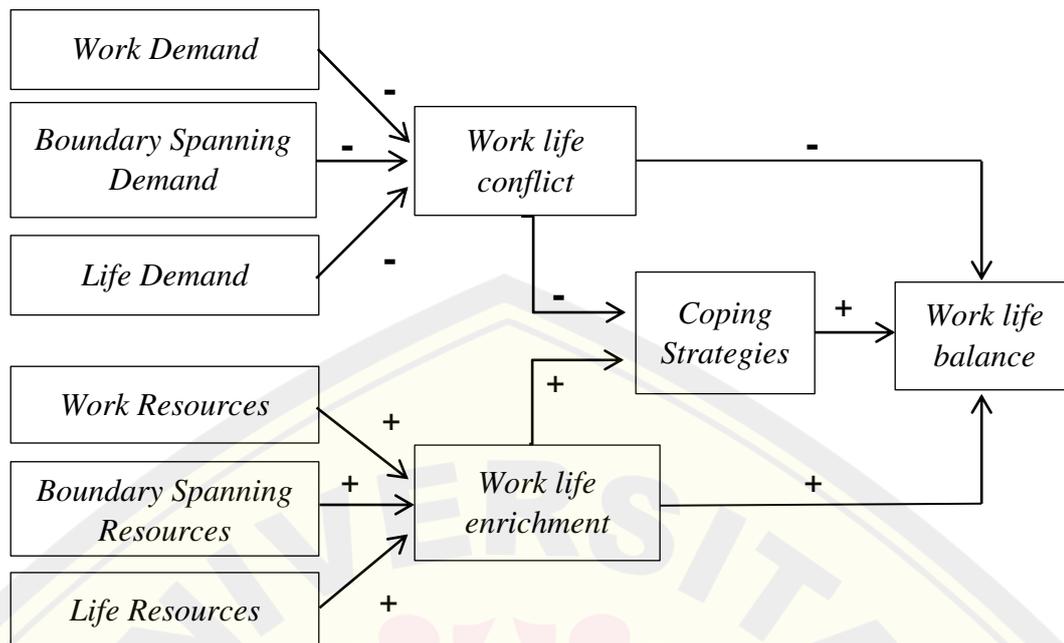
system) bagi pasangan terabaikan karena waktu yang ada mayoritas digunakan untuk menyelesaikan kewajiban pekerjaannya. Konteks interaksi peran dalam *work life balance* yang diharapkan adalah peran dari pekerjaan dan peran dari luar pekerjaan dapat saling mengisi atau melengkapi sehingga muncul kehidupan yang sempurna dan seimbang (Irawanto, dkk., 2021).

Teori kedua yaitu teori konservasi sumber daya oleh Hobfoll (1998). Teori ini menyebutkan bahwa manusia akan memunculkan reaksi saat dirinya berada dalam situasi yang berpotensi untuk kehilangan sumber daya atau gagal mendapatkan sumber daya. Interaksi yang menyebabkan gangguan antara aspek pekerjaan dan luar pekerjaan dapat terjadi ketika manusia kehilangan sumber daya (misalkan, uang, waktu, dan energi) dalam menjalankan perannya di salah satu aspek. Disebutkan pula bahwa sumber daya yang ada dapat diperbarui melalui pemenuhan peran lain yang dimiliki oleh manusia (Fisher, dkk., 2009).



Gambar 2.2 Teori Konservasi Sumber Daya Hobfoll (1998)
(Sumber : Lucas dkk., 2006)

Contohnya, peran sebagai mahasiswa akan menghabiskan sumber daya berupa uang. Namun, uang tersebut didapatkan kembali melalui peran sebagai anak yang mendapatkan uang saku atau sebagai pekerja paruh waktu yang mendapatkan gaji.



Gambar 2.3 Teori *Work Life Balance*
Sumber : Pheng and Chua, (2019)

Lebih lanjut interaksi antar aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan muncul dalam mekanisme *work life conflict* dan *work life enrichment* sebagai determinan/penyebab dari *work life balance*. *Work life conflict* terdiri atas tiga aspek yaitu *work demand*, *life demand*, dan *boundary spanning demand*. *Work life enrichment* juga terdiri atas tiga aspek yakni *work resources*, *life resources*, dan *boundary spanning resources*. *Work* dan *life demand* merujuk pada karakteristik, keadaan, atau tuntutan dari salah satu aspek yang menyebabkan pekerja kesulitan atau terbatas untuk memenuhi tanggung jawab pada aspek yang lain. *Work life enrichment* merujuk pada sumber daya dari aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan yang dapat meningkatkan keseimbangan antar kedua aspek. Sedangkan *boundary spanning demand* dan *resources* merujuk pada bagaimana batasan cakupan antara pekerjaan dan kehidupan. Apakah ada batasan yang jelas, atau ada fleksibilitas antara pekerjaan dan kehidupan (Pheng dan Chua, 2019).

Adanya mekanisme *work life conflict* dan *enrichment* kemudian akan mempengaruhi tingkat *work life balance* pekerja. Jika pekerja memiliki *coping strategy* yang baik, maka akan memiliki tingkat *work life balance* yang tinggi dan berlaku sebaliknya. *Coping strategy* merupakan langkah atau strategi yang

digunakan pekerja untuk mengubah hasil dari *work life conflict* dan *enrichment* dalam rangka mencapai tingkat *work life balance* yang tinggi (Pheng dan Chua, 2019). *Coping strategy* pekerja yang baik akan menurunkan tingkat konflik peran, baik dalam pekerjaan maupun peran yang diemban dalam kehidupan pribadi (Sirgy dan Lee, 2017).

Work life balance merujuk pada hubungan antara aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan dalam kehidupan pekerja. Umumnya pencapaian *work life balance* dipahami sebagai upaya untuk membatasi salah satu aspek (biasanya aspek pekerjaan) untuk mendapatkan waktu lebih pada aspek lainnya. Namun, terdapat perdebatan terkait batasan dari terminologi “*balance*” yang digunakan. Sehingga Greenhaus dkk., (2003) dalam Kelliher dkk., (2019) menyatakan batasan terminologi tersebut merujuk pada distribusi yang seimbang pada waktu, energi, dan komitmen antara peran yang diemban di aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan. Reiter (2007) dan Kalliath & Brough (2008) dalam Nwachukwu dkk., (2021) menyatakan terminologi “*balance*” merujuk pada bagaimana individu pekerja menerjemahkan kondisinya apakah sudah mencapai tahap “*balance*” berdasarkan perspektif subjektifnya. Penelitian ini lebih merujuk pada bagaimana individu pekerja menerjemahkan kondisinya berdasarkan perspektif subjektifnya.

Lebih lanjut pemaknaan dari *work life balance* dapat berupa kepuasan yang berhasil dicapai oleh individu dari beragam peran yang diemban (peran dalam pekerjaan dan bukan pekerjaan). Terlihat pula *work life balance* merupakan kondisi sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam menjalankan perannya dalam dunia pekerjaan dan perannya di rumah yang dilihat dari komponen keseimbangan kehidupan kerja, keseimbangan waktu, serta keseimbangan kepuasan dan keterlibatan berdasarkan persepsinya (Purohit, 2013). Praktiknya, *work life balance* merupakan upaya yang dilakukan organisasi kerja guna mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan di luar pekerjaan. Harapannya hak individu untuk mencapai kehidupan yang baik dapat diterima dan dianggap memberikan manfaat bagi semua pihak, baik individu, organisasi kerja dan masyarakat pada umumnya (Yusvia, 2021).

2.1.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*

Faktor yang mempengaruhi *work life balance* terdiri atas empat faktor menurut Poulouse & Sudarsan, (2014).



Gambar 2.4 Faktor yang Mempengaruhi *Work Life Balance*
Sumber : Poulouse & Sudarsan, (2014)

Faktor tersebut antara lain faktor individu, faktor organisasi, faktor lingkungan sosial, dan faktor lain.

a. Faktor Individu

1) Kepribadian

Secara umum kepribadian merupakan keseluruhan aspek bagaimana individu bereaksi dan berinteraksi dengan individu lain. Lebih lanjut kepribadian tersebut terbagi atas lima dimensi dasar ciri faktor antara lain *Extraversion*, *Neuroticism*, *Conscientiousness*, *Agreeableness*, dan *Openness to Experience*. Kepribadian *Extraversion*, *Conscientiousness*, *Agreeableness*, dan *Openness to Experience* memiliki pengaruh negatif pada konflik. Sedangkan kepribadian *Neuroticism* berpengaruh positif pada konflik (Poulose dan Sudarsan, 2014; Soni dan Bakhu, 2019; Lamovšek dkk., 2022). Terkait kepribadian diketahui pula kepribadian proaktif memiliki hubungan atau berpengaruh terhadap *work life balance* melalui domain *work life enrichment* (Brough dkk., 2020). Selain kepribadian yang dikaji berdasarkan lima jenis kepribadian dasar, *work life balance* dapat dikaji dengan kepribadian berdasarkan *Myers-Briggs Type Indicator* (MBTI) dan *personality Type A* (PTA) and *Type B* (PTB) (Zahoor dkk., 2021).

2) Kesejahteraan

Pemenuhan kebutuhan individu memerlukan mediasi antara peran pekerjaan dan bukan pekerjaan serta kesejahteraan. Kesejahteraan sendiri terdiri atas komponen kognitif berupa kepuasan hidup dan komponen afektif berupa kesejahteraan emosional (Poulose dan Sudarsan, 2014). Kesejahteraan yang dibahas keterkaitannya dengan *work life balance* mengarah pada kesejahteraan psikologikal. Komponen terkait kesejahteraan psikologikal yang memiliki hubungan signifikan pada *work life balance* antara lain *psychological autonomy*, *psychological competence*, dan *psychological relatedness*. *Psychological autonomy* berpengaruh positif pada *work life balance* dan kesejahteraan psikologikal. *Psychological competence* berpengaruh positif pada kesejahteraan psikologikal. *Psychological relatedness* berpengaruh negatif pada *work life balance* dan kesejahteraan psikologikal (Fotiadis dkk., 2019). Penelitian Soni dan Bakhu, (2019)

menjelaskan lebih lanjut turunan kesejahteraan psikologikal yang terkait dengan *work life balance* adalah *Eudaimonic Well Being*. *Eudaimonic Well Being* terkait bagaimana individu menjalankan kehidupannya untuk mencapai tujuan intrinsik, menjalani hidup dengan kesadaran penuh serta tanggung jawab, dan bagaimana individu mengatur perilakunya (Chairunnisa dkk., 2022). Namun, beberapa penelitian menyebutkan bahwa antara *psychological well-being* dan *well-being eudaimonic* merupakan hal yang sama (Azyz dkk., 2019).

3) Kecerdasan Emosi

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan adaptif individu untuk mengenali, mengatur, mengekspresikan, dan memanfaatkan emosi yang dimilikinya (Poulose dan Sudarsan, 2014). Kecerdasan emosional diketahui berhubungan signifikan pada tingkat *work life balance* (Malik dkk., 2019). Kecerdasan Emosional dalam pekerjaan bidang akademik (guru dan dosen) dalam pelaksanaannya memerlukan kecerdasan emosional. Hal tersebut terkait dengan bagaimana dunia kerja bidang akademik selain berhubungan dengan kecerdasan berpikir atau pengetahuan teknis juga berhubungan dengan manusia atau individu lain. Diketahui pula penggunaan kecerdasan emosional yang baik dan diasah atau ditingkatkan berkaitan dengan keberhasilan dalam pencapaian tujuan (Vasumathi dkk., 2019; Arar dan Oneren, 2021).

b. Faktor Organisasi

1) Pengaturan Kerja

Pengaturan kerja yang fleksibel diketahui dapat berperan dalam peningkatan *work life balance* pekerja. Fleksibilitas waktu kerja juga terkait dengan rendahnya angka keterlambatan, angka ketidakhadiran, dan angka *turnover* pekerja. Selain waktu yang fleksibel, tempat kerja yang fleksibel juga berperan dalam peningkatan *work life balance* (Poulose dan Sudarsan, 2014). Adanya penawaran pengaturan kerja tidak lepas dari perkembangan teknologi. Penawaran desain kerja yang fleksibel memberikan otonomi pada individu pekerja terkait pengaturan kehidupan dan pekerjaannya. Namun,

penawaran kerja fleksibel juga dapat menjadi pisau bermata ganda. Dampak negatif dapat muncul jika pekerja tidak mampu menentukan batasan yang jelas terkait pengaturan antara pekerjaan dan kehidupan (Bjärntoft dkk., 2020). Pengaturan kerja yang fleksibel diketahui berpengaruh signifikan positif pada tingkat *work life balance* pekerja universitas (dosen) (Rehman dan Siddiqui, 2019). Hal tersebut terkait dengan bagaimana desain kerja fleksibel memberikan dampak berupa penurunan stress pada dosen (Subramaniam dkk., 2020).

2) Kebijakan dan Program Terkait *Work Life Balance*

Diperlukan adanya kebijakan dan program khusus terkait *work life balance* pada organisasi kerja agar mendapat perhatian yang jelas. Kebijakan yang ada juga dapat berupa budaya kerja yang mendukung tercapainya *work life balance* dan pengaturan waktu kerja yang fleksibel. Diharapkan dengan adanya kebijakan terkait *work life balance*, dapat tercipta hubungan yang saling menguntungkan bagi pekerja dan pemberi kerja (Poulose dan Sudarsan, 2014). Munculnya kebijakan terkait *work life balance* pada organisasi kerja mulai menunjukkan peningkatan yang pesat mulai tahun 2013. Adanya kebijakan terkait *work life balance* tersebut tentunya memberikan dampak positif pada pekerja di berbagai sektor. Namun pada sektor pendidikan tinggi dan perbankan diketahui memiliki kebijakan yang cukup ramah pada pekerja terkait dengan *work life balance*. Kebijakan yang diusung terkait *work life balance* antara lain *job sharing system*, *telecommuting*, cuti terkait peran sebagai orang tua, bekerja paruh waktu, desain kerja fleksibel, tunjangan keluarga, penitipan anak dalam lingkungan kerja, komunitas dukungan untuk orang tua pekerja, dan fasilitas kantin (Chaudhuri dkk., 2020). Adanya kebijakan terkait *work life balance* tersebut diketahui memiliki hubungan positif atau meningkatkan *work life balance* pekerja. Dampak lanjutan dari tingkat *work life balance* yang tinggi pada pekerja adalah tingginya komitmen pekerja pada organisasi dan rendahnya angka *turnover* organisasi kerja (Oyewobi dkk., 2020; Yu dkk., 2022).

3) Dukungan Kerja

Dukungan kerja dapat diberikan oleh atasan dan sesama rekan kerja baik berupa dukungan formal maupun informal. Selain itu dukungan yang dapat diberikan pada bekerja berupa dukungan sumber daya yang baik (Poulouse dan Sudarsan, 2014). Lebih rinci dukungan kerja yang berpengaruh positif pada *work life balance* terbagi atas *perceived workplace support*, *perceived supervisory emotional support*, *perceived supervisory instrumental support*, dan *perceived co-worker emotional support* (Uddin dkk., 2020a; Uddin dkk., 2020b; Nabawanuka dan Ekmekcioglu, 2021). Hal tersebut dijelaskan lebih lanjut oleh penelitian Talukder, (2019) bahwa dukungan yang berasal dari supervisor berpengaruh negatif pada *work life konflik*.

4) Stres Kerja

Stres kerja merupakan salah satu *stressor* yang memiliki peran penting dalam tercapainya keseimbangan antara aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan (Poulouse dan Sudarsan, 2014). Stres kerja memiliki hubungan signifikan negatif dengan tingkat *work life balance* pekerja (Bano dan Wajidi, 2021). Stres kerja lebih lanjut diketahui sebagai salah satu penyebab utama dari penurunan tingkat *work life balance* pekerja. Jika ditelaah hubungannya pada masing-masing domain pengukuran, diketahui stres kerja meningkatkan *work to personal life interference* dan *personal to work life interference*. Berdasarkan jenis kelamin dosen terdapat perbedaan signifikan keterkaitan stres kerja dengan domain pengukuran *work life balance* (Solanki dan Mandaviya, 2021). Diketahui pada pekerja perempuan stress kerja memiliki kaitan yang erat pada domain *work interference with personal life*, sedangkan pada pekerja laki-laki stress kerja memiliki kaitan yang erat pada domain *personal life interference with work* (Zahoor dkk., 2021).

5) Teknologi

Keberadaan teknologi saat ini dapat meningkatkan dan juga memperburuk kondisi *work life balance* karena pekerja dapat lebih mudah mengakses pekerjaan kapan saja dan dimana saja. Salah satunya melalui teknologi

email yang dapat menghubungkan pekerja dan pemberi kerja dalam 24 jam (Poulose dan Sudarsan, 2014; Brough dkk., 2020). Keberadaan teknologi saat ini tidak bisa dipisahkan dengan adanya desain kerja yang tidak lagi menganut jam kerja tradisional, melainkan dapat dilakukan dengan fleksibel (Raja dan Soundarapandian, 2022). Penelitian Tennakoon dan Senarathe, (2020) serta Kumar dkk., (2021) menyebutkan adaptasi pekerja pada teknologi atau keberadaan teknologi dan informasi saat bekerja berpengaruh signifikan pada tingkat *work life balance*.

6) Peran

Faktor peran yang terkait dengan *work life balance* antara lain konflik peran, tidak fleksibelnya jadwal kerja, ambiguitas peran, dan jam kerja (Poulose dan Sudarsan, 2014). Peran yang ada dalam aspek *work life balance* tidak lepas dari perspektif tradisional terkait peran gender. Perspektif tradisional tersebut akan memunculkan konflik terkait peran pekerjaan dan kehidupan dan berpengaruh signifikan pada tingkat *work life balance* (Duong dkk., 2020). Selain itu adanya budaya patriarki yang melekat pada tidak hanya kehidupan keluarga namun juga pada proses bekerja memunculkan kesulitan tersendiri pada salah satu jenis kelamin dalam pemenuhan *work life balance*. Umumnya kesulitan tersebut dihadapkan pada pekerja perempuan (Nwagbara, 2021).

c. Faktor Lingkungan Sosial

1) Tanggung Jawab Terkait Pengasuhan Anak

Tanggung jawab terkait pengasuhan anak memberikan ketidak seimbangan antara peran dalam rumah tangga dan pekerjaan terutama pada keluarga yang memiliki anak dengan usia kurang dari enam tahun. Pengasuhan anak diketahui memberikan tambahan beban emosional pada ibu. Ibu yang mengalami kesulitan terkait penitipan anak mengalami depresi yang tinggi (Poulose dan Sudarsan, 2014). Penelitian Shaleh dan Nuraini, (2021) menyebutkan bahwa tanggung jawab pengasuhan anak berpengaruh pada tingkat *work life balance* melalui adanya peran gender dalam masyarakat. Lebih lanjut Starmer dkk., (2019a) menyebutkan dalam penelitiannya pada

populasi pekerja yang telah menikah dan memiliki anak, bahwa tanggung jawab pekerjaan domestik rumah tangga termasuk pengasuhan anak lebih besar pada perempuan.

2) Dukungan Keluarga

Diketahui adanya dukungan emosi dari keluarga terkait dengan rendahnya angka ketidakseimbangan antara aspek pekerjaan dan keluarga (Poulose dan Sudarsan, 2014). Dukungan keluarga yang terkait dengan tingkat *work life balance* adalah *Perceived Family Support* (PFS). PFS mengarah pada bagaimana individu menilai apakah anggota keluarga memiliki peran atau memberikan bantuan terkait penyelesaian tugas rumah tangga. Umumnya dalam suatu keluarga telah terdapat pembagian tugas atau peran dalam kegiatan rumah tangga. PFS muncul saat anggota keluarga lain menawarkan atau memberikan bantuan pada anggota keluarga lain terkait penyelesaian tugas yang bukan tanggung jawabnya. Adanya PFS ini menunjukkan bukti empiris bahwa PFS berpengaruh signifikan pada tingkat *work life balance* khususnya pekerja dengan peran ganda (Uddin dkk., 2020b).

3) Faktor Lingkungan Sosial Lain

Faktor lingkungan sosial lain yang terkait *work life balance* terkait dengan faktor keluarga antara lain pekerjaan pasangan (suami/istri), jumlah anak, dukungan pasangan rendah, konflik atau pertengkaran keluarga, tuntutan orang tua, serta ekspektasi terkait kasih sayang dan keterbukaan terhadap pasangan (Poulose dan Sudarsan, 2014).

d. Faktor Lain

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat *work life balance* antara lain, jenis pekerjaan, usia, jenis pekerjaan, total beban atau tanggungan dalam keluarga, status perkawinan, pengalaman, pendapatan, status orang tua (tunggal atau lengkap), dan pandangannya terkait *work life balance*.

1) Usia

Usia mempengaruhi sikap seseorang tentang pekerjaan (Arenofsky, 2017). Lebih lanjut hubungan usia dan *work life balance* digambarkan dalam konsep generasi (Gilley dkk., 2015). Generasi merupakan sekelompok orang

yang lahir dan dibesarkan dengan kesamaan sejarah dan konstruk sosial terkait waktu. Berdasarkan hal tersebut, setiap generasi akan terpapar pada kondisi sosio-politik yang berbeda berdasarkan waktu hidupnya. Perbedaan paparan tersebut akan membentuk persepsi, nilai, dan opini yang berbeda. Perbedaan tersebut lebih lanjut juga berpengaruh pada harapan, sikap, dan perilaku dalam lingkup pekerjaan, khususnya terkait *work life balance*. Saat ini populasi pekerja terbagi atas tiga generasi antara lain *baby boomer*, generasi X dan Generasi Y (Yi, 2014; Verasmy dkk., 2020). *Baby boomer* memiliki karakteristik memprioritaskan pekerjaan daripada kehidupan pribadi. Generasi X memiliki karakteristik memprioritaskan kehidupan dari pada pekerjaan, sedangkan Generasi Y menempatkan pekerjaan dan kehidupan sama penting dengan berusaha menyeimbangkan ketercapaian kepuasan dua aspek tersebut (Arenofsky, 2017).

2) Status Perkawinan

Status perkawinan mempengaruhi tingkatan *work life balance* (Padmasiri dan Mahalekamge, 2016; Arenofsky, 2017). Pekerja dengan status belum menikah dalam dunia kerja dihadapkan pada kesediaan untuk lembur, shift kerja yang tidak nyaman, perjalanan atau tugas kerja ditempat yang tidak diinginkan. Pekerja dengan status menikah umumnya diuntungkan dengan jumlah gaji yang lebih besar dibandingkan pekerja yang belum menikah. Hal ini terutama terjadi pada pekerja dengan jenis kelamin laki-laki. Pekerja yang sudah bercerai atau memiliki status pernikahan janda atau duda dengan anak diketahui memiliki kesulitan mendapatkan fleksibilitas kerja untuk mengurus anak. Sedangkan dengan status tersebut, beban pengasuhan anak akan lebih besar dengan dukungan yang lebih rendah (tidak adanya peran pasangan) (Arenofsky, 2017).

3) Jumlah Anak

Beban pengasuhan dan jumlah anak mempengaruhi *work life balance* (Huda dan Firdaus, 2020; Nurhabiba, 2020). Hal tersebut erat kaitannya dengan peran yang harus dijalankan dalam kehidupan dan pekerjaan. Beban pengasuhan dan jumlah anak yang tinggi mempengaruhi ketercapaian *work*

life balance. Banyaknya jumlah anak meningkatkan tuntutan yang lebih tinggi pada aspek kehidupan yang dapat berdampak pada stres tambahan (Huda dan Firdaus, 2020).

4) Jenis Kelamin

Jenis kelamin diketahui merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *work life balance* (Simard, 2011; Arenofsky, 2017). *Work life balance* pada pekerja perempuan terkait pada norma tradisional sebagian besar masyarakat tentang pembebanan tugas rumah tangga, pengasuhan anak, dan pengasuhan orang tua (lansia) yang lebih besar pada perempuan. Namun, pekerja perempuan juga memiliki tanggung jawab pada pekerjaan. Pekerja perempuan dituntut dapat melaksanakan kedua tanggung jawab dari peran tersebut (Alqahtani, 2020). Selain itu, pekerja perempuan dituntut menentukan keputusan terhadap karirnya berdasarkan alasan keluarga seperti berhenti bekerja saat telah memiliki anak (Myers dan Major, 2017). Selaras dengan hal tersebut pekerja perempuan hingga saat ini terus mengalami tantangan dalam mencapai keseimbangan dalam perannya di keluarga dan di tempat kerja (ILO, 2022a). Pekerja dengan jenis kelamin laki-laki memiliki stigma terkait fleksibilitas kerja. Hal tersebut terjadi saat pekerja laki-laki disebut kurang memiliki dedikasi pada pekerjaan saat meminta pengaturan kerja yang fleksibel dan cuti guna menjalankan fungsi atau kewajiban sebagai ayah (paternitas) (Arenofsky, 2017).

5) Jabatan fungsional

Jabatan fungsional merupakan jabatan yang ditinjau berdasarkan fungsi dalam suatu organisasi yang umumnya terdapat dalam beberapa profesi seperti dokter ahli, juru ukur, dan dosen (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, 2020). Jabatan fungsional tersebut memberikan sejumlah tuntutan pekerjaan sesuai tingkatan jabatan. Tuntutan yang diterima akan berbanding lurus dengan beban kerja yang didapatkan (Prasetyo dkk., 2021). Beban kerja tersebut berpengaruh pada *work life balance* pekerja (Husin dkk., 2018). Penelitian oleh Kumari, (2017) menyebutkan bahwa tanggung jawab yang diterima di lingkungan kerja juga mempengaruhi *work*

life balance. Jabatan fungsional di perguruan tinggi Indonesia terbagi atas guru besar, lektor kepala, lektor, asisten ahli, dan tanpa jabatan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020).

6) Jabatan Struktural

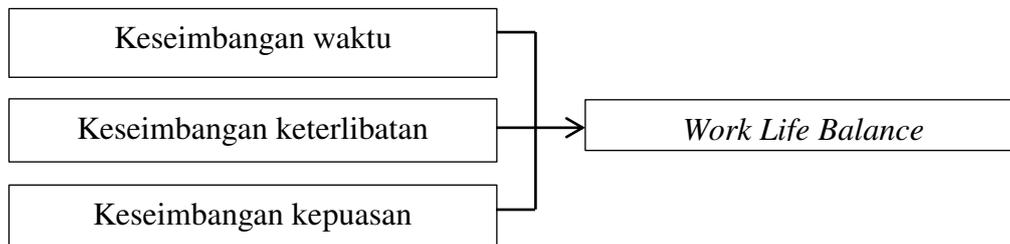
Jabatan struktural merupakan jabatan yang ada dalam organisasi atau komunitas yang diatur secara formal berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hak (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, 2020). Jabatan struktural dalam organisasi memberikan sejumlah tuntutan pekerjaan sesuai tingkatan jabatan. Tuntutan yang diterima akan berbanding lurus dengan beban kerja yang didapatkan (Prasetyo dkk., 2021). Penelitian oleh Kumari, (2017) menyebutkan bahwa tanggung jawab yang diterima di lingkungan kerja juga mempengaruhi *work life balance*.

7) Pekerjaan Sampingan

Pekerjaan sampingan atau *moonlighting* atau *side job* berpengaruh pada *work life balance* pekerja (Okiko, 2020). Beberapa pekerjaan yang dilakukan bersama erat kaitannya dengan peningkatan kecelakaan kerja, baik yang terkait pekerjaan atau bukan. Hal tersebut dapat terjadi sebagai akibat dari peningkatan kelelahan, kurang tidur, dan jadwal kerja. Pekerjaan sampingan yang dilakukan pekerja memiliki frekuensi yang tinggi melanggar peraturan minimum gaji dan peraturan terkait jam kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi *work life balance* pekerja (George dan George, 2022).

2.1.3 Dimensi *Work life balance*

McDonald dan Bradley (2005) dalam Made dan Ganapathi, (2016) menyebutkan bahwa pengukuran *work life balance* mencakup tiga dimensi.

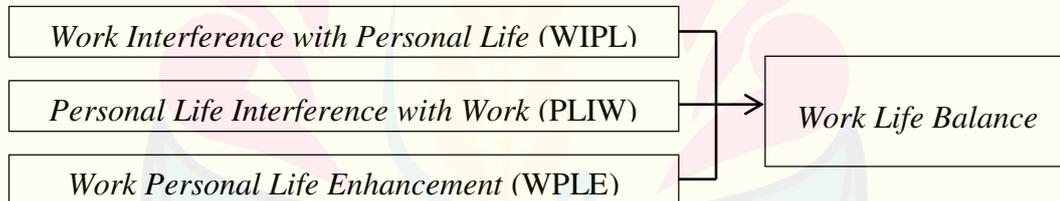


Gambar 2.5 Dimensi Pengukuran *Work life balance*

Sumber : McDonald dan Bradley (2005) dalam Made dan Ganapathi, (2016)

Dimensi pengukuran *work life balance* tersebut antara lain :

- a. Keseimbangan waktu, merujuk pada alokasi waktu yang diberikan pada aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan
- b. Keseimbangan keterlibatan, merujuk pada sejauh mana keterlibatan individu secara psikologis serta komitmennya terhadap aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan
- c. Keseimbangan kepuasan, merujuk pada seberapa puas individu pada hal terkait pada aspek pekerjaan dan bukan pekerjaannya



Gambar 2.6 Dimensi Pengukuran *Work life balance*

Sumber : Hayman (2005) dalam Agha dkk., (2017)

Hayman (2005) dalam Agha dkk., (2017) menyebutkan bahwa pengukuran *work life balance* dilakukan pada tiga dimensi interaksi yang menyebabkan gangguan antara lain :

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

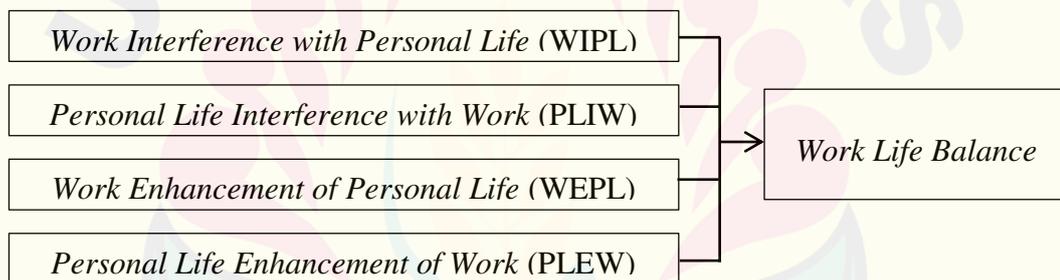
Dimensi ini mengukur terkait bagaimana faktor pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja. Contoh pernyataan untuk mengukur hubungan terkait hal tersebut antara lain kehidupan pribadi saya sulit karena pekerjaan, kebutuhan pribadi saya terabaikan karena tanggung jawab pekerjaan, kebutuhan pribadi saya tertunda akibat pekerjaan, atau pekerjaan membuat saya merindukan aktivitas pribadi.

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

Dimensi ini mengukur bagaimana dampak dari gangguan kehidupan pribadi pada tanggung jawab pekerjaan. Dimensi pengukuran ini merupakan kebalikan dari dimensi pengukuran yang sebelumnya. Contoh pernyataan terkait pengukurannya antara lain kehidupan pribadi saya menguras energi yang seharusnya untuk tanggung jawab pekerjaan, saya terlalu lelah untuk melakukan pekerjaan dengan efektif, pekerjaan saya terasa sulit karena kehidupan pribadi, atau saya kesulitan bekerja karena masalah pribadi

c. *Work Personal Life Enhancement (WPLE)*

Dimensi ini mengukur terkait bagaimana aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan saling mengingatkan atau saling menguatkan tercapainya *work life balance*. Contoh pernyataan terkait pengukuran yaitu kehidupan pribadi saya memberikan energy pada pekerjaan.



Gambar 2.7 Dimensi Pengukuran *Work life balance*
Sumber : Fisher dkk., (2009)

Lebih lanjut Fisher dkk., (2009) kemudian mengembangkan kembali dimensi pengukuran *work life balance* hingga akhirnya mendapatkan empat dimensi pengukuran, dimensi tersebut antara lain : *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*. Dimensi WIPL dan PLIW memiliki kesamaan dengan dimensi yang dinyatakan oleh Hayman (2005). Namun terdapat perbedaan pada dimensi ketiga karena dimensi tersebut lebih diperinci dengan membaginya dalam dua dimensi yang lain. Dimensi WEPL merujuk pada seberapa besar aspek pekerjaan dapat memperkuat atau mendukung aspek bukan pekerjaan. Contoh pernyataan

pengukurannya yaitu pekerjaan saya memberikan energi untuk melakukan aktivitas luar pekerjaan yang penting untuk saya dan karena pekerjaan saya memiliki *mood* atau perasaan menyenangkan di rumah. Sedangkan dimensi PLEW terkait pada seberapa besar aspek bukan pekerjaan dapat meningkatkan aspek pekerjaan. Contoh pernyataan pengukuran yaitu kehidupan saya memiliki mood yang baik di tempat kerja karena aktivitas di kehidupan pribadi saya dan kehidupan pribadi saya memberikan energi untuk melakukan pekerjaan. Penelitian ini lebih merujuk pada pengukuran *work life balance* dengan empat dimensi berdasarkan Fisher dkk., (2009). Pemilihan tersebut dilakukan dengan pertimbangan pembahasan yang dilakukan oleh Fisher lebih lengkap.

2.2 Dosen

2.2.1 Definisi Dosen

Dosen dalam UU No. 14 tahun 2005 merupakan ilmuwan dan tenaga pendidik profesional yang mempunyai tugas utama melakukan transformasi, pengembangan, serta penyebarluasan ilmu pengetahuan, teknologi, juga seni dalam kegiatan pendidikan, penelitian, serta pengabdian pada masyarakat. Dalam kedudukannya sebagai tenaga profesional pada tingkat pendidikan tinggi, dosen diangkat sesuai dengan perundangan yang berlaku. Kedudukan tersebut dibuktikan atau diakui dengan adanya sertifikat pendidik. Fungsi dosen berdasarkan kedudukannya yaitu meningkatkan peran dan martabat sebagai agen pembelajaran, pengembang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, juga pengabdian masyarakat dalam rangka peningkatan mutu pendidikan nasional. Fungsi dosen sebagai profesional bertujuan melaksanakan serta mencapai tujuan pendidikan nasional. Tujuan tersebut antara lain berkembangnya potensi peserta didik menjadi mahasiswa atau manusia dengan karakteristik beriman dan bertakwa kepada Tuhan, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

2.2.2 Hak dan Kewajiban Dosen

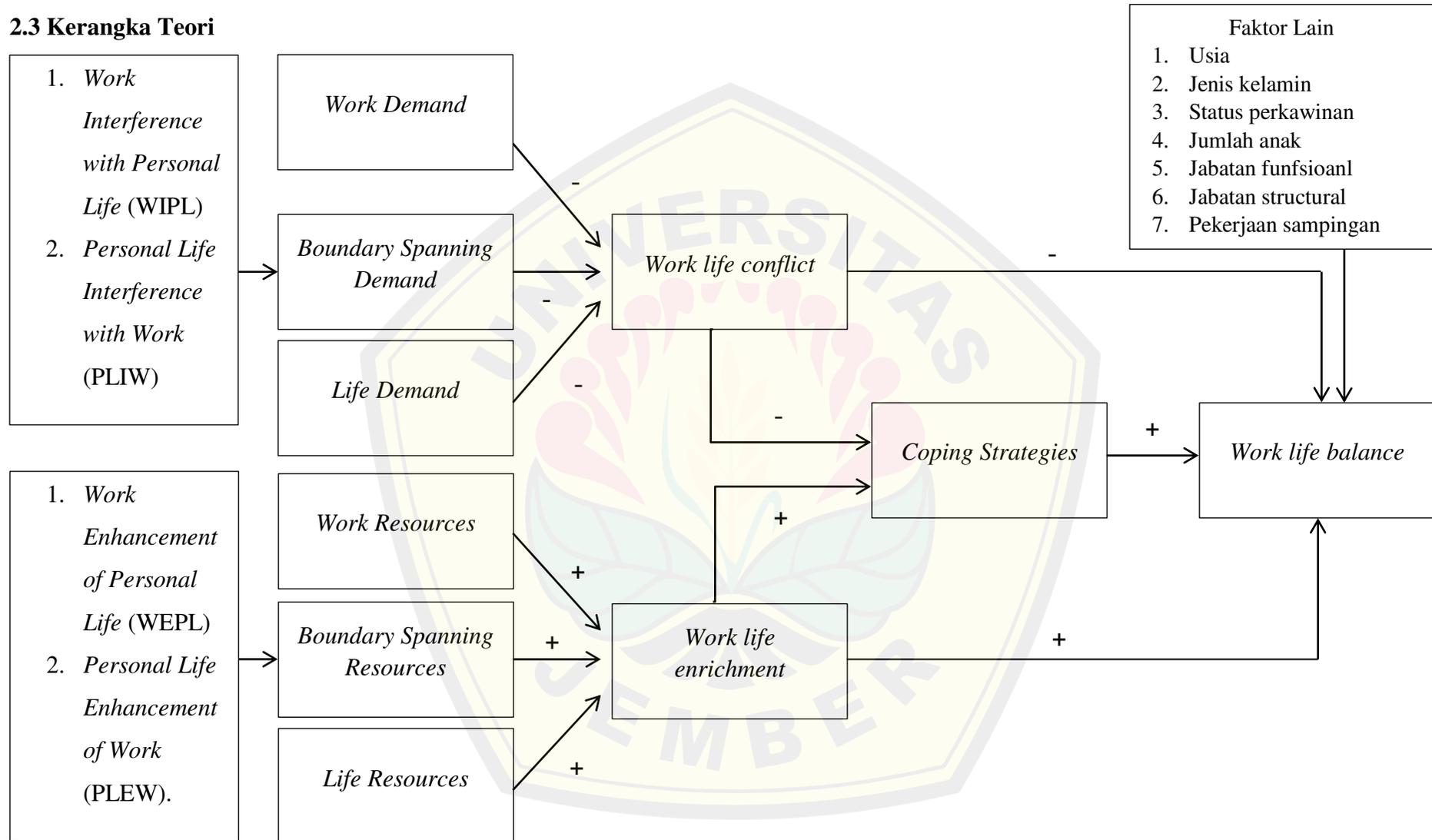
Hak dosen yang diatur dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diatur pada BAB III pasal 51 antara lain :

- a. Mendapatkan penghasilan lebih dari minimal kebutuhan hidup serta jaminan kesejahteraan sosial
- b. Memperoleh penghargaan serta promosi yang sesuai atas hasil tugas serta prestasi yang telah dicapai
- c. Mendapatkan perlindungan dalam pelaksanaan tugas serta hak untuk kekayaan intelektual
- d. Memiliki kesempatan peningkatan kompetensi, akses sumber belajar, sarpras pembelajaran, informasi, dan penelitian juga pengabdian masyarakat
- e. Mendapatkan kebebasan dan mimbar akademik serta otonomi keilmuan
- f. Mendapatkan kebebasan terkait penilaian dan penentuan kelulusan bagi peserta didik
- g. Mendapatkan kebebasan berserikat dalam organisasi profesi atau organisasi profesi keilmuan

Kewajiban dosen yang diatur dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen diatur pada BAB III pasal 60 antara lain :

- a. Melakukan pendidikan, penelitian, serta pengabdian masyarakat
- b. Melakukan perencanaan, pelaksanaan, penilaian, serta evaluasi hasil pembelajaran
- c. Melakukan peningkatan dan pengembangan kualifikasi akademik serta kompetensi dengan berkelanjutan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni
- d. Berperilaku objektif dan tidak diskriminatif pada karakteristik peserta didik mencakup jenis kelamin, suku, agama, ras, kondisi fisik tertentu, serta latar belakang ekonomi dalam proses pembelajaran
- e. Menjunjung tinggi peraturan perundangan, dasar hukum, kode etik, nilai agama, dan etika
- f. Melestarikan dan membina persatuan dan kesatuan negara

2.3 Kerangka Teori



Gambar 2.8 Kerangka Teori

Sumber: Modifikasi Fisher *dkk.* (2009), Poulse & Sudarsan, (2014) dan Pheng & Chua, (2019)

Work life balance merupakan kondisi yang terjadi saat tuntutan pekerjaan (*work*) dan tuntutan kehidupan pribadi (*life*) seimbang atau sama yang tercerminkan dari tingkat kepuasan individu terhadap keduanya. *Work life balance* dipengaruhi oleh tiga hal antara lain *work life enrichment*, *work life conflict*, dan faktor lain yang mencakup karakteristik individu. *Work life conflict* berpengaruh negatif pada *work life balance* dan merujuk pada ketidakmampuan individu dalam pengaturan tuntutan yang muncul dari pekerjaan dan kehidupan pribadi. Berdasarkan hal tersebut *work life conflict* dalam komponennya terdiri atas tuntutan dari domain kehidupan, tuntutan dari domain pekerjaan, serta bagaimana hubungan atau batasan tuntutan dari pekerjaan dan kehidupan. *Work life enrichment* berpengaruh positif pada *work life balance* dan merujuk pada kondisi dimana individu memiliki sumber daya yang baik dalam kaitannya terhadap hak dan kewajiban baik dalam kehidupan dan pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut *work life enrichment* dalam komponennya terdiri atas sumber daya yang berasal dari pekerjaan, sumberdaya dari kehidupan, dan batasan sumberdaya yang diperoleh dari keduanya. Faktor lain yang terkait dengan *work life balance* merujuk pada karakteristik individu pekerja.

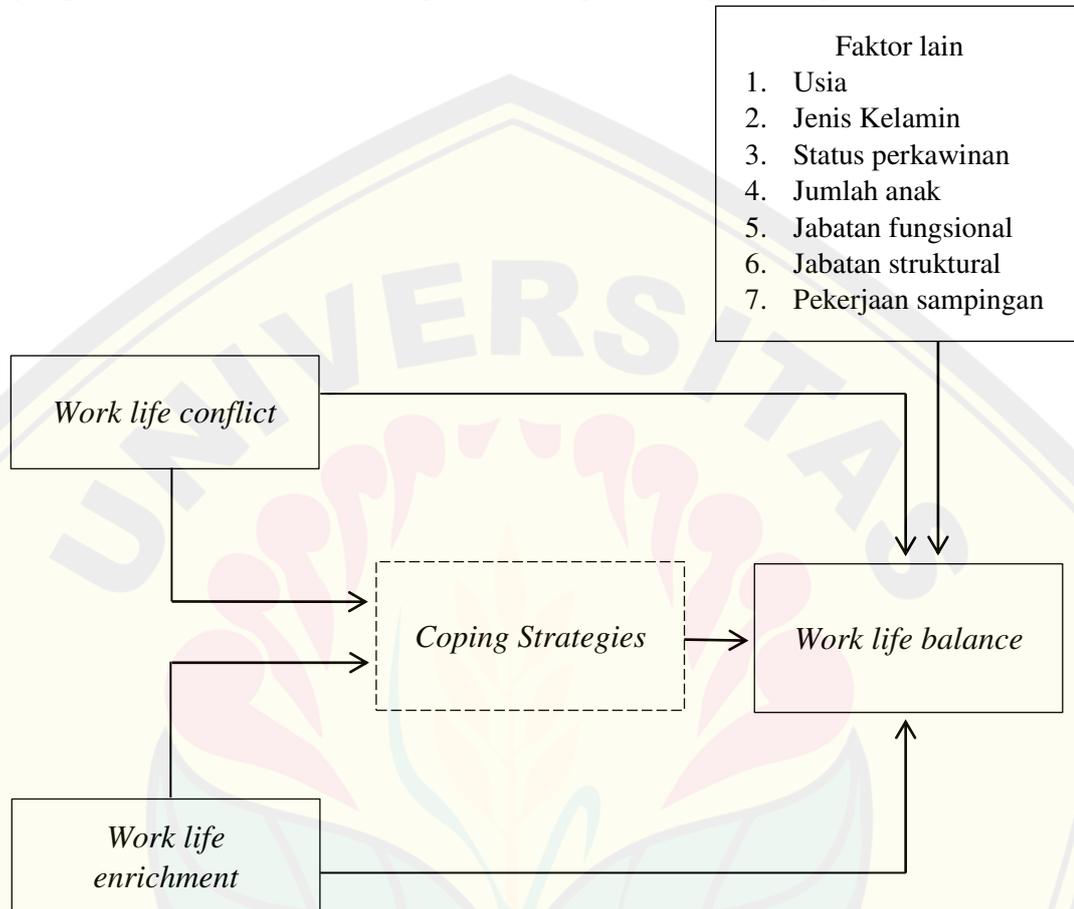
Proses pengukuran *work life balance* dilakukan dengan memisahkan faktor *work life conflict* dan *work life enrichment* pada komponen batasan antara tuntutan dan dukungan dalam masing masing dua dimensi pengukuran. *Work life conflict* melalui komponen *boundary spanning demand* dituangkan dalam dimensi *Work Interference with Personal Life* (WIPL) dan *Personal Life Interference with Work* (PLIW). Dimensi WIPL mengukur terkait bagaimana faktor pekerjaan dapat mempengaruhi kehidupan pribadi pekerja. Dimensi PLIW mengukur bagaimana dampak dari gangguan kehidupan pribadi pada tanggung jawab pekerjaan. *Work life enrichment* melalui komponen *boundary spanning resources* dituangkan dalam dimensi *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Dimensi WEPL mengukur seberapa besar aspek pekerjaan dapat memperkuat atau mendukung aspek bukan pekerjaan. Dimensi PLEW mengukur seberapa besar aspek bukan pekerjaan dapat meningkatkan aspek pekerjaan.

Coping strategy merupakan langkah atau strategi yang digunakan pekerja untuk mengubah hasil dari *work life conflict* dan *work life enrichment* dalam rangka mencapai tingkat *work life balance* yang tinggi. *Coping strategy* pekerja yang baik akan menurunkan tingkat konflik peran, baik dalam pekerjaan maupun peran yang diemban dalam kehidupan pribadi. Oleh karena itu, *coping strategy* berpengaruh positif pada tingkat *work life balance*.



2.4 Kerangka Konsep

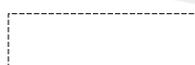
Kerangka konsep digunakan untuk memberikan pemahaman pada hubungan setiap variabel penelitian. Konsep penelitian ini mengacu pada kerangka teori yang telah dibuat. Berikut merupakan kerangka konsep dalam penelitian ini:



Keterangan:



Diteliti



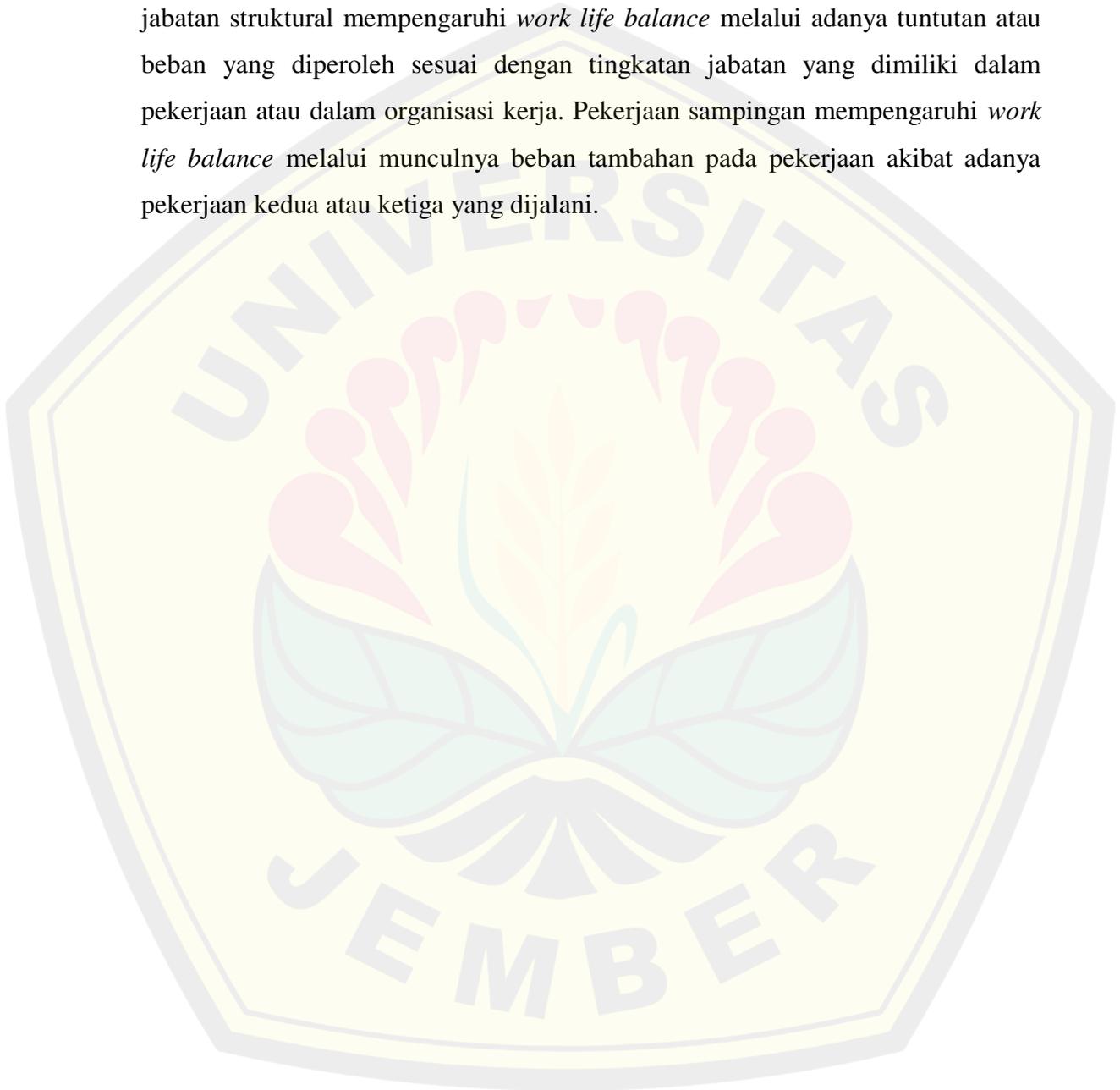
Tidak Diteliti

Gambar 2.9 Kerangka Konsep

Work life balance diukur melalui domain *work life conflict* dan *work life enrichment* pada empat dimensi pengukuran *Work Interference with Personal Life* (WIPL), *Personal Life Interference with Work* (PLIW), *Work Enhancement of Personal Life* (WEPL) dan *Personal Life Enhancement of Work* (PLEW). Hasil pengukuran kemudian diklasifikasikan menjadi tiga kategori tingkatan *work life balance* yakni rendah, sedang dan tinggi. Masing-masing dimensi diterjemahkan dalam tiga pertanyaan, sehingga jumlah pertanyaan dalam proses pengukuran tingkat *work life balance* adalah dua belas pertanyaan. *Work life conflict* dan *work life enrichment* dalam mempengaruhi tingkat *work life balance* dapat melalui mekanisme *coping strategy*. *Coping strategi* tersebut dilakukan oleh individu untuk merubah hasil *work life conflict* dan *work life enrichment*, sehingga keseimbangan dapat tercapai dalam *work life balance*. Namun, Penelitian yang akan dilakukan tidak meneliti *coping strategy* karena terlalu luas cakupannya terkait manajemen kognitif dan manajemen perilaku. Cakupan *coping strategy* secara umum terbagi menjadi dua fokus domain antara lain *coping strategy* berfokus pada masalah dan *coping strategy* berfokus pada emosi. Kedua domain tersebut dapat digali lebih baik menggunakan pendekatan ilmu psikologi, sehingga tidak diteliti dalam penelitian bidang kesehatan masyarakat. Selain itu dalam teori yang dikemukakan oleh Poulouse dan Sudarsan (2014) *coping strategies* bukanlah salah satu faktor yang berpengaruh pada *work life balance* pekerja dan berdasarkan teori oleh Pheng dan Chua (2019) *coping strategies* adalah mediator yang bersifat opsional antara *work life enrichment* dan *work life conflict* dengan *work life balance*.

Faktor lain yang terkait dengan *work life balance* merujuk pada karakteristik individu pekerja. Faktor yang termasuk dalam faktor lain yaitu usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak, jabatan fungsional, jabatan struktural, pekerjaan sampingan, total beban, pengalaman, pendapatan, dan persepsi terhadap *work life balance*. Usia mempengaruhi sikap seseorang tentang pekerjaan akibat adanya paparan kesamaan sejarah dan konstruk sosial terkait waktu yang menyebabkan perbedaan persepsi, nilai, dan opini berdasarkan usia atau tahun kelahiran. Status perkawinan mempengaruhi karakteristik tuntutan yang berbeda akibat adanya

status terkait pernikahannya. Umumnya melalui mekanisme karakteristik keberadaan tuntutan dan sumberdaya. Jumlah anak berpengaruh pada *work life balance* melalui adanya beban atau tuntutan pengasuhan pada anak. Jenis kelamin mempengaruhi *work life balance* melalui norma atau budaya yang ada dalam masyarakat yang erat kaitannya pada jenis kelamin. Jabatan fungsional dan jabatan struktural mempengaruhi *work life balance* melalui adanya tuntutan atau beban yang diperoleh sesuai dengan tingkatan jabatan yang dimiliki dalam pekerjaan atau dalam organisasi kerja. Pekerjaan sampingan mempengaruhi *work life balance* melalui munculnya beban tambahan pada pekerjaan akibat adanya pekerjaan kedua atau ketiga yang dijalani.



2.5 Hipotesis Penelitian

- a. Terdapat hubungan antara usia dengan *work life balance* dosen Universitas Jember
- b. Terdapat hubungan antara status perkawinan dengan *work life balance* dosen Universitas Jember
- c. Terdapat hubungan antara jumlah anak dengan *work life balance* dosen Universitas Jember
- d. Terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan *work life balance* dosen Universitas Jember
- e. Terdapat hubungan antara jabatan fungsional dengan *work life balance* dosen Universitas Jember
- f. Terdapat hubungan antara jabatan struktural dengan *work life balance* dosen Universitas Jember
- g. Terdapat hubungan antara pekerjaan sampingan dengan *work life balance* dosen Universitas Jember

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian analitik dan desain *cross sectional*. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* karena pengukuran variabel yang dilakukan satu kali dan tidak dilakukan tindak lanjut pada saat pengukuran dilakukan (Sastroasmoro & Ismael, 2014:112).

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Universitas Jember pada dosen yang memiliki Nomor Induk Dosen Nasional (NIDN), Nomor Urut Pendidik (NUP), atau Nomor Induk Dosen Khusus (NIDK).

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan Januari sampai dengan Maret 2023. Rincian pelaksanaan penelitian sebagai berikut

- a. Pengumpulan data : Februari-Maret 2023
- b. Penyusunan hasil dan pembahasan : Maret-April 2023

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi Penelitian

Populasi merupakan total elemen yang akan digeneralisir dalam penelitian. Elemen yang dimaksud merupakan semua subjek atau unit penelitian (Sugiyono, 2019:126). Populasi penelitian ini adalah dosen Universitas Jember. Dalam

menentukan populasi penelitian, terdapat kriteria inklusi dan eksklusi yang wajib dipenuhi dalam setiap anggota dalam populasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kriteria Inklusi

Kriteria inklusi merupakan ciri khusus yang diharapkan dari populasi berdasarkan teori, topik, dan kondisi penelitian agar dapat terpilih menjadi sampel (Mastutoh & Anggita T, 2018:169). Kriteria inklusi pada penelitian ini yaitu :

- 1) Bersedia menjadi responden
- 2) Dosen Universitas Jember yang memiliki nomor registrasi (NIDN/NUP/NIDK)

b. Kriteria Eksklusi

Kriteria eksklusi merupakan ciri khusus yang mengeluarkan sampel dari proses analisis karena alasan tertentu sesuai dengan kondisi penelitian (Mastutoh & Anggita T, 2018:169). Kriteria eksklusi pada penelitian ini yaitu

- 1) Tidak sedang dalam masa cuti dan atau tugas belajar pada saat penelitian dilakukan.

Jumlah total dosen di Universitas Jember adalah 1.222 orang tahun ajaran 2022/2023 pada lima belas fakultas. Jumlah tersebut kemudian diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan dalam penelitian pada delapan fakultas yang memberikan izin penelitian, sehingga jumlah populasi dalam penelitian diketahui adalah 376 dosen.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari populasi dengan karakteristik yang sama dalam satu populasi. Penggunaan sampel dalam penelitian dapat menghasilkan kesimpulan yang berlaku dalam populasi (Sugiyono, 2019). Jumlah sampel yang diteliti harus dapat mewakili populasi atau representatif. Perhitungan sampel dilakukan dengan aplikasi G*power versi 3.1.9.4 (Faul dkk., 2007). Perhitungan sampel melalui aplikasi G*power dapat dilakukan dengan memasukkan nilai level signifikansi (α), *statistical power* atau kekuatan statistik ($1-\beta$), dan *size effect* atau ukuran efek serta menentukan arah hipotesis (Kang, 2021). Nilai level signifikansi

(α) yang digunakan dalam penelitian 0,05. Nilai tersebut umum digunakan dan dapat diterima dalam penelitian bidang kesehatan (Malone dkk., 2016; Sugiyono, 2019). Nilai kekuatan statistik ($1-\beta$) yang digunakan dalam penelitian 0,9. Nilai minimal yang dapat diterima untuk kekuatan statistik yaitu 0,8 (Widhiarso, 2012; Bartlett, 2019). Nilai ukuran efek yang digunakan dalam penelitian 0,3. Nilai ukuran efek tersebut ditentukan berdasarkan rekomendasi nilai ukuran efek oleh Cohen, (1988) pada kategori medium untuk uji hubungan atau korelasi. Arah hipotesis yang dimasukkan dalam G*power yaitu *two tails*, menyesuaikan dengan hipotesis penelitian.

Berdasarkan perhitungan menggunakan G*power berdasarkan nilai level signifikansi (α), *statistical power* atau kekuatan statistik ($1-\beta$), dan *size effect* atau ukuran efek serta menentukan arah hipotesis yang telah ditentukan, maka dapat diketahui besar sampel penelitian yaitu sebanyak 112 dosen Universitas Jember. Sebagai upayaantisipasi responden terpilih sebagai sampel mengalami *drop out*, diterapkan koreksi besar sampel menggunakan rumus oleh Sastroasmoro dan Ismael, (2014):

$$n' = \frac{n}{(1-f)}$$

Keterangan:

n = Besar sampel yang dihitung

f = Perkiraan proporsi *drop out* (10% atau 0,1)

Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan jumlah koreksi besar sampel sebagai berikut:

$$n' = \frac{n}{(1-f)}$$

$$n' = \frac{112}{(1-0,1)}$$

$$n' = 124,44$$

$$n' \approx 125$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui besar sampel penelitian yaitu sebanyak 125 dosen Universitas Jember.

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *proporsional random sampling*. Teknik *proporsional random sampling* digunakan pada populasi dengan jumlah anggota subkelompok yang tidak sama. Proporsional random sampling akan membagi jumlah total sampel sesuai dengan perbandingan jumlah anggota tiap subkelompok, sehingga karakteristik tiap subkelompok tetap nampak (Yusuf, 2017:162). Populasi penelitian dosen Universitas Jember terbagi dalam delapan fakultas antara lain Fakultas Farmasi, Fakultas Pertanian, Fakultas Kedokteran, Fakultas Ilmu Komputer, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Fakultas Teknologi Pertanian dan Fakultas Keperawatan. Pengambilan sampel pada masing masing fakultas dilakukan secara random menggunakan aplikasi *Ms.Excel* berdasarkan daftar populasi. Jumlah masing masing sampel dalam fakultas dihitung berdasarkan rumus :

$$n_i = \frac{N_i}{N} \cdot n'$$

Keterangan:

n_i = besar sampel yang dibutuhkan dalam kelompok

n' = besar sampel penelitian

N_i = besar anggota populasi dalam kelompok

N = jumlah anggota populasi keseluruhan

Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel masing-masing Fakultas yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Sampel tiap Fakultas

No.	Fakultas	Jumlah Populasi (Orang)	Perhitungan Proporsi Sampel ($N_i/N * n'$)	Jumlah Sampel (Orang)
1	Fakultas Farmasi	32	$32/375 * 125 = 10,64$	11
2	Fakultas Pertanian	71	$71/375 * 125 = 23,60$	24
3	Fakultas Kedokteran	51	$51/375 * 125 = 16,95$	17
4	Fakultas Teknologi Pertanian	48	$48/375 * 125 = 15,96$	16
5	Fakultas Ilmu Komputer	29	$29/375 * 125 = 9,64$	10
6	Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik	67	$67/375 * 125 = 22,27$	23
7	Fakultas Kesehatan Masyarakat	43	$43/375 * 125 = 14,30$	15
8	Fakultas Keperawatan	35	$35/375 * 125 = 11,64$	12
Total		376		128

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat diketahui besar sampel penelitian yaitu sebanyak 128 dosen Universitas Jember.

3.4 Variabel dan Definisi Operasional

3.4.1 Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut yang memiliki keberagaman pada individu atau objek dalam satu populasi (Sugiyono, 2019:67). Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel terikat (*dependen*) dan variabel bebas (*independen*).

a. Variabel Terikat (*dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang terpengaruhi ataupun muncul akibat variabel bebas (Sugiyono, 2019:69). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work life balance*.

b. Variabel Bebas (*independen*)

Variabel merupakan variabel yang menjadi suatu penyebab atau variabel yang mempengaruhi munculnya ataupun perubahan pada variabel terikat (Sugiyono, 2019:69). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah usia, status perkawinan, jumlah anak, jenis kelamin, jabatan fungsional, jabatan struktural dan pekerjaan sampingan.

3.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan atau deskripsi sifat atau karakteristik variabel yang diteliti hingga variabel tersebut dapat diukur dalam penelitian (Sugiyono, 2019).

Tabel 3.2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data
Variabel <i>Dependen</i>					
1.	<i>Work life balance</i>	kondisi sejauh mana individu terlibat dan merasa puas dalam menjalankan perannya dalam dunia pekerjaan dan perannya di rumah	Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i> Instrumen yang digunakan adalah kuesioner <i>work</i>	Pernyataan <i>favorable</i> : 1. sangat tidak setuju = 1 2. kurang setuju=2 3. setuju = 3	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data	
		yang dilihat dari indikator <i>Work Interference with Personal Life</i> (WIPL), <i>Personal Life Interference with Work</i> (PLIW), <i>Work Enhancement of Personal Life</i> (WEPL), <i>Personal Life Enhancement of Work</i> (PLEW). berdasarkan hasil kuesioner	<i>life balance</i> yang terdiri atas 6 pernyataan <i>favorable</i> dan 6 pernyataan <i>unfavorable</i> . Pernyataan <i>favorable</i> pada indikator WEPL dan PLEW nomor 7-12. Pernyataan <i>unfavorable</i> pada indikator WIPL dan PLIW pada nomor 1-6	4. sangat setuju =4 Pernyataan <i>unfavorable</i> : 1. sangat tidak setuju = 4 2. kurang setuju=3 3. setuju = 2 4. sangat setuju =1 Nilai total tingkat <i>work life balance</i> diklasifikasikan menjadi: 1. Tingkat <i>work life balance</i> rendah (12-23) 2. Tingkat <i>work life balance</i> sedang (24-35) 3. Tingkat <i>work life balance</i> tinggi (36-48)		
Variabel Independen						
1	Usia	Lama responden dilahirkan hingga saat penelitian dilakukan	hidup sejak dilahirkan hingga saat penelitian dilakukan	Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	1. usia 22-41 tahun 2. usia 42-57 tahun 3. usia 58-76 tahun Sumber : (Jirí, 2016)	Nominal
2.	Jumlah anak	Jumlah anak yang pernah dilahirkan istri dengan akta kelahiran tercatat nama ayah dan ibu yang sama		Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	1. ≤ 2 2. > 2 Sumber : (Syamsul dkk., 2020)	Nominal
3.	Status Pernikahan	Status pernikahan yang tercatat dalam kartu tanda penduduk		Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	1. belum kawin 2. kawin 3. cerai hidup 4. cerai mati Sumber : (BPS, 2022a)	Nominal
4.	Jenis Kelamin	Pengelompokkan dosen berdasarkan ciri fisik yaitu laki-laki dan perempuan yang tercatat dalam kartu tanda penduduk		Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	1. Laki-laki 2. Perempuan Sumber : (BPS, 2022b)	Nominal

No	Variabel	Definisi Operasional	Teknik dan Alat Pengumpulan Data	Kriteria Penilaian	Skala Data
5	Jabatan Fungsional	Status dosen yang menunjukkan tanggung jawab, tugas, hak, dan wewenang dalam satuan pendidikan tinggi berdasarkan keahlian	Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	0. Tanpa Jabatan 1. Asisten Ahli 2. Lektor 3. Lektor Kepala 4. Guru Besar (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020)	Ordinal
6	Jabatan Struktural	Jabatan struktur organisasi suatu lembaga pendidikan tinggi yang diemban dosen	Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	0. Tidak ada 1. Lainnya 2. Wakil Dekan I, II, dan III 3. Dekan 4. Wakil Rektor I, II, dan III 5. Rektor (Datin BPKH UNEJ, 2022)	Ordinal
7	Pekerjaan Sampingan	Pekerjaan kedua atau ketiga yang dilakukan selain pekerjaan sebagai dosen yang mendapatkan upah atau bayaran	Angket <i>online</i> dengan menggunakan <i>google form</i>	1. Menjadi karyawan di perusahaan kedua 2. Menjual barang dan jasa 3. Konsultan 4. Menjalankan usaha sendiri 5. Lainnya, sebutkan 6. Tidak Ada (Fattah dkk., 2020)	Nominal

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari responden penelitian oleh peneliti merupakan data primer (Mastutuh & Anggita T, 2018:201). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian angket *online* meliputi karakteristik individu dan *work life balance*.

3.5.2 Data Sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen atau sumber data lain yang sudah ada (Mastutoh & Anggita T, 2018:201). Data yang diperoleh berasal dari penelitian terdahulu, artikel jurnal, buku, atau dokumen lain yang memiliki topik serupa.

3.6 Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan wawancara dan angket *online*

3.6.1 Teknik Pengumpulan Data

Angket *Online*

Angket atau kuesioner merupakan pengumpulan data melalui pemberian pernyataan atau pertanyaan tertulis pada responden dengan tujuan mencari jawaban responden (Sugiyono, 2019:199). Pengumpulan data melalui angket *online* dilakukan untuk mengetahui karakteristik individu dan *work life balance*. Angket *online* diberikan pada responden menggunakan media *whatsApp* dan *email* dengan bantuan tautan unej.id/KuesionerWLB

3.6.2 Instrumen Pengumpulan Data

Instrumen merupakan alat ukur fenomena yang diamati oleh peneliti (Sugiyono, 2019:156). Penelitian ini menggunakan *google form* yang berisi sejumlah pernyataan sesuai variabel penelitian yang disebarkan melalui *whatsApp* dan *email* responden dosen di Universitas Jember. Instrumen yang digunakan dalam penelitian meliputi:

a. Instrumen faktor individu

Kuesioner faktor individu dalam penelitian ini meliputi usia, status perkawinan, jenis kelamin, dan jumlah anak.

b. Instrumen *work life balance*

Instrumen pengukuran tingkat *work life balance* yang digunakan merupakan alat pengukur yang dikembangkan oleh Fisher dkk., (2009). Instrumen ini

terdiri atas 6 pernyataan *favorable* dan 6 pernyataan *unfavorable*. Hasil uji validitas bernilai 0,511 menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE yang dapat diterima untuk menyatakan suatu variabel valid adalah $>0,50$. Hasil uji reliabilitas bernilai 0,908 dan 0,924 menggunakan nilai dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang dapat diterima untuk menyatakan suatu variabel reliabel adalah $>0,70$. Skala pengukuran *work life balance* yang digunakan dikembangkan oleh Fisher dkk., (2009) dan diadaptasi dari Yusvia, (2021). Jawaban pernyataan berupa skala likert yang terdiri atas : sangat tidak setuju = 1; tidak setuju = 2; setuju = 3; dan sangat setuju = 4 pada pernyataan *favorable*. Jawaban pernyataan berupa skala likert yang terdiri atas : sangat tidak setuju = 4; tidak setuju = 3; setuju = 2; dan sangat setuju = 1 pada pernyataan *unfavorable*.

3.7 Teknik Pengolahan, Penyajian, dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan menggunakan bantuan software Ms. Excel dan SPSS 24. Tahapan pengolahan data yang dilakukan antara lain :

a. *Editing*

Editing merupakan proses pemeriksaan kelengkapan data dan pemeriksaan kesesuaian data sebelum diolah lebih lanjut (Mastutoh & Anggita T, 2018:245).

b. *Coding*

Coding merupakan proses pemberian kode pada data dengan tujuan mempermudah proses pengolahan data. Umumnya kode yang digunakan berupa angka (Mastutoh & Anggita T, 2018:245).

c. *Processing*

Processing merupakan proses atau kegiatan pengolahan data menggunakan bantuan *software* pengolahan data (Mastutoh & Anggita T, 2018:246).

d. *Cleaning*

Cleaning merupakan proses pemeriksaan ulang kelengkapan dan kesesuaian data yang diolah dalam tahap *processing*. Pemeriksaan yang dilakukan mencakup *missing data*, variasi, dan konsistensi data (Mastutoh & Anggita T, 2018:246).

3.7.2 Teknik Penyajian Data

Penyajian data adalah upaya penyampaian hasil dari penelitian dengan menggunakan laporan hasil yang ditulis dengan sederhana dan jelas. Penyajian data bertujuan memberikan gambaran sistematis hasil penelitian, mempermudah dan mempercepat penerimaan data pada pembaca, mempermudah analisis data, dan mempermudah pengambilan keputusan secara cepat, tepat, dan akurat (Mastutoh & Anggita T, 2018:269). Penyajian data penelitian dilakukan menggunakan tabel distribusi frekuensi, tabel hubungan antar variabel, dan narasi.

3.7.3 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang mencakup pengelompokan, tabulasi, penyajian, dan perhitungan data berdasarkan variabel (Sugiyono, 2019:206). Teknik analisis data yang digunakan antara lain :

a. Analisis Univariat

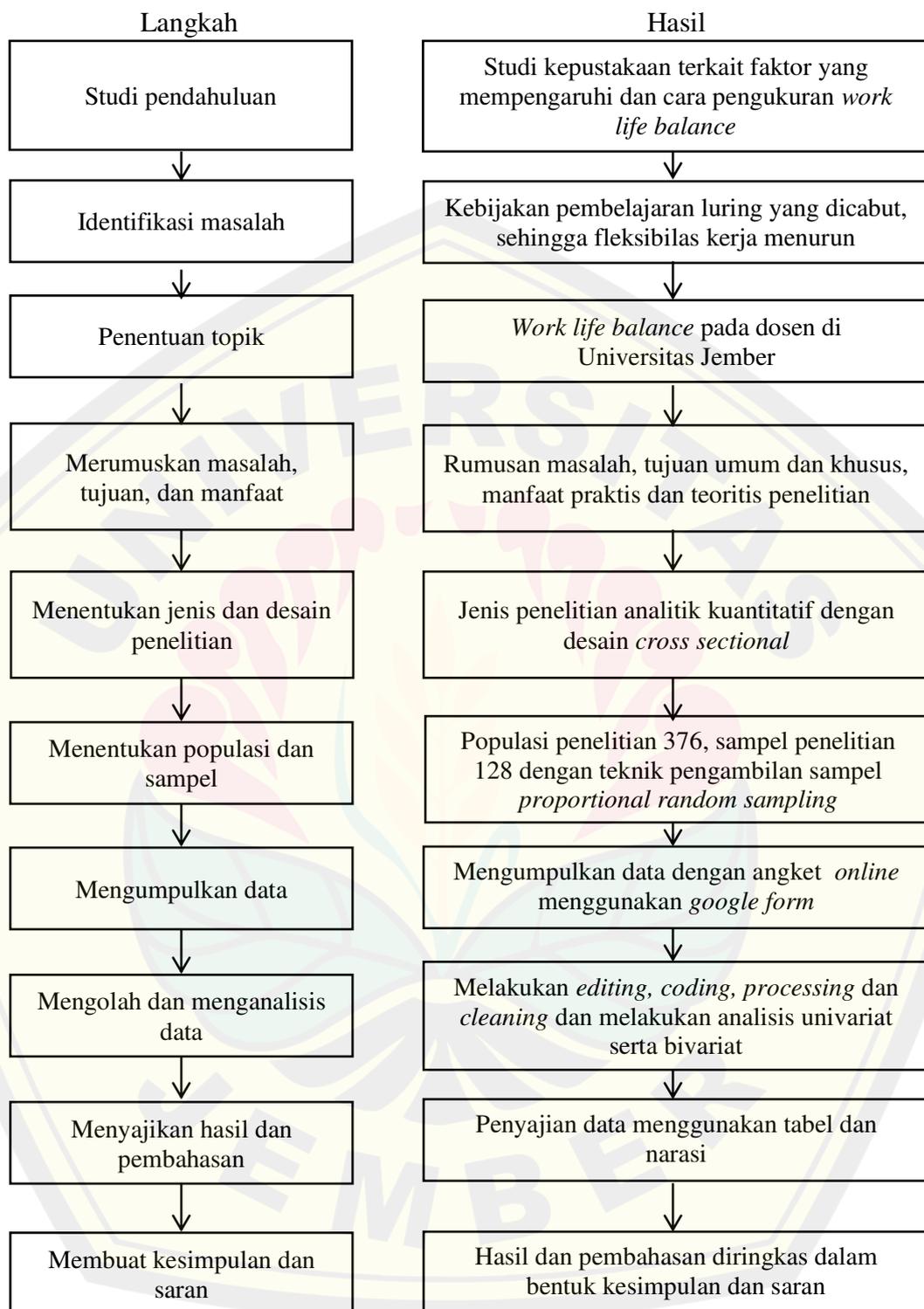
Analisis univariat merupakan analisis yang bertujuan memberikan deskripsi karakteristik dari setiap variabel dalam bentuk persentase dan distribusi frekuensi (Notoatmodjo, 2010:182). Analisis univariat yang digunakan adalah persentase dan distribusi frekuensi data variabel bebas dan terikat. Variabel independen yang diteliti yaitu faktor individu (usia, status pernikahan, jumlah anak, jenis kelamin, jabatan struktural, jabatan fungsional, dan pekerjaan sampingan). Sedangkan variabel dependen yang diteliti adalah *work life balance*.

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan uji statistik pada variabel bebas dan terikat dengan tujuan mengetahui hubungan antar dua variabel (Notoatmodjo, 2010). Analisis bivariat yang digunakan adalah uji koefisiensi kontingensi. Uji koefisien kontingensi dilakukan pada uji hubungan antara variabel skala data nominal dan antara variabel skala data nominal dengan variabel skala data ordinal dengan karakteristik yang mirip skala data ordinal (Sugiyono, 2019). Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen.



3.8 Alur Penelitian



Gambar 3. 1 Alur Penelitian

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Universitas Jember

Universitas Jember (UNEJ) merupakan Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang berdiri pada tahun 1964. Universitas Jember mengembangkan berbagai rumpun ilmu mencakup ilmu pertanian, teknik, kesehatan, dan sosial humaniora. Rumpun ilmu tersebut tersebar dalam lima belas fakultas dan pascasarjana dengan rincian seratus tujuh program studi pada tingkat diploma (D III), sarjana terapan (D IV), sarjana (S 1), magister (S 2), dan doktoral (S 3). Terkait dengan akreditasi, Universitas Jember telah mendapatkan predikat akreditasi unggul (Akreditasi A) yang diberikan oleh Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbud Ristek) (Humas Unej, 2023a).

Universitas Jember memiliki visi “Menjadi Universitas unggul dalam pengembangan sains, teknologi, dan seni berwawasan lingkungan, bisnis, dan pertanian industrial”. Visi tersebut didukung misi Universitas Jember antara lain, menyelenggarakan dan mengembangkan pendidikan akademik, vokasi, dan profesi yang berkualitas, berwawasan lingkungan, bisnis, dan pertanian industrial serta bereputasi internasional; menghasilkan dan mengembangkan sains, teknologi dan seni melalui proses pembelajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang kreatif, inovatif, dan bernilai; mengembangkan sistem pengelolaan universitas yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi; mengembangkan jejaring kerja sama dengan pemangku kepentingan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas UNEJ. Selain visi dan misi Universitas Jember memiliki tujuan yakni mewujudkan lulusan yang cendekia, kompetitif, dan adaptif; menghasilkan karya sains, teknologi, dan seni yang unggul dan bernilai ekonomi, ramah lingkungan, berkearifan lokal dan berkontributif bagi masyarakat; mewujudkan budaya kerja unggul dengan memantapkan penerapan sistem manajemen mutu yang akuntabel, efektif, dan efisien berbasis teknologi informasi dan komunikasi; dan mewujudkan UNEJ yang diakui secara nasional dan internasional (Humas Unej, 2023b).

Proses pembelajaran saat ini berlangsung dengan jumlah peserta didik kurang lebih empat puluh ribu mahasiswa dengan 1.222 tenaga pengajar dan 1.364 tenaga kependidikan. Proses pembelajaran yang dilakukan didukung berbagai sarana berupa gedung perkuliahan, perpustakaan terakreditasi A, laboratorium, rumah susun sewa, akses ke layanan perbankan, Universitas Jember *Medical Center* (UMC), fasilitas olah raga dan lainnya. Alumni Universitas Jember hingga tahun 2022 mencapai 116.911 alumnus yang tersebar di seluruh Indonesia (Humas Unej, 2023a).

4.1.2 Karakteristik Individu pada Dosen Universitas Jember

Distribusi frekuensi karakteristik individu responden berdasarkan hasil angket *online* pada dosen di Universitas Jember sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Individu Responden

Karakteristik Individu	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
28-46 tahun	82	64,1
47-58 tahun	27	21,1
59-77 tahun	19	14,8
Status Perkawinan		
Belum Kawin	9	7,0
Kawin	117	91,4
Cerai Hidup	0	0
Cerai Mati	2	1,6
Jumlah anak		
≤2	80	62,5
>2	48	37,5
Jenis Kelamin		
Laki-laki	70	54,7
Perempuan	58	45,3
Jabatan Fungsional		
Tanpa Jabatan	16	12,5
Asisten Ahli	36	28,1
Lektor	45	35,2
Lektor Kepala	23	18,0
Guru Besar	8	6,3

Karakteristik Individu	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jabatan Struktural		
Tidak Ada	76	59,4
Lainnya	39	30,5
Wakil Dekan I, II, dan III	7	5,5
Dekan	5	3,9
Wakil Rektor I, II, dan III	1	0,8
Rektor	0	0
Pekerjaan sampingan		
Menjadi karyawan di perusahaan kedua	0	0,0
Menjual barang dan jasa	6	4,7
Konsultan	17	13,3
Menjalankan usaha sendiri	13	10,2
Lainnya	4	3,1
Tidak ada	88	68,8
Total	128	100

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui kelompok usia responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah 28-46 tahun dengan jumlah 82 orang (64,1%). Berdasarkan jenis kelamin diketahui responden lebih banyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 70 orang (54,7%). Mayoritas responden diketahui memiliki status pernikahan menikah dengan jumlah 117 orang responden (91,4%). Responden yang telah memiliki anak sebagian besar memiliki jumlah anak ≤ 2 dengan jumlah responden 80 orang (62,5%). Jabatan fungsional yang paling banyak dimiliki oleh responden adalah lektor sejumlah 45 orang (35,2%). Sebagian besar responden diketahui tidak memiliki jabatan struktural di Universitas Jember. Sejumlah 76 orang responden tidak memiliki jabatan struktural (59,4%). Hal tersebut juga berlaku pada pekerjaan sampingan, sejumlah 88 orang responden tidak memiliki pekerjaan sampingan (68,8%).

4.1.2 Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Distribusi frekuensi tingkat *work life balance* responden berdasarkan hasil angket *online* pada dosen di Universitas Jember sebagai berikut:

Tabel 4. 2 Distribusi Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Tingkat <i>Work life balance</i>	Jumlah (n)	Persentase (%)
Rendah	1	0,8
Sedang	85	66,4
Tinggi	42	32,8
Total	128	100

Diketahui berdasarkan tabel 4.2 sebagian besar responden memiliki tingkat *work life balance* pada kategori sedang. Responden dengan tingkat *work life balance* sedang sejumlah 85 orang (67,2%). Responden dengan tingkat *work life balance* tinggi sejumlah 42 orang (32,8%). Responden dengan tingkat *work life balance* rendah sejumlah 1 orang (0,8%).

Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain *Work Interference with Personal Life*

Item Pernyataan <i>Work Interference with Personal Life</i>	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
	Waktu berkumpul dengan teman/ keluarga berkurang karena pekerjaan	12	9,4	28	21,9	58	45,3	30	23,4	128
Saya seringkali tidak dapat menjalankan hobi/ aktivitas yang disukai karena urusan pekerjaan	12	9,4	54	42,2	35	27,7	27	21,1	128	100
Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan	17	13,3	50	39,1	44	34,4	17	13,3	128	100
Total	41	10,7	132	34,4	137	35,7	74	19,3	384	100

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui distribusi frekuensi persepsi terhadap domain *Work Interference with Personal Life*. Sejumlah 88 responden (68,7%) menyatakan bahwa waktu berkumpul bersama teman/keluarga berkurang karena pekerjaan. Sejumlah 62 responden (48,8%) menyatakan seringkali tidak dapat menjalankan hobi karena urusan pekerjaan. Sejumlah 61 responden (47,7%) menyatakan sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain *Personal Life Interference with Work*

Item Pernyataan <i>Personal Life Interference with Work</i>	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kehidupan pribadi saya mengurus energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya	29	22,7	62	48,8	31	24,2	6	4,7	128	100
Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya	17	13,3	45	35,2	50	39,1	16	12,5	128	100
Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena terlalu kewalahan dengan urusan pribadi	52	40,6	62	48,4	12	9,4	2	1,6	128	100
Total	98	25,5	169	44,0	93	24,2	24	6,3	384	100

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui distribusi frekuensi persepsi terhadap domain *Personal Life Interference with Work*. Sejumlah 91 responden (71,5%) menyatakan kehidupan pribadi tidak mengurus energi yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Sejumlah 66 responden (51,6%) menyatakan akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi. Sejumlah 114 responden (89%) menyatakan tidak mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaan karena terlalu kewalahan dengan urusan pribadi.

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain *Work Enhancement of Personal Life*

Item Pernyataan <i>Work Enhancement of Personal Life</i>	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kondisi pekerjaan memberikan energi dan suasana hati positif kepada kehidupan pribadi/keluarga	2	1,6	27	21,1	66	51,6	33	25,8	128	100
Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya	5	3,9	45	35,2	65	50,8	13	10,2	128	100
Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu untuk mengatasi masalah-	14	10,9	38	29,7	70	54,7	6	4,7	128	100

Item Pernyataan <i>Work Enhancement of Personal Life</i>	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
masalah pribadi dan masalah di rumah										
Total	21	5,5	110	28,7	201	52,3	52	13,5	384	100

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui distribusi frekuensi persepsi terhadap domain *Work Enhancement of Personal Life*. Sejumlah 99 responden (77,4%) menyatakan Kondisi pekerjaan memberikan energi dan suasana hati positif kepada kehidupan pribadi/keluarga. Sejumlah 78 responden (61%) menyatakan Pekerjaan memberikan tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi responden. Sejumlah 76 responden (59,4%) menyatakan hal yang dilakukan di tempat kerja membantu untuk mengatasi masalah- masalah pribadi dan masalah di rumah.

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Jawaban Kuesioner Domain *Personal Life Enhancement with Work*

Item Pernyataan <i>Personal Life Enhancement with Work</i>	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kondisi kehidupan pribadi/keluarga memberikan energi dan suasana hati yang positif ketika saya bekerja	1	0,8	1	0,8	58	45,3	68	53,1	128	100
Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya	0	0	12	9,4	71	55,5	45	35,2	128	100
Kehidupan pribadi saya memberi energi untuk melakukan pekerjaan saya.	0	0	5	3,9	66	51,6	57	44,5	128	100
Total	1	0,3	18	4,7	195	50,8	170	44,3	384	100

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui distribusi frekuensi persepsi terhadap domain *Personal Life Enhancement with Work*. Sejumlah 126 responden (98,4) menyatakan kondisi kehidupan pribadi/keluarga memberikan energi dan suasana

hati yang positif ketika bekerja. Sejumlah 116 responden (90,7%) menyatakan kehidupan pribadi membantu responden menjadi santai dan memberi kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya. Sejumlah 123 responden (96,1) menyatakan kehidupan pribadi memberi energi untuk melakukan pekerjaan.

4.1.3 Hubungan Karakteristik Individu dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Salah satu tujuan khusus penelitian adalah menganalisis hubungan karakteristik individu berupa usia, status perkawinan, jumlah anak, jenis kelamin, jabatan fungsional, jabatan struktural, dan pekerjaan sampingan pada *work life balance* dosen Universitas Jember. Hubungan karakteristik individu dengan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember yaitu:

a. Hubungan Usia dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara usia dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Tabulasi Silang Usia dengan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Usia	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P Value	Contingency Coefficient C
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
28-46 tahun	58	45,3	24	18,8	82	64,1	0,502	0,103
47-58 tahun	16	12,5	11	8,6	27	21,1		
59-77 tahun	12	9,4	7	5,5	19	14,8		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Keseluruhan kelompok usia menunjukkan jumlah lebih banyak responden yang memiliki tingkatan *work life balance* cukup. Diketahui pada kelompok usia 28-46 tahun responden yang memiliki tingkat *work life balance* cukup sejumlah 58 orang (45,3%) lebih banyak dibandingkan dengan responden yang memiliki tingkat *work life balance* baik. Kelompok usia 47-58 tahun memiliki sejumlah 16 orang (12,5%) tingkatan *work life balance* kategori cukup dan kelompok usia 59-77 tahun memiliki sejumlah 12 orang (9,4%) tingkatan *work life balance* kategori

cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,502. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara usia dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara usia dan *work life balance* adalah lemah. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

b. Hubungan Status Pernikahan dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara status pernikahan dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 8 Tabulasi Silang Status Pernikahan dengan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Status Pernikahan	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P value	<i>Contingency Coefficient C</i>
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Belum menikah dan cerai	8	6,3	3	2,3	11	8,6	0,682	0,036
Menikah	78	60,9	39	30,5	117	91,4		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Berdasarkan status pernikahan sebagian besar memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang telah menikah sejumlah 78 orang (60,9%) orang memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang belum menikah dan telah bercerai (saai ini tidak memiliki pasangan) sejumlah 11 orang (8,6%) orang memiliki tingkat *work life balance* cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,682. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara status pernikahan dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara status pernikahan dan *work life balance* adalah kurang berarti. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

c. Hubungan Jumlah Anak dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara jumlah anak pernikahan dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 9 Tabulasi Silang Jumlah Anak dengan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Jumlah Anak	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P value	<i>Contingency Coefficient C</i>
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
≤2	50	39,1	30	23,4	80	62,5	0,145	0,128
>2	36	28,1	12	9,4	48	37,5		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Berdasarkan kategori jumlah anak sebagian besar memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki anak ≤2 sejumlah 50 orang (39,1%) orang memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki anak >2 sejumlah 36 orang (28,1%) orang memiliki tingkat *work life balance* cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,145. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara jumlah anak dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara jumlah anak dan *work life balance* adalah lemah. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

d. Hubungan Jenis Kelamin dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara jenis kelamin dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 10 Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Jenis Kelamin	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P value	Contingency Coefficient C
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Laki-laki	44	34,4	26	20,3	70	54,7	0,252	0,101
Perempuan	42	32,8	16	12,5	58	45,3		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Berdasarkan jenis kelamin sebagian besar memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki sejumlah 44 orang (34,4%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden dengan jenis kelamin perempuan sejumlah 42 orang (32,8%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,252. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara jenis kelamin dan *work life balance* adalah lemah. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

e. Hubungan Jabatan Fungsional dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara jabatan fungsional dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 11 Tabulasi Silang Jabatan Fungsional dan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Jabatan Fungsional	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P value	Contingency Coefficient C
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Tanpa jabatan	8	6,3	8	6,3	16	12,5	0,312	0,190
Asisten ahli	25	19,5	11	8,6	36	28,1		
Lektor	34	26,6	11	8,6	45	35,2		
Lektor kepala	15	11,7	8	6,3	23	18,0		
Guru besar	4	3,1	4	3,1	8	6,3		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Berdasarkan jabatan fungsional sebagian besar responden memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki jabatan fungsional asisten ahli sejumlah 25 orang (19,5%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki jabatan fungsional lektor sejumlah 34 orang (26,6%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki jabatan fungsional lektor kepala sejumlah 15 orang (11,7%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,312. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara jabatan fungsional dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara jabatan fungsional dan *work life balance* adalah lemah. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

f. Hubungan Jabatan Struktural dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara jabatan struktural dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 12 Tabulasi Silang Jabatan Struktural dan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Kategori	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P value	<i>Contingency Coefficient C</i>
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Tidak ada	49	38,3	27	21,1	76	59,4	0,509	0,102
Lainnya	29	22,7	10	7,8	39	30,5		
Rektor, Wakil Rektor, Dekan, Wakil Dekan	8	6,3	5	3,9	13	10,2		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Berdasarkan jabatan struktural sebagian besar responden memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang tidak memiliki jabatan fungsional sejumlah 48 orang (37,5%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki jabatan struktural lainnya sejumlah 29 orang (22,7%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar

responden yang memiliki jabatan struktural Rektor, Wakil Rektor, Dekan, dan wakil Dekan sejumlah 8 orang (6,3%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,509. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara jabatan struktural dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara jabatan struktural dan *work life balance* adalah lemah. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

g. Hubungan Pekerjaan Sampingan dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Hasil analisis hubungan antara pekerjaan sampingan dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember menggunakan tabulasi silang sebagai berikut:

Tabel 4. 13 Tabulasi Variabel Pekerjaan Sampingan dengan Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Pekerjaan Sampingan	Kategori <i>Work Life Balance</i>				Total		P value	<i>Contingency Coefficient C</i>
	Cukup		Baik		n	%		
	n	%	n	%				
Ada	31	24,2	9	7,0	40	31,3	0,094	0,146
Tidak ada	55	43,0	33	25,8	88	68,8		
Total	86	67,2	42	32,8	128	100		

Berdasarkan pekerjaan sampingan sebagian besar memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang memiliki pekerjaan sampingan sejumlah 31 orang (24,2%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Sebagian besar responden yang tidak memiliki pekerjaan sampingan sejumlah 55 orang (43,0%) memiliki tingkat *work life balance* cukup. Uji statistik *Contingency Coefficient* menunjukkan nilai signifikansi 0,094. Nilai tersebut diketahui lebih besar dari α (0,05), sehingga H_0 diterima atau tidak terdapat hubungan signifikan antara pekerjaan sampingan dan tingkat *work life balance* pada dosen di Universitas Jember. Keeratan hubungan antara pekerjaan sampingan dan *work life*

balance adalah lemah. Hal ini berdasarkan nilai koefisien kontingensi yang dibandingkan dengan tabel keeratan hubungan uji korelasi.

4.2 Pembahasan Penelitian

4.2.1 Karakteristik Individu pada Dosen Universitas Jember

Karakteristik individu merupakan ciri-ciri khusus yang melekat pada seseorang yang bersifat unik atau berbeda antar individu (Asih, 2021). Karakteristik individu pada dosen yang diamati dalam penelitian antara lain usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, jabatan fungsional, jabatan struktural dan pekerjaan sampingan. Karakteristik individu berupa usia, jenis kelamin, status perkawinan dan jumlah anak merupakan karakteristik umum dalam individu pekerja. Karakteristik individu berupa jabatan fungsional, jabatan struktural, dan pekerjaan sampingan merupakan karakteristik individu yang erat kaitannya dengan pekerjaan sebagai tenaga pendidik perguruan tinggi atau dosen.

a. Usia

Keterkaitan usia dengan *work life balance* pada populasi pekerja berkaitan dengan sikap pekerja terhadap pekerjaan (Arenofsky, 2017). Seiring dengan perkembangan zaman, terjadi perbedaan kondisi sosio-politik yang dialami oleh tiap orang dengan usia atau tahun kelahiran yang berbeda. Berdasarkan hal tersebut muncullah pengelompokan generasi pada populasi pekerja (Gilley dkk., 2015; Verasmy dkk., 2020). Generasi Y merupakan sekumpulan orang yang lahir pada periode 1995-1977. Generasi X merupakan sekumpulan orang lahir pada periode 1976-1965. Generasi *Baby Boomer* merupakan sekumpulan orang yang lahir pada periode 1964-1946 (Jiří, 2016).

Hasil penelitian pada dosen Universitas Jember menunjukkan bahwa generasi Y memiliki jumlah proporsi yang paling banyak dibandingkan generasi lain, yakni sejumlah 82 orang (64,1%). Generasi dengan jumlah paling banyak selanjutnya yaitu generasi X sejumlah 27 orang (21,1%). Generasi dengan jumlah paling sedikit yakni *Baby Boomer* sejumlah 19 orang (14,8%). Hasil penelitian

tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Yi, (2014) yang menyebutkan bahwa pada periode 2021-2025 populasi pekerja akan didominasi oleh generasi Y.

Populasi pekerja yang didominasi oleh generasi Y terkait dengan masuknya Indonesia pada era bonus demografi. Bonus demografi di Indonesia yang terjadi pada tahun 2012-2028 (Mukri, 2018). Munculnya bonus demografi pada suatu populasi merupakan dampak dari berubahnya struktur umur penduduk yang dapat dilihat melalui perbandingan usia populasi produktif (15-64 tahun) dan usia populasi non produktif (<15 tahun dan >64 tahun). Jika dikaji lebih lanjut perubahan struktur penduduk merupakan akibat dari penurunan angka fertilitas dalam jangka panjang. Angka total fertilitas (*Total Fertility Rate-TFR*) di pada lima puluh tahun terakhir terus menunjukkan penurunan. Diketahui tahun 1971 TRF Indonesia adalah 6, tahun 1991 TFR Indonesia 2,59, tahun 2012 TFR Indonesia 2,44, dan tahun 2017 TFR Indonesia menjadi 2,33. Berdasarkan angka tersebut hingga tahun 2017 diketahui perkiraan jumlah anak yang dilahirkan oleh wanita dalam masa aktif reproduksinya adalah 2 anak. Penurunan yang terjadi pada tiap periode tersebut menyebabkan turunnya jumlah anak dengan usia <15 tahun, sehingga pada periode 2021-2025 jumlah penduduk dengan usia 28-46 tahun memiliki jumlah paling banyak (Yi, 2014; Adiwati, 2019). Lebih lanjut diketahui dua per tiga generasi Y telah masuk dalam angkatan kerja (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018). Penduduk dengan usia 28-46 tahun tersebut dalam konsep generasi tergolong dalam generasi Y (Jiri, 2016).

b. Status Pernikahan

Status pernikahan terkait dengan *work life balance* melalui adanya tuntutan dari peran dalam pekerjaan atau peran dalam hubungan pernikahan. Pekerja dengan status belum menikah akan dihadapkan dengan tuntutan lembur, *shift* kerja atau jam kerja yang tidak nyaman, dan adanya perjalanan tugas. Hal tersebut memicu rendahnya tingkat *work life balance* pada pekerja (Arenofsky, 2017). Pekerja dengan dengan status menikah akan dihadapkan dengan kesulitan untuk

menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dan tuntutan peran dalam keluarga (Padmasiri dan Mahalekamge, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan pada 128 responden menyebutkan mayoritas dosen Universitas Jember memiliki status menikah. Sejumlah 117 responden (91,4%) memiliki status pernikahan menikah dan 11 responden (8,6%) memiliki status pernikahan belum menikah dan cerai (saat ini tidak memiliki pasangan).

Status menikah yang lebih banyak pada populasi dosen di Universitas Jember tidak lepas dari dominasi generasi Y pada populasi. Diketahui bahwa pernikahan bagi generasi ini merupakan sebuah konsep atau tahapan kehidupan yang krusial. Pemaknaan pernikahan adalah hal yang diinginkan terlepas dari batas usia. Mayoritas hal yang dipertimbangkan dalam pernikahan generasi Milenial adalah kesiapan, baik finansial dan psikologis. Generasi Y dalam konsep pernikahan memiliki keterbukaan dan kebebasan yang lebih jika dibandingkan dengan generasi X dan *Baby Boomer*. Berbagai kondisi tersebut mempengaruhi generasi Y dalam proses penentuan pernikahan. Hal ini terkait dengan hasil Susenas yang menyatakan lebih dari separuh generasi Y telah menikah (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2018). Hasil survei tersebut sesuai dengan hasil penelitian pada dosen Universitas Jember yang menyatakan bahwa mayoritas populasi adalah generasi Y dan mayoritas memiliki status menikah.

c. Jumlah Anak

Hasil penelitian menyebutkan sebagian besar dosen Universitas Jember yang telah menikah memiliki jumlah anak ≤ 2 dengan jumlah 80 responden (62,5%). Jumlah dosen Universitas Jember yang telah menikah dan memiliki jumlah anak >2 dengan jumlah 48 responden (37,5%). Jumlah anak yang dimiliki mayoritas ≤ 2 terkait dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh dosen. Penelitian Li dkk., (2019) menyebutkan tingkat pendidikan berpengaruh pada keputusan untuk memiliki anak. Lebih lanjut penelitian Delbaere dkk., (2020) menyebutkan bahwa pada perempuan dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki kecenderungan untuk menunda memiliki anak. Perempuan dengan

tingkat pendidikan tinggi saat ini rata rata memiliki anak pertama pada usia 30 tahun. Penundaan tersebut berpengaruh pada jumlah anak yang dimiliki oleh pasangan masih dalam jumlah ≤ 2 . Penelitian lain yang dilakukan oleh Teshale dkk., (2022) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor lain yang mempengaruhi keputusan perempuan untuk memiliki jumlah anak yang sedikit antara lain tingkat pendidikan yang tinggi, memiliki pekerjaan, dan memiliki keluarga yang sejahtera. Diketahui pada populasi dosen, faktor dari penelitian sebelumnya tergambar dalam populasi, yakni dosen memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, memiliki pekerjaan, dan memiliki kesejahteraan (Ahinkorah dkk., 2020).

Jumlah anak terkait dengan *work life balance* melalui adanya tuntutan tambahan pada kehidupan berupa peran pengasuhan anak (Nurhabiba, 2020). Jumlah anak akan berbanding lurus dengan besaran beban pengasuhan. Semakin banyak jumlah anak yang dimiliki, akan semakin meningkatkan tuntutan beban pengasuhan (Huda dan Firdaus, 2020). Selain itu usia anak yang masih dibawah lima tahun (balita) juga menjadi salah satu tambahan tuntutan terkait *work life balance*. Hal tersebut terkait dengan karakteristik anak usia dibawah lima tahun (balita) yang memerlukan perhatian lebih terkait pengasuhannya jika dibandingkan dengan usia anak yang lain (Pratama Hae dkk., 2020).

d. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian pada 128 responden menyebutkan lebih dari separuh dosen di Universitas Jember adalah laki-laki dengan jumlah 70 orang (54,7%), sedangkan dosen perempuan berjumlah 58 orang (45,3%). Jenis kelamin terkait dengan *work life balance* melalui adanya beban baik dari pekerjaan atau keluarga sebagai akibat dari adanya bias gender. Bias gender saat ini tidak terbatas pada perempuan, namun juga mulai dialami oleh laki-laki (Arenofsky, 2017). Hasil penelitian di Universitas Jember sesuai dengan data Statistik Perguruan Tinggi, (2020) yang menyebutkan bahwa jumlah dosen dengan jenis kelamin laki-laki lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah dosen perempuan. Banyaknya jumlah pekerja laki-laki jika dibandingkan perempuan terkait dengan adanya

gender gap dalam pekerjaan. Diketahui total partisipasi perempuan dalam dunia kerja hanya sejumlah 47% jika dibandingkan dengan laki-laki. Hal tersebut terkait dengan sulitnya perempuan dalam mencari pekerjaan. Sedangkan saat perempuan mendapatkan pekerjaan, pekerjaan yang didapat memiliki kualitas lingkungan kerja yang rendah. Kondisi tersebut tidak lepas dari adanya bias gender atau konstruk yang telah terbentuk dalam masyarakat terkait gender (ILO, 2022b; Gomis dkk., 2023)

Konstruk gender yang dibangun dalam masyarakat terkait perempuan terkait dengan adanya norma atau kepercayaan bahwa kegiatan domestik rumah tangga adalah kewajiban perempuan. Kegiatan domestik tersebut mencakup tugas rumah tangga, pengasuhan anak, dan pengasuhan lansia. Konstruk lain yang terbentuk dalam masyarakat adalah pada perempuan yang telah menikah dan bekerja harus dapat secara mandiri mengatur waktu agar dapat memenuhi tuntutan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan (Alqahtani, 2020; Musa dkk., 2022). Konstruk gender dalam masyarakat yang melekat pada laki-laki yakni terkait peran dalam mencari sumber pendapatan dalam keluarga (Frianty, 2013). Akibat dari konstruk tersebut pekerja laki-laki tidak mendapatkan kesempatan yang luas terkait fleksibilitas kerja. Pekerja laki-laki yang menginginkan pengaturan kerja fleksibel dengan tujuan menjalankan kewajiban sebagai ayah atau orang tua (*paternitas*) akan mendapatkan label pekerja yang kurang berdedikasi dalam pekerjaan (Arenofsky, 2017).

e. Jabatan Fungsional

Jabatan fungsional merupakan jabatan yang ditinjau berdasarkan fungsi dalam suatu organisasi yang umumnya terdapat dalam beberapa profesi seperti dokter ahli, juru ukur, dan dosen (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, 2020). Jabatan fungsional di perguruan tinggi, yakni pada profesi dosen Indonesia terbagi atas Guru Besar, Lektor Kepala, Lektor, Asisten Ahli, dan tanpa jabatan (Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, 2020). Jabatan fungsional tersebut memberikan sejumlah tuntutan pekerjaan sesuai tingkatan jabatan. Tuntutan yang diterima akan berbanding lurus dengan beban kerja yang didapatkan (Prasetyo

dkk., 2021). Beban kerja tersebut berpengaruh pada *work life balance* pekerja (Husin dkk., 2018). Penelitian oleh Kumari, (2017) menyebutkan bahwa tanggung jawab yang diterima di lingkungan kerja juga mempengaruhi *work life balance*.

Hasil penelitian pada 128 responden di Universitas Jember menyebutkan sejumlah 8 responden (6,3%) memiliki jabatan fungsional Guru Besar. Sejumlah 23 responden (18,0%) memiliki jabatan fungsional Lektor Kepala. Sejumlah 45 responden (35,2%) memiliki jabatan Lektor. Sejumlah 36 responden (28,1%) memiliki jabatan fungsional Asisten Ahli. Sejumlah 16 responden (12,5%) memiliki tidak memiliki jabatan fungsional. Jabatan fungsional yang paling banyak dimiliki oleh responden adalah Lektor. Jabatan fungsional yang paling sedikit dimiliki oleh responden adalah Guru Besar. Hal tersebut sesuai dengan data Statistik Perguruan Tinggi (2020) yang menyebutkan jumlah jabatan fungsional yang paling banyak dimiliki oleh dosen perguruan tinggi negeri di Jawa Timur adalah Lektor dan yang paling sedikit adalah jabatan fungsional Guru Besar.

f. Jabatan Struktural

Jabatan struktural merupakan jabatan yang ada dalam organisasi atau komunitas yang diatur secara formal berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hak (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, 2020). Jabatan struktural dalam organisasi memberikan sejumlah tuntutan pekerjaan sesuai tingkatan jabatan. Jabatan struktural yang ada dalam lingkup perguruan tinggi umumnya terdiri atas Rektor, Wakil Rektor I, Wakil Rektor II, Wakil Rektor III, Dekan, Wakil Dekan I, Wakil Dekan II, Wakil Dekan III, dan jabatan struktural lainnya (Datin BPKH UNEJ, 2022). Tuntutan yang diterima akan berbanding lurus dengan beban kerja yang didapatkan (Prasetyo dkk., 2021). Penelitian oleh Kumari, (2017) menyebutkan bahwa tanggung jawab yang diterima di lingkungan kerja juga mempengaruhi *work life balance*.

Hasil penelitian pada 128 responden Universitas Jember menyebutkan sejumlah 1 responden (0,8%) memiliki jabatan struktural wakil Rektor I, II, dan III. Sejumlah 5 responden (3,9%) memiliki jabatan struktural Dekan. Sejumlah 7

responden (5,5%) memiliki jabatan struktural Wakil Dekan I, II, dan III. Sejumlah 39 responden (30,5%) memiliki jabatan struktural lainnya. Sejumlah 76 responden (59,4%) memiliki tidak memiliki jabatan struktural. Mayoritas responden tidak memiliki jabatan struktural. Jabatan lainnya struktural lainnya yang dimiliki oleh responden antara lain, Koordinator Program Studi, Sekretaris Program Studi, Kepala Laboratorium, Kepala Divisi, dan Kepala Bagian.

g. Pekerjaan Sampingan

Pekerjaan sampingan merupakan pekerjaan kedua atau ketiga yang dilakukan selain pekerjaan sebagai dosen yang mendapatkan upah atau bayaran (Fattah dkk., 2020). Pekerjaan sampingan mempengaruhi tingkatan *work life balance* melalui adanya peningkatan beban tambahan yang berasal dari pekerjaan sampingan (Okiko, 2020). Peningkatan beban kerja tersebut umumnya diiringi peningkatan kelelahan, kurang tidur, dan jadwal kerja. Pekerjaan sampingan yang dilakukan pekerja memiliki frekuensi yang tinggi melanggar peraturan minimum gaji dan peraturan terkait jam kerja pegawai, sehingga dapat mempengaruhi *work life balance* pekerja (George dan George, 2022).

Hasil penelitian di Universitas Jember menyebutkan sebagian besar responden tidak memiliki pekerjaan sampingan. Sejumlah 88 responden (68,8%) tidak memiliki pekerjaan sampingan. Sejumlah 40 responden (31,2%) memiliki pekerjaan sampingan. Namun, pada responden yang memiliki pekerjaan sampingan terdapat sejumlah 4 responden (10%) memiliki pekerjaan sampingan lebih dari satu. Pekerjaan sampingan yang dilakukan responden antara lain, menjual barang dan jasa, menjadi konsultan, menjalankan usaha sendiri, dan menjalankan praktik sesuai dengan profesi (selain dosen).

4.2.2 Tingkat *Work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Work life balance merupakan kondisi yang terjadi saat tuntutan aspek pekerjaan (*work*) dan tuntutan aspek kehidupan pribadi (*life*) seimbang atau sama (Lockwood, 2003 dalam Riffay, 2019). Pencapaian *work life balance* umumnya

merujuk pada upaya untuk membatasi salah satu aspek (biasanya aspek pekerjaan) untuk mendapatkan waktu lebih pada aspek lainnya. Terminologi “*balance*” yang digunakan memiliki batasan yang merujuk pada distribusi keseimbangan waktu, energi, dan komitmen antara peran yang diemban di aspek pekerjaan dan bukan pekerjaan (Greenhaus dkk., 2003 dalam Kelliher dkk., 2019). Reiter (2007) dan Kalliath & Brough (2008) dalam Nwachukwu dkk., (2021) menyatakan terminologi “*balance*” merujuk pada bagaimana individu pekerja menterjemahkan kondisinya apakah sudah mencapai tahap “*balance*” berdasarkan perspektif subjektifnya. Perspektif subjektif individu tersebut dapat diterjemahkan menjadi kepuasan yang berhasil dicapai oleh individu dari beragam peran yang diemban (peran dalam pekerjaan dan bukan pekerjaan) (Purohit, 2013).

Penelitian pada 128 dosen Universitas Jember menyebutkan sebagian besar responden memiliki tingkat *work life balance* sedang. Sejumlah 1 responden (0,8%) memiliki tingkat *work life balance* rendah. Sejumlah 85 responden (66,4%) memiliki tingkat *work life balance* sedang. Sejumlah 42 responden (32,8%) memiliki tingkat *work life balance* tinggi. *Work life balance* tingkatan sedang dapat dicapai oleh dosen Universitas Jember meskipun profesi dosen memiliki keterkaitan dengan waktu kerja yang panjang dengan adanya pilihan desain kerja yang fleksibel (Musa dkk., 2022). Lebih lanjut penelitian Subramaniam dkk., (2020) dan Johnston dkk., (2022) menyebutkan adanya desain kerja fleksibel pada dosen berpengaruh positif pada tingkat *work life balance*. Namun pada dosen Universitas Jember, adanya desain kerja fleksibel belum dapat membantu dosen mencapai kondisi ideal *work life balance* yakni *work life balance* kategori tinggi. Hal ini terkait dengan penelitian Mahani dkk., (2020) yang menyebutkan pada perhitungan beban kerja mental dosen Universitas Jember indikator tuntutan waktu menjadi salah satu indikator yang paling berpengaruh.

Berdasarkan dimensi pengukuran *work life balance* diketahui sejumlah 211 responden (55%) menjawab setuju terhadap pernyataan terkait persepsi indikator *Work Interference with Personal Life* pada kuesioner *work life balance*. Sejumlah 267 responden (69.5%) menjawab tidak setuju pada pernyataan terkait persepsi

indikator *Personal Life Interference with Work* pada kuesioner *work life balance*. Sejumlah 252 responden (65,8%) menjawab setuju pada pernyataan terkait persepsi indikator *Work Enhancement of Personal Life* pada kuesioner *work life balance*. Sejumlah 365 responden (95,1%) menjawab setuju pada pernyataan persepsi indikator *Personal Life Enhancement with Work* pada kuesioner *work life balance*.

4.2.3 Hubungan Karakteristik Individu dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

a. Hubungan Usia dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Uji statistik antara usia dan tingkatan *work life balance* menunjukkan nilai *p value* yang lebih besar dari α (0,05) yakni 0,502. Hasil uji statistik tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara kelompok usia dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember. Usia sendiri didefinisikan sebagai jangka waktu atau lama hidup responden sejak dilahirkan hingga saat penelitian dilakukan (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, 2020). Usia tersebut kemudian dikelompokkan dalam tiga kategori berdasarkan konsep generasi. Generasi tersebut antara lain Generasi Y lahir pada periode 1995-1977, Generasi X lahir pada periode 1976-1965, dan Generasi *Baby Boomer* lahir pada periode 1964-1946 (Jiří, 2016). Masing-masing generasi tersebut memiliki karakteristik dan persepsi yang berbeda terkait dengan pekerjaan dan *work life balance* (Fishman, 2016; Neville dan Brochu, 2019).

Generasi Y memiliki beberapa istilah lain yakni, Generasi Milenial, *Echo Boomer*, *Baby Booster*, *Next Generation*, dan Generasi Digital (Jiří, 2016). Generasi Y memandang profesionalisme bekerja di bidang akademik sebagai bagaimana batasan kepantasan. Batasan kepantasan tersebut umumnya terkait dengan penampilan, interaksi dengan mahasiswa, serta perilaku di tempat kerja lingkungan akademik. Hal tersebut muncul terkait bagaimana Generasi Y merupakan generasi yang memiliki pengalaman atau masa kerja yang paling sedikit dibandingkan Generasi X dan *Baby Boomer*. Generasi Y memiliki etos

kerja atau mempercayai bahwa mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan adalah suatu hal yang penting. Etos kerja tersebut memiliki kaitan yang erat dengan persepsi Generasi Y terhadap *work life balance*. Generasi Y melakukan kerja hanya di jam kerja namun tidak terbatas di tempat kerja. Hal tersebut memunculkan keinginan Generasi Y untuk memiliki fleksibilitas terkait tempat kerja. Namun, terkait waktu kerja Generasi Y mengharapkan kompensasi jika harus melakukan pekerjaan di luar jam kerja (Neville dan Brochu, 2019).

Berdasarkan karakteristik dan juga persepsi Generasi Y terhadap profesionalisme, etos kerja, dan *work life balance* yang dibandingkan dengan indikator pengukuran *work life balance*, terdapat kesesuaian pada indikator *Work Interference with Personal Life*. Sejumlah 59 dosen Generasi Y (71,9%) menyatakan waktu berkumpul dengan teman atau keluarga berkurang karena pekerjaan. Hal tersebut terjadi karena Generasi Y menganggap batasan jam kerja adalah hal yang penting, namun pada sisi yang lain pekerjaan sebagai dosen identik dengan pekerjaan yang tidak mengenal batas waktu (*24/7 operation*) atau memiliki waktu kerja yang panjang (Neville dan Brochu, 2019; Kotera dkk., 2021). Kondisi tersebut memicu Generasi Y mengalami kesulitan memenuhi waktu yang diperlukan untuk kehidupan pribadi karena panjangnya durasi kerja dalam menjalankan profesi sebagai dosen.

Generasi X mendefinisikan profesionalisme sebagai kegiatan yang harus atau perlu dilakukan untuk mahasiswa. Lebih lanjut generasi X menyatakan bahwa profesionalisme kerja dalam bidang akademik adalah melakukan apa yang benar untuk mahasiswa. Etos kerja Generasi X mengarah pada melakukan pekerjaan sampai selesai dan memenuhi apa yang diharapkan dari mereka terkait profesi di bidang akademik. Generasi X menyadari bahwa bekerja di bidang akademik tingkat universitas terkait dengan kerja tanpa batas waktu (*24/7 operation*) yang menuntut tingginya kemampuan adaptasi. Terkait dengan *work life balance*, Generasi X menyatakan bahwa “*balance*” adalah menjadi lebih baik dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi. Generasi X menganggap kemampuan manajemen terkait waktu yang dimiliki adalah hal yang utama. Namun, bukan

suatu hal yang salah jika melakukan pekerjaan di luar jam kerja dengan menyesuaikan peran yang sedang diemban (Neville dan Brochu, 2019).

Baby Boomer memandang profesionalisme sebagai integritas dan perilaku etis. Profesionalisme merupakan kemampuan untuk menjaga mutu kinerja atau menjaga perilaku agar sesuai dengan asas yang telah disepakati secara umum sebagai standar minimal. Serupa dengan profesionalisme, *Baby Boomer* mengaitkan etos kerja pada perilaku etis. Etos kerja generasi ini mengarah pada bagaimana melakukan hal yang benar karena ada nilai atau etika yang berlaku dalam dunia kerja akademik. *Baby Boomer* menyatakan *work life balance* adalah bagaimana pentingnya mengetahui batasan kemampuan, pentingnya berhenti atau meminta bantuan saat dibutuhkan (Neville dan Brochu, 2019).

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara usia dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Padmasiri dan Mahalekamge (2016) yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara usia dan *work life balance* pada dosen di Universitas Kelaniya-Sri Lanka. Hasil penelitian yang dilakukan Okiko (2020) pada dosen di universitas wilayah Afrika Timur menyatakan hal yang serupa, bahwa usia tidak memiliki hubungan signifikan dengan tingkat *work life balance*. Lebih lanjut, hasil penelitian yang dilakukan Bhadana dkk. (2022) pada dosen di Wilayah Uttar Pradesh menyatakan, bahwa usia bukan merupakan prediktor dari tingkat *work life balance* dengan kondisi lingkungan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Mitra (2012), Chandrasekar dkk. (2013), dan Tomer dkk. (2015) menunjukkan hasil yang serupa yakni tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dan *work life balance*.

b. Hubungan Status Pernikahan dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Uji statistik antara status pernikahan dan tingkatan *work life balance* menunjukkan nilai *p value* yang lebih besar dari α (0,05) yakni 0,682. Hasil uji statistik tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara status pernikahan dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember. Status

pernikahan merupakan status yang tercatat resmi dalam dokumen kependudukan yang diberikan oleh negara berdasarkan ikatan pernikahan yang dijalani oleh warga negara (Fatimah, 2018). Status pernikahan di Indonesia menurut BPS, (2022) digolongkan menjadi empat antara lain, belum menikah, menikah, cerai mati, dan cerai hidup.

Tidak adanya hubungan yang signifikan antara status pernikahan dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Amrullah dkk., (2015) pada dosen yang melakukan kegiatan akademik di sejumlah universitas negeri di Malang. Hasil penelitian yang dilakukan Okiko (2020) pada dosen di universitas wilayah Afrika Timur menyatakan hal yang serupa, bahwa status pernikahan tidak memiliki hubungan signifikan dengan tingkat *work life balance*. Penelitian dengan hasil serupa yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara status pernikahan dan *work life balance* pekerja dilakukan oleh Panisoara dan Serban (2013) serta Amazue dan Onyishi (2016). Lebih lanjut, Panisoara dan Serban (2013) menjelaskan bahwa adanya isu diluar pekerjaan seperti adanya pasangan (suami/istri) dan adanya anak bersamaan menjalankan pekerjaan dengan stabil dan konsisten tidak serta merta diikuti oleh pergeseran keseimbangan kehidupan-kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena jumlah pekerja perempuan yang terus meningkat dan jumlah pasangan yang memiliki pendapatan ganda juga ikut meningkat. Hal lain yang dapat berpengaruh adalah meningkatnya partisipasi laki-laki dalam keluarga (diluar partisipasi pencari penghasilan utama) (Frianty, 2013; Afrianty dkk., 2016).

c. Hubungan Jumlah Anak dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Jumlah anak dan *work life balance* pada dosen Universitas Jember berdasarkan hasil uji statistik diketahui tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai signifikansi uji statistik sebesar 0,145 yang lebih besar dari nilai α (0,05). Hasil tersebut serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Maruyama dkk., (2009) yang menyatakan jumlah anak tidak berpengaruh pada tingkat *work life balance*. Faktor yang yang lebih perlu diperhatikan terkait *work life balance*

dibandingkan jumlah anak adalah pengaturan waktu kerja. Lebih lanjut penelitian Reddy dkk. (2010) menunjukkan hasil bahwa jumlah anak tidak berpengaruh signifikan pada *work life conflict* pada pekerja.

Faktor yang perlu diperhatikan lebih lanjut terkait anak dalam ketercapaian *work life balance* pada dosen adalah usia anak dan dukungan pasangan terhadap pengasuhan anak (Rajendran dan Theiler, 2012). Usia anak yang erat kaitannya dengan tingkat *work life balance* adalah usia anak yang masih tergantung pada orang tua (Starmer dkk., 2019b; Lendák-Kabók, 2020). Namun, kategori rentang usia anak tersebut masih berbeda dalam setiap penelitian di berbagai negara (Currie dan Eveline, 2011).

Usia anak yang masih tergantung pada orang tua selain memerlukan dukungan pasangan pada pengasuhannya juga memerlukan perhatian atau dukungan dari organisasi kerja dalam pengasuhan. Secara khusus pada dosen, adanya tuntutan untuk melakukan kegiatan belajar mengajar diluar jam kerja pada umumnya, melakukan seminar atau presentasi publikasi, dan kegiatan lain untuk menunjang kenaikan jabatan fungsional memerlukan dukungan organisasi terkait pengasuhan anak pada dosen yang telah memiliki anak. Dukungan yang dapat universitas berikan pada dosen berupa penyediaan fasilitas penitipan anak dalam universitas. Penelitian yang dilakukan pada dosen di region barat Amerika Serikat menyebutkan bahwa adanya penitipan anak dalam universitas merupakan hal yang penting dalam tercapainya *work life balance* dosen (Diego-Medrano dan Ramos Salazar, 2021). Lebih lanjut penelitian pada dosen di Bangladesh menyebutkan bahwa dosen seringkali memiliki beban mengajar kelas yang tinggi dan tidak bisa mengambil cuti saat dibutuhkan. Hal tersebut memunculkan masalah pada dosen yang telah memiliki anak, khususnya dengan usia anak dibawah dua tahun (masih tergantung pada orang tua). Dukungan yang dapat diberikan universitas terkait masalah tersebut adalah menyediakan penitipan anak dalam universitas (Basak dan Akter, 2022). Penelitian lain yang menyatakan bahwa adanya penitipan anak dalam lingkungan kerja berpengaruh positif pada *work life balance* dilakukan oleh (Nicole dkk., 2018). Selain itu, adanya penitipan

anak dalam lingkungan kerja juga diketahui berpengaruh pada rendahnya *turnover intention* pekerja (Joecks, 2021).

d. Hubungan Jenis Kelamin dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Jenis kelamin dan *work life balance* pada dosen Universitas Jember berdasarkan hasil uji statistik diketahui tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai signifikansi uji statistik yang dilakukan sebesar 0,252. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α (0,05). Penelitian serupa yang menyatakan tidak ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dan *work life balance* dilakukan oleh Walia (2015) dan Liu dkk. (2021). Mendukung pernyataan tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Doble dan Supriya (2010) serta Fapohunda (2014) menyatakan baik pekerja laki-laki atau perempuan mengalami kesulitan yang sama dalam mencapai *work life balance*. Hanya sebagian kecil pekerja laki-laki dan perempuan yang dapat mencapai *work life balance* (Starmer dkk., 2019b). Hasil penelitian Starmer dkk., (2019) mendukung hasil penelitian yang menyebutkan hanya sebagian kecil dosen Universitas Jember yang mampu mencapai *work life balance* dengan kategori baik. Dosen dengan jenis kelamin laki-laki yang mencapai *work life balance* kategori tinggi sejumlah 26 orang (20,3%). Dosen dengan jenis kelamin perempuan yang mencapai *work life balance* kategori tinggi sejumlah 16 orang (12,5%).

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian lain yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara jenis kelamin dan *work life balance* dapat dijelaskan melalui sudut pandang siapa yang menilai ketercapaian *work life balance*. Penelitian yang dilakukan pada 40.921 personalia perusahaan dan manajer personalia perusahaan di 36 negara menyatakan penilaian bahwa terdapat perbedaan *work life balance*, khususnya lebih rendah pada pekerja perempuan adalah berdasarkan sudut pandang personalia dan manajer personalia di negara yang belum mencapai kesetaraan gender. Penilaian tersebut berbeda jika dilakukan oleh personalia dan manajer personalia yang berasal dari negara dengan kesetaraan gender baik. Personalia dan manajer personalia dari negara tersebut

menilai tidak terdapat perbedaan antara *work life balance* pada pekerja laki-laki dan perempuan. Berdasarkan analisis multi level yang dilakukan diketahui bahwa penilaian berdasarkan sudut pandang personalia dan manajer personalia lebih banyak dibandingkan penilaian *work life balance* berdasarkan sudut pandang pribadi pekerja (*self report*) (Lyness dan Judiesch, 2014). Pada sisi lain, penelitian yang dilakukan pada dosen Universitas Jember terkait *work life balance* merupakan penilaian berdasarkan sudut pandang atau persepsi individu.

e. Hubungan Jabatan Fungsional dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Uji statistik antara jabatan fungsional dan tingkatan *work life balance* menunjukkan nilai *p value* yang lebih besar dari α (0,05) yakni 0,312. Hasil uji statistik tersebut menyatakan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara jabatan fungsional dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember. Hasil penelitian Elvandari dkk., (2016) menyatakan hal serupa yakni tidak adanya hubungan antara jabatan fungsional dan *work life balance* pada dosen Universitas Uşak.

Hubungan jabatan struktural dan tingkat *work life balance* yang signifikan dijelaskan oleh Husin dkk. (2018) dan Prasetyo dkk. (2021). Jabatan struktural dalam organisasi memberikan sejumlah tuntutan pekerjaan sesuai tingkatan jabatan. Tuntutan yang diterima akan berbanding lurus dengan beban kerja yang didapatkan. Semakin tinggi jabatan fungsional yang dimiliki, tanggung jawab atau kewajiban terkait kegiatan akademik juga semakin tinggi. Secara umum pada tiap tingkatan jabatan fungsional dosen memiliki kewajiban yang berbeda berdasarkan lima unsur kegiatan yakni pendidikan, pelaksanaan pendidikan, pelaksanaan penelitian, pelaksanaan pengabdian masyarakat, dan penunjang tugas. Lima kegiatan tersebut akan terbagi menjadi sub unsur kegiatan wajib yang diubah menjadi angka kredit dengan jumlah minimal yang menyesuaikan dengan tingkatan jabatan fungsional (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia, 2013).

Banyaknya tuntutan kegiatan untuk mencapai angka kredit jabatan fungsional memerlukan kemampuan individu dalam manajemen diri untuk mencapai pengaturan kerja yang efektif. Kemampuan individu tersebut salah satunya dipengaruhi oleh kecerdasan emosional (Putra dan Darmawan, 2022). Kecerdasan emosional secara umum dijabarkan sebagai kemampuan individu dalam merasakan dan mengelola perasaan atau emosi dalam diri serta merasakan perasaan individu lain. Kemampuan individu tersebut mencakup motivasi diri dan pengendalian emosi yang digunakan dalam komunikasi atau hubungan baik dengan diri sendiri dan individu lain (Soelton dkk., 2021). Tingginya kecerdasan emosional pekerja diketahui memiliki hubungan dengan lingkungan kerja yang rendah konflik serta waktu kerja yang relatif lebih singkat (Putra dan Darmawan, 2022). Penelitian yang dilakukan pada dosen universitas Lambung Mangkurat menyebutkan bahwa kecerdasan emosional yang baik pada dosen berdampak pada kemampuan dosen untuk melakukan pengaturan pada tuntutan kerja. Kemampuan tersebut dapat memunculkan persepsi bahwa tuntutan kerja yang ada tidak terlalu besar dan dalam tahap dapat dilaksanakan (Ariono dkk., 2018). Dengan demikian tuntutan pekerjaan tidak mengganggu kehidupan pribadi dan tidak menyebabkan kesenjangan tuntutan antara pekerjaan dan kehidupan, sehingga *work life balance* dapat tercapai dengan baik.

f. Hubungan Jabatan Struktural dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Jabatan struktural merupakan jabatan yang ada dalam organisasi atau komunitas yang diatur secara formal berdasarkan tugas, wewenang, tanggung jawab, dan hak (Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, 2020). Jabatan struktural dan *work life balance* pada dosen Universitas Jember berdasarkan hasil uji statistik diketahui tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai signifikansi uji statistik yang dilakukan sebesar 0,509. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α (0,05). Serupa dengan hasil penelitian pada dosen Universitas Jember, penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Gunawan (2019) menyatakan bahwa status

jabatan atau jabatan struktural dalam organisasi kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *work life balance* pekerja.

Umumnya jabatan struktural dalam organisasi memberikan sejumlah tuntutan pekerjaan sesuai tingkatan jabatan. Tuntutan yang diterima akan berbanding lurus dengan beban kerja yang didapatkan (Prasetyo dkk., 2021). Penelitian oleh Kumari, (2017) menyebutkan bahwa tanggung jawab yang diterima di lingkungan kerja juga mempengaruhi *work life balance*. Lebih lanjut Rahmawati dan Gunawan (2019) menjelaskan bahwa banyaknya tanggung jawab pekerjaan dan kendali yang diemban dapat menurunkan pencapaian *work life balance* pekerja. Mendukung hasil penelitian Rahmawati dan Gunawan (2019), penelitian Putra, (2021) menyebutkan dosen dengan jabatan strategis di universitas belum dapat mencapai *work life balance*. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut, diketahui sejumlah 37 responden (71,2%) dari total responden dosen Universitas Jember yang memiliki jabatan struktural memiliki tingkat *work life balance* sedang.

Tercapainya tingkat *work life balance* yang tinggi merupakan kondisi ideal pada pekerja. Salah satu aspek yang berpengaruh pada tercapainya hal tersebut pada pekerja dengan jabatan strategis atau jabatan struktural adalah adanya dukungan sosial baik dari keluarga dan organisasi kerja (Dilly, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Gunawan (2019) menyebutkan bahwa dukungan sosial dari organisasi berpengaruh positif pada tercapainya *work life balance* pada pekerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa dukungan sosial yang dapat diberikan oleh organisasi kerja adalah dengan menyediakan layanan atau fasilitas konsultasi bagi pekerja yang mengalami masalah atau kesulitan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi (Arenofsky, 2017).

g. Hubungan Pekerjaan Sampingan dengan *Work life balance* Dosen Universitas Jember

Pekerjaan sampingan merupakan pekerjaan kedua atau ketiga yang dilakukan selain pekerjaan sebagai dosen yang mendapatkan upah atau bayaran. Pekerjaan sampingan tersebut memiliki istilah lain seperti *side job* dan

moonlighting (Fattah dkk., 2020). Pekerjaan sampingan dan *work life balance* pada dosen Universitas Jember berdasarkan hasil uji statistik diketahui tidak memiliki hubungan yang signifikan. Nilai signifikansi uji statistik yang dilakukan sebesar 0,094. Nilai tersebut lebih besar dari nilai α (0,05).

Hubungan yang tidak signifikan antara pekerjaan sampingan dan *work life balance* pada dosen Universitas Jember memiliki hasil yang serupa dengan penelitian Kumar dan Chaturvedi (2017). Penelitian Kumar dan Chaturvedi (2017) yang dilakukan pada pekerja bidang akademik di India. Penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang menyebutkan bahwa semakin banyak pekerjaan (pekerjaan utama ditambah pekerjaan sampingan) akan menyebabkan tingginya beban kerja dan mempengaruhi tingkat *work life balance*. Hasil penelitian pada dosen Universitas Jember dan pekerja bidang akademik India dapat dijelaskan oleh Barker dan Moss (2015). Barker dan Moss (2015) menyebutkan bahwa beragamnya jenis tugas akibat adanya pekerjaan sampingan dapat justru membantu mengekspresikan semangat yang dimiliki dan menjadi ajang pekerja agar lebih kreatif. Pernyataan tersebut didukung penelitian Okiko (2020) menyatakan *moonlighting* dapat meningkatkan *work life balance*.

Penelitian lain oleh Benson dan Beach, (2019) menyatakan hal yang serupa terkait hubungan pekerjaan sampingan dan *work life balance*, yakni tidak terdapat perbedaan signifikan pada tingkat *work life balance* pada pekerja yang memiliki pekerjaan sampingan atau tidak. Mayoritas responden menyatakan alasan dari kepemilikan pekerjaan sampingan adalah alasan finansial. Sebagian kecil responden menyatakan alasan kepemilikan pekerjaan sampingan adalah pengembangan keterampilan. Jika ditinjau dari jumlah jam yang digunakan untuk melakukan pekerjaan sampingan, dalam satu bulan berada pada rentang 0-44 jam. Jumlah jam kerja tersebut masih dalam tahap yang dapat diterima atau tidak menyebabkan jam kerja melewati batas maksimal jam kerja.

Kepemilikan pekerjaan sampingan memiliki alasan yang berbeda jika dilihat berdasarkan jenis kelamin pada dosen di Palestina-Israel. Dosen perempuan memutuskan untuk memiliki pekerjaan sampingan terkait dengan kemauan untuk

mengembangkan kemampuan (*self development*) di bidang akademik. Dosen laki-laki memutuskan untuk memiliki pekerjaan sampingan terkait motif ekonomi. Hal tersebut terkait dengan kondisi bahwa gaji tenaga kerja akademik, termasuk dosen di Palestina memiliki jumlah yang paling sedikit jika dibandingkan dengan gaji pada wilayah Israel yang lain. Namun, secara umum jenis pekerjaan sampingan yang dilakukan oleh dosen baik laki-laki atau perempuan masih terkait dengan kegiatan akademik. Pekerjaan sampingan tersebut antara lain, mengajar di universitas lain, melakukan pelatihan pada guru, mengajar di sekolah, *freelance* akademik, dan melakukan training. Kepemilikan pekerjaan sampingan oleh dosen tidak menyebabkan konflik individu pada pekerjaan utama sebagai dosen (Magadley, 2021).

Penelitian Jefferson dan Nithya, (2023) menyebutkan bahwa adanya pekerjaan sampingan dapat berpengaruh pada organisasi kerja melalui komitmen dan dedikasi pekerja pada organisasi. Dijelaskan lebih lanjut bahwa pekerjaan sampingan terkait dengan penurunan komitmen dan dedikasi pekerja pada organisasi kerja pemberi pekerjaan utama. Guna mencegah munculnya dampak negatif tersebut pada organisasi kerja terdapat beberapa regulasi yang dapat diterapkan terkait konflik kepentingan dan pemisahan kerja utama dengan pekerjaan sampingan. Regulasi terkait konflik kepentingan mengatur bahwa pekerjaan sampingan yang dilakukan tidak boleh menimbulkan konflik kepentingan material yang melibatkan data atau rahasia perusahaan dan pekerjaan sampingan yang dilakukan tidak boleh membahayakan kredibilitas organisasi kerja. Regulasi terkait pemisahan kerja mengatur terkait larangan melakukan pekerjaan sampingan saat dalam jam kerja pekerjaan utama dan pekerja tidak boleh menggunakan sumberdaya dari perusahaan (fak, email, telepon, perangkat lunak, dll yang memiliki identitas perusahaan) untuk melakukan pekerjaan sampingan.

4.3 Keterbatasan Penelitian

- a. Populasi dan sampel penelitian tidak berasal dari keseluruhan fakultas yang ada di Universitas Jember
- b. Tidak meneliti lebih lanjut terkait variabel *coping* strategi dalam *work life balance* pada Dosen Universitas Jember.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

- a. Kelompok usia responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah 28-46 tahun; jenis kelamin responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah laki-laki; status pernikahan responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah menikah; jumlah anak responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah ≤ 2 ; Jabatan fungsional responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah Lektor; jabatan struktural responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah tidak memiliki jabatan struktural; dan pekerjaan sampingan responden yang paling banyak pada dosen Universitas Jember adalah tidak memiliki pekerjaan sampingan.
- b. Tingkat *work life balance* responden dosen Universitas Jember paling banyak pada kategori sedang. Namun, sejumlah 32,8% responden memiliki tingkat *work life balance* tinggi.
- c. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia, status pernikahan, jumlah anak, jenis kelamin, jabatan fungsional, jabatan struktural, dan pekerjaan sampingan dengan *work life balance* pada dosen Universitas Jember.

5.2 Saran

- a. Universitas Jember
Metode yang dapat digunakan untuk meningkatkan *work life balance* dalam skala organisasi khususnya Universitas Jember antara lain:
 1. Melakukan “*Resilience Training*”
Resilience training dilakukan dengan memberikan pelatihan pada dosen terkait peningkatan kecerdasan emosional atau wawasan emosional dan optimisme.

2. Menyediakan sarana konsultasi sebagai sarana dukungan sosial

Dukungan sosial yang dapat diberikan oleh Universitas Jember berupa layanan konsultasi bagi dosen. Layanan konsultasi yang disediakan dapat diakses oleh dosen yang merasa kesulitan atau memiliki beban kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sebagai dosen.

3. Menyediakan sarana penitipan anak dalam lingkungan universitas

Dukungan perawatan yang dapat diberikan Universitas Jember sebagai organisasi kerja berupa penitipan anak dalam Universitas Jember

4. Membuat regulasi terkait pekerjaan sampingan

Regulasi yang dibuat terkait dengan konflik kepentingan serta pemisahan kerja. Mengatur bahwa pekerjaan sampingan yang dilakukan tidak boleh melibatkan data internal universitas, menyebabkan kredibilitas universitas diragukan, dan penggunaan sumberdaya dengan identitas universitas untuk pekerjaan sampingan.

b. Dosen

Upaya yang dapat dilakukan oleh Bapak/Ibu dosen untuk mencapai *work life balance* antara lain, melihat dan menggunakan pilihan pengaturan kerja atau desain kerja fleksibel yang tersedia, menetapkan batasan yang jelas terkait waktu atau tempat kerja, memprioritaskan kesehatan, menjaga interaksi teratur dengan keluarga dan teman, meluangkan waktu untuk kegiatan yang bermakna secara personal, mencari bantuan profesional, rekan , atau universitas, serta melakukan advokasi pentingnya *work life balance*.

c. Peneliti selanjutnya

1. Memperluas cakupan fakultas yang diteliti di Universitas Jember, sehingga hasil penelitian dapat lebih mewakili keseluruhan Universitas Jember
2. Melakukan penelitian lebih lanjut terkait *coping strategies* dan tingkat *work life balance* pada dosen Universitas Jember

DAFTAR PUSTAKA

- Adiawati, S. 2019. Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*. 22(3):376–382.
- Afrianty, T. W., T. Issa, dan J. Bugess. 2016. *Indonesian Work Life Balance Policies and Their Impact on Employees in the Higher Education Sector*. Dalam Flexible Work Organizations. India: Springer.
- Agha, K., F. A. Tabassum, dan S. A. Khan. 2017. *Work-Life Balance: Scale Development and Validation*. Dalam The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology. United Kingdom: Cambridge Scholars Publishing.
- Ahinkorah, B. O., A. A. Seidu, E. K. Armah-Ansah, E. Budu, E. K. Ameyaw, E. Agbaglo, dan S. Yaya. 2020. Drivers of desire for more children among childbearing women in sub-saharan africa: implications for fertility control. *BMC Pregnancy and Childbirth*. 20(1):1–11.
- Alqahtani, T. H. 2020. Work-life balance of women employees. *Granite Journal: A Postgraduate Interdisciplinary Journal*. 4(1):37–42.
- Amazue, L. O. dan I. E. Onyishi. 2016. Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among nigerian bank employees. *Social Indicators Research*. 128(1):147–159.
- Amrullah, A., Y. P. Darmawan, I. A. Silviandari, dan I. R. Susilawati. 2015. Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *MEDIAPSI*. 1(1):28–39.
- Arar, T. dan M. Oneren. 2021. Role of emotional intelligence and work-life balance in relationship between workplace happiness and perceived performance in academic setting. *Ege Academic Review*. 21(4):391–406.
- Arenofsky, J. 2017. *Work Life Balance*. Santa Barbara, California: Greenwood.
- Ariono, P. A., E. Istiqomah, dan M. S. Hidayatullah. 2018. Hubungan persepsi

tuntutan kerja dengan kecerdasan emosional pada dosen di universitas lambung mangkurat. *Jurnal Kognisia*. 1(1):98–103.

Azyz, A. N. M., M. Q. Huda, dan L. Atmasari. 2019. School well-being dan kecemasan akademik pada mahasiswa. *Happiness, Journal of Psychology and Islamic Science*. 3(1):18–35.

Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan. 2020. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Kelima. 2020.

Badri, S. K. Z. 2019. Affective well-being in the higher education sector: connecting work-life balance with mental health, job satisfaction and turnover intention issues inside the academia setting. *Int. J. Happiness and Development*. 5(3):225–241.

Bano, S. dan A. Wajidi. 2021. Role of employee behaviour and job stress on work-life balance: a case of heis of pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*. 3(2):177–201.

Bartlett, J. 2019. Introduction to Sample Size Calculation Using G*Power. 2019.

Basak, S. dan K. Akter. 2022. Work-life balance of female university teachers during covid-19 pandemic in bangladesh. *European Journal of Business and Management Wwww.Iiste.Org ISSN*. 14(4):2022.

Bataineh, K. A. 2019. Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance khaled. *International Business Research*. 12(2):99–112.

Bhadana, J., N. Saxena, dan A. Bhatia. 2022. Uttar pradesh academics' occupational stress, organisational work environment and work-life balance: a quantitative study. *South African Journal of Childhood Education*. 20(0):1–8.

Bjærntoft, S., D. M. Hallman, S. E. Mathiassen, J. Larsson, dan H. Jahncke. 2020. Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2020, Vol. 17, Page 1418. 17(4):1418.

Boamah, S. A., H. Y. Hamadi, F. Havaei, H. Smith, dan F. Webb. 2022. Striking a balance between work and play: the effects of work–life interference and burnout on faculty turnover intentions and career satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 809. 19(2):809.

BPS. 2022a. Status Perkawinan. <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/35>

BPS. 2022b. Jenis Kelamin. <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/variabel/33>

Brough, P., C. Timms, X. W. Chan, A. Hawkes, dan L. Ramussen. 2020. *Work–Life Balance: Definitions, Causes, and Consequences*. Dalam Handbook of Occupational Health Determinants of Socioeconomic. Editor K. Daniels dan J. Siegrist. Switzerland: Springer Nature Switzerland.

Brough, P., C. Timms, M. P. O’Driscoll, T. Kalliath, O. L. Siu, C. Sit, dan D. Lo. 2014. Work–life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across australia and new zealand workers. *The International Journal of Human Resource Management*. 25(19):2724–2744.

Chairunnisa, F., D. Mala Fithriani Aira, dan A. Perdana Siregar. 2022. Peran eudaimonic well being sebagai mediasi pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap kinerja organisasi umkm. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*. 7(2):835–840.

Chan, A. P. C., J. M. Nwaogu, dan J. A. Naslund. 2020. Mental ill-health risk factors in the construction industry: systematic review. *J Constr Eng Manag*. 146(3):1–28.

Chandrasekar, K. ., S. . Suma, nair Renjini, dan S. . Anu. 2013. Study on work-life balance among the executives in it industry with special reference to technopark, trivandrum, kerala. *Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR)*. 2(3):35–52.

Chaudhuri, S., R. Arora, dan P. Roy. 2020. Work–life balance policies and organisational outcomes – a review of literature from the indian context. *Industrial and Commercial Training*. 52(3):155–170.

Chirico, F., G. Ferrari, G. Nucera, L. Szarpak, P. Crescenzo, dan O. Ilesanmi. 2021. Prevalence of anxiety, depression, burnout syndrome, and mental health disorders among healthcare workers during the covid-19 pandemic: a rapid umbrella review of systematic reviews. *Journal of Health and Social Sciences*. 6(2):209–220.

Cohen, J. 1988. *Statistical Power Analysis for The Behavioral Sciences*. Edisi Second Edi. New York: Lawrence Erlbaum Associates.

Currie, J. dan J. Eveline. 2011. E-technology and work/life balance for academics with young children. *Higher Education*. 62(4):533–550.

Dara, D. dan A. Eliyana. 2020. The engagement and working satisfaction of millennial lecturers during the covid-19 pandemic: differences in gender identity perspectives. *Systematic Reviews in Pharmacy*. 11(10):438–445.

Datin BPKH UNEJ. 2022. Kepegawaian .
<https://datin.bpkh.unej.ac.id/kepegawaian/> [Diakses pada November 20, 2022].

Delbaere, I., S. Verbiest, dan T. Tydén. 2020. Knowledge about the impact of age on fertility: a brief review. *Upsala Journal of Medical Sciences* . 125(2):167–174.

Diego-Medrano, E. dan L. Ramos Salazar. 2021. Examining the work-life balance of faculty in higher education. *International Journal of Social Policy and Education*. 3(3):2689–5013.

Dilly, A. 2019. SIKAP dan coping strategy pada profesional wanita menghadapi konflik pekerjaan-keluarga. *Jurnal Hibualamo: Seri Ilmu-Ilmu Sosial Dan Kependidikan*. 3(2):1–9.

Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. 2020. *Statistik Pendidikan Tinggi 2020*. Edisi 5. Jakarta.

Doble, N. dan M. V Supriya. 2010. Gender differences in the perception of work-life balance. *Managing Global Transitions: International Research Journal* .

8(4):331–342.

Duong, M. T., I. A. Hussain, dan A. Subramaniam. 2020. Job stress, co-worker support, role expectation conflict and work-life balance among working women: a quantitative study on multinational companies in vietnam. *TEST*. 82:744–749.

Elvandari, M., D. Briawan, dan I. Tanziha. 2016. Hubungan asupan zat gizi dan serum retinol dengan morbiditas pada anak 1-3 tahun di jawa tengah association between nutrition intake and retinol serum with morbidity among children 1-3 years in central java. *Jurnal MKMI*. 12(4):201–207.

EUROSTAT. 2021. Self-Reported Work-Related Health Problems and Risk Factors - Key Statistics - Statistics Explained. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Self-reported_work-related_health_problems_and_risk_factors_-_key_statistics#Exposure_to_mental_risk_factors_at_work [Diakses pada November 7, 2022].

Fapohunda, T. M. 2014. GENDER influences in work life balance: findings from nigeria. *Global Journal of Human Resource Management*. 2(2):2053–5694.

Fatimah, M. 2018. Pengaruh Status Pernikahan Dan Kebermaknaan Hidup Terhadap Kebahagiaan Pada Mahasiswa. Malang: Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Fattah, H., I. Nursyamsi, S. Lasise, dan A. R. Munir. 2020. Aktivitas moonlighting terhadap kinerja dosen. *YUME : Journal of Management*. 3(3):106–114.

Faul, F., E. Erdrelder, A. . Lang, dan A. Buchner. 2007. G*Power 3: a flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical science. *Behavior Research Methods*. 39:175–191.

Ferguson, M., D. Carlson, S. Zivnuska, dan D. Whitten. 2012. Support at work and home: the path to satisfaction through balance. *Journal of Vocational Behavior*. 80(2):299–307.

- Fisher, G. G., C. A. Bulger, dan C. S. Smith. 2009. Beyond work and family: a measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*. 14(4):441–456.
- Fishman, A. A. 2016. How generational differences will impact america's aging workforce: strategies for dealing with aging millennials, generation x, and baby boomers. *Strategic HR Review*. 15(6):250–257.
- Fotiadis, A., K. Abdulrahman, dan A. Spyridou. 2019. The mediating roles of psychological autonomy, competence and relatedness on work-life balance and well-being. *Frontiers in Psychology*. 10(MAY):460630.
- Frianty, T. W. 2013. Work Life Balance Policies in the Indonesian Context. Curtin University.
- George, S. dan H. George. 2022. A review of moonlighting in the it sector and its impact. *Partners Universal International Research Journal (PUIRJ)*. 1(3):64–73.
- Gilley, A., K. Waddell, A. Hall, S. A. Jackson, dan J. W. Gilley. 2015. Manager behavior, generation, and influence on work-life balance: an empirical investigation. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*. 20(1):3–24.
- Gomis, R., P. Carrillo, S. Kapsos, dan A. Mahajan. 2023. *New Data Shine Light on Gender Gaps in the Labour Market 1*
- Haar, J. M., A. Sune, M. Russo, dan A. Ollier-Malaterre. 2018. A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Spinger*
- Hafeez, U. dan W. Akbar. 2015. Impact of work life balance on job satisfaction among school teachers of 21st century. *Australian Journal of Business and Management Research*. 4(111):25–37.
- Halbesleben, J. R. B., J.-P. Neveu, S. C. Paustian-Underdahl, dan M. Westman.

2014. Getting to the “cor”: understanding the role of resources in conservation of resources theory. *Journal of Management*. 40(5):1334–1364.

Huda, N. dan M. F. Firdaus. 2020. Work life balance pada wanita karier di inspektorat jendral kementerian keuangan yang menjalani peran ganda. *Jurnal Psikologi Volume*. 13(1):46–55.

Humas Unej. 2023a. Mengapa Harus Kuliah Di Universitas Jember? – Universitas Jember. <https://unej.ac.id/mengapa-harus-kuliah-di-universitas-jember/> [Diakses pada June 18, 2023].

Humas Unej. 2023b. Profil UNEJ – Universitas Jember. <https://unej.ac.id/profil-unej/> [Diakses pada June 18, 2023].

Husin, N. A., A. S. M. Ghazali, A. Norasiah, dan M. I. B. A. Hadi. 2018. Work-life balance of malaysian lecturers. *Australian Academy of Business and Economics Review (AABER)*. 4(1):43–49.

ILO. 2022a. The Gender Gap in Employment: What’s Holding Women Back? - InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro> [Diakses pada October 11, 2022].

ILO. 2022b. The Gender Gap in Employment: What’s Holding Women Back? - InfoStories. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap> [Diakses pada June 17, 2023].

Irawanto, D. W., K. R. Novianti, dan K. Roz. 2021. Work from home: measuring satisfaction between work–life balance and work stress during the covid-19 pandemic in indonesia. *Economies 2021, Vol. 9, Page 96*. 9(3):96.

Jefferson, D. W. dan A. . Nithya. 2023. Effect of moonlighting on work life balance and its impact on job performance. *Eur. Chem. Bull*. 12(5):1269–1280.

Jiří, B. 2016. The employees of baby boomers generation, generation x,

generation y and generation z in selected czech corporations as conceivers of development and competitiveness in their corporation. *Journal of Competitiveness*. 8(4):105–123.

Joecks, J. 2021. The provision of work–life balance practices across welfare states and industries and their impact on extraordinary turnover. *Social Policy & Administration*. 55(7):1325–1340.

Johnston, K., J. Tanwar, S. Pasamar, D. Van Laar, dan A. B. Jones. 2022. Blurring boundaries: work-life balance and unbounded work in academia. the role of flexibility, organisational support and gender. <https://doi.org/10.1080/10301763.2022.2081902>. 32(2):139–155.

Kang, H. 2021. Sample size determination and power analysis using the g*power software. *Journal of Educational Evaluation for Health Professions*. 18(17):1–12.

Kelliher, C., J. Richardson, dan G. Boiarintseva. 2019. All of work? all of life? reconceptualising work-life balance for the 21st century. *Human Resource Management Journal*. 29(2):97–112.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. 2018. *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta

Kotera, Y., P. Green, dan D. Sheffield. 2020. Construction management and economics work-life balance of uk construction workers: relationship with mental health. *Construction Management and Economics ISSN: 38(3):291–303*.

Kotera, Y., R. M. Jones, A. M. Edwards, dan N. Knutton. 2021. Burnout in professional psychotherapists: relationships with self-compassion, work–life balance, and telepressure. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 18(5308):1–12.

Kumar, S., S. Sarkar, dan B. Chahar. 2021. A systematic review of work-life integration and role of flexible work arrangements. *International Journal of Organizational Analysis*. 31(3):710–736.

- Kumara, J. W. N. T. N. dan S. F. Fasana. 2018. Work life conflict and its impact on turnover intention of employees: the mediation role of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 8(4):478.
- Kumari, S. V. 2017. An Empirical Study on Work Life Balance of An Employee With Special Reference to Telecom Sector. St. Peter`s University.
- Lamovšek, A., M. Černe, I. Radević, dan K. Božič. 2022. The key to work–life balance is (enriched) job design? three-way interaction effects with formalization and adaptive personality characteristics. *Applied Research in Quality of Life* 2022 18:2. 18(2):647–676.
- Lendák-Kabók, K. 2020. Women`s work–life balance strategies in academia. *Journal of Family Studies*. 28(3):1139–1157.
- Lenz, R. dan G. Sarens. 2012. Internal Auditing Effectiveness: Multiple Case Study Research in Germany That Hardens Role Theory and the Relational Theory of Coordination. *CAAA Annual Conference 2012*. 2012. 1–77.
- Lewis, R. A. 2016. Work-life balance in academia experiences of lecturers in switzerland. *International Journal of Business and Management*. 4(1):69–84.
- Li, X., Y. Fan, S. Assanangkornchai, dan E. B. McNeil. 2019. Application of the theory of planned behavior to couples` fertility decision-making in inner mongolia, china. *PLOS ONE*. 14(8):e0221526.
- Liu, D., Y. Wu, F. Jiang, M. Wang, Y. Liu, dan Y. L. Tang. 2021. Gender differences in job satisfaction and work-life balance among chinese physicians in tertiary public hospitals. *Frontiers in Public Health*. 9:542.
- Lucas, M., M. Damianova, S. Burney, dan M. Ponto. 2006. Stress and Coping in Students Exposed To Crime and Violence: A Comparative Study of Students Studying at Campuses in South Africa, Australia and England. *Stress and Anxiety Research Society Stress*. 2006. University of Crete Rethumnon: 103–114.

- Lyness, K. S. dan M. K. Judiesch. 2014. Gender egalitarianism and work–life balance for managers: multisource perspectives in 36 countries. *Applied Psychology*. 63(1):96–129.
- Made, I. dan D. Ganapathi. 2016. Pengaruh work life balance terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada pt. bio farma persero). *Jurnal Ecodemica : Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*. 4(1):125–135.
- Mahani, D. S., I. Ma’rufi, dan R. Indrayani. 2020. Beban kerja mental dan pendapatan dengan kebahagiaan di tempat kerja pada dosen di universitas jember. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 16(1):16–26.
- Malik, M., Z. Haider, dan A. Hussain. 2019. Perceived emotional intelligence, work life balance and job satisfaction among healthcare professionals in pakistan. *International Journal of Pharmaceutical Research & Allied Sciences*. 8(2):80–86.
- Malone, H. E., H. Nicholl, dan I. Coyne. 2016. Fundamentals of estimating sample size. *Nurse Researcher*. 23(5):21–25.
- Marastuti, A., M. A. Subandi, S. Retnowati, C. R. Marchira, C. M. Yuen, B. Good, dan M. J. D. Good. 2020. Development and evaluation of a mental health training program for community health workers in indonesia. *Community Mental Health Journal*
- Maruyama, T., P. G. Hopkinson, dan P. W. James. 2009. A multivariate analysis of work–life balance outcomes from a large-scale telework programme. *New Technology, Work and Employment*. 24(1):76–88.
- Mastutoh, I. dan N. Anggita. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi 1. Jakarta: Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. 2013. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen Dan Angka Kreditnya. 2013.

Mitra, D. 2012. The role of work-life balance as a work- force management tool. *The Indian Journal of Commerce*. 65(2):83–94.

Muhlisin, A. dan A. Pratiwi. 2017. Community-based participatory research to improve primary mental health services. *International Journal of Research in Medical Sciences*. 5(6):2524–2528.

Mukri, S. G. 2018. *Menyongsong Bonus Demografi Indonesia*. Jakarta

Musa, N., R. Hakiem, A. M. Deski, Y. Shofyan, A. Sabilia, dan A. Chusairi. 2022. Studi fenomologi: work life balance pada dosen wanita selama pandemi covid-19. *Jurnal Abdi Insani*. 9(2):419–427.

Myers, D. P. dan D. A. Major. 2017. Work–family balance self-efficacy’s relationship with stem commitment: unexpected gender moderation. *The Career Development Quarterly*. 65(3):264–277.

Nabawanuka, H. dan E. B. Ekmekcioglu. 2021. Millennials in the workplace: perceived supervisor support, work–life balance and employee well–being. *Industrial and Commercial Training*. 54(1):123–144.

Neville, K. M. dan K. Brochu. 2019. Work–life balance: the generational divide. *About Campus: Enriching the Student Learning Experience*. 24(3):21–24.

Nicole, C., B. Bryan, F. Miranda, S. Wiliam, dan H. Jody. 2018. Work-life balance in women physicians in south dakota: results of a state-wide assessment survey. *South Dakota Medicine*. 71(12):550–558.

Nizam, I. 2018. The determinants of work-life balance in the event industry of malaysia maqasid based entrepreneurship view project

Notoatmodjo, S. 2010. *Promosi Kesehatan Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Novitasar, I. A. dan R. S. Dessyarti. 2022. Pengaruh work life balance terhadap

tunover intention dengan employee engagement sebagai variabel intervening (studi pada karyawan po jaya ponorogo). *Edunomika*. 6(1):1–18.

Nurhabiba, M. 2020. Social support terhadap work-life balance pada karyawan. *Cognicia*. 8(2):277–295.

Nwachukwu, C., S. Olaleye, H. M. Vu, dan P. Njoku. 2021. Trends in work-life balance research: a bibliometric analysis. *Netherland International Journal of Applied Engineering & Technology Copyrights @ Roman Science Publications Inc.* 3(2):2633–48288.

Nwagbara, U. 2021. Institutionalised patriarchy and work-life balance (wlb) challenges for female medical doctors: the case of nigeria. *Equality, Diversity and Inclusion*. 40(3):355–369.

Okiko, L. 2020. Mediating Effects of Moonlighting on the Relationship between Job Design and Compensation on Job Performance and Work-Life Balance in Selected Universities in East Africa: Basis for Proposed Policies in Moonlighting. University of the Philippines.

Oyewobi, L. O., A. E. Oke, T. D. Adeneye, R. A. Jimoh, dan A. O. Windapo. 2020. Impact of work–life policies on organizational commitment of construction professionals: role of work–life balance. *International Journal of Construction Management ISSN: 22(10):1795–1805*.

Padmasiri, M. K. D. dan W. G. S. Mahalekamge. 2016. Impact of demographical factors on work life balance among academic staff of university of kelaniya, sri lanka. *Journal of Education and Vocational Research*. 7(1):54–59.

Panisoara, G. dan M. Serban. 2013. Marital status and work-life balance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 78:21–25.

Parekh, R. 2018. What Is Mental Illness? <https://www.psychiatry.org/patients-families/what-is-mental-illness> [Diakses pada November 6, 2022].

Pheng, L. S. dan B. K. Q. Chua. 2019. *Work–Life Balance in Construction Millennials in Singapore and South Korea*. Singapore: Springer.

- Poulose, S. dan Sudarsan. 2014. Work life balance: a conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*. 3(2):1–17.
- Prasetyo, Y. D., R. Anindita, dan D. A. Purwandasari. 2021. Pengaruh otonomi kerja, beban kerja dan work life balance terhadap kinerja pejabat fungsional badan pendidikan dan pelatihan keuangan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis*. 11(1):47–56.
- Pratama Hae, I., R. YEKusumiati, dan F. Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana. 2020. GAMBARAN work-life balance pada jaksa wanita yang telah berkeluarga. *PSIKOLOGI KONSELING*. 16(1)
- Presiden RI. 2005. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen. 2005.
- Purohit, M. 2013. A comparative study of work life balance in various industrial sectors in pune region. *International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research*. 2(3)
- Putra, A. R. dan D. Darmawan. 2022. Pencapaian efektivitas kerja melalui optimalisasi kecerdasan emosional dan pemberian beban kerja secara tepat pada karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. 5(1):8–16.
- Putra, R. S. 2021. Work life balance pada pejabat wanita yang ada di salah satu universitas di indonesia. *Ecopreneur*. 12. 3(2):119–128.
- Rahmawati, Z. dan J. Gunawan. 2019. Hubungan job-related factors, work-life balance dan kepuasan kerja pada pekerja generasi milenial. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*. 8(2):D418–D423.
- Raja, V. dan Soundarapandian. 2022. Impact of factors on work life balance due to technology transformation with respect to information technology employees. *Webology*. 19(1):5487–5496.
- Rajendran, D. dan S. Theiler. 2012. Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among australian academics. *Electronic Journal of Applied*

Psychology. 8(1):25–37.

Reddy, N. K., M. N. Vranda, A. Ahmed, B. P. Nirmala, dan B. Siddaramu. 2010. Work-life balance among married women employees. *Indian Journal of Psychological Medicine*. 32(2):112–118.

Rehman, M. A. dan D. A. Siddiqui. 2019. Relationship between flexible working arrangements and job satisfaction mediated by work-life balance: evidence from public sector universities employees of pakistan. *SSRN Electronic Journal*

Riffay, A. 2019. Pengaruh keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi guru sd negeri di kecamatan kota masohi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. 5(3):39–47.

Sastroasmoro, S. dan S. Ismael. 2014. *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*. Edisi 5. Jakarta: Sagung Seto.

Shaffer, M. A., B. Sebastian Reiche, M. Dimitrova, M. Lazarova, S. Chen, M. Westman, dan O. Wurtz. 2015. Work- and family-role adjustment of different types of global professionals: scale development and validation. *Journal of International Business Studies* 2015 47:2. 47(2):113–139.

Shaleh, A. R. dan P. Nuraini. 2021. Examining gender role attitude as a moderator of personality, social support, and childcare responsibilities in women's work-life balance. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*. 6(2):229–244.

Simard, M. 2011. Employees' Perceptions of Work-Life Balance. University of Waterloo.

Sirgy, M. J. dan D. J. Lee. 2017. Work-life balance: an integrative review. *Applied Research in Quality of Life* 2017 13:1. 13(1):229–254.

Sismawati, W. dan E. Lataruva. 2020. Analisis pengaruh work life balance dan pengembangan karier terhadap turnover intention karyawan generasi y dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Diponegoro Journal of*

Mangement. 9(3):1–11.

Soelton, M., G. P. Ketaren, C. Oktaviar, T. Wahyono, E. S. Imaningsih, dan E. T. Saratian. 2021. Apakah employee engagement yang baik dipengaruhi keseimbangan antara kecerdasan emosional, beban kerja dan work life balance? *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*. 1154–1167.

Solanki, S. dan M. Mandaviya. 2021. Does gender matter? job stress, work-life balance, health and job satisfaction among university teachers in india. *Journal of International Women's Studies*. 22(7):121–134.

Soni, P. dan K. M. Bakhu. 2019. Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*. 17(2):63–82.

Starmer, A. J., M. P. Frintner, K. Matos, C. Somberg, G. Freed, dan B. J. Byrne. 2019a. Gender discrepancies related to pediatrician work-life balance and household responsibilities. *Pediatrics*. 144(4)

Starmer, A. J., M. P. Frintner, K. Matos, C. Somberg, G. Freed, dan B. J. Byrne. 2019b. Gender discrepancies related to pediatrician work-life balance and household responsibilities. *Pediatrics*. 144(4)

Subramaniam, G., J. Ramachandran, L. Putit, dan R. Raju. 2020. Exploring academics' work-life balance and stress levels using flexible working arrangements. *Environment-Behaviour Proceedings Journal*. 5(15):469–476.

Sugiyono. 2019. *Merode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Edisi 1. Bandung: Alfabeta.

Syamsul, B. Bakri, dan H. S. Limonu. 2020. Penggunaan alat kb pada wanita kawin di pedesaan dan perkotaan (studi hasil sdki 2017 provinsi gorontalo). *Jurnal Kependudukan Indonesia*. 15(1):71–84.

Talukder, A. K. M. M. H. 2019. Supervisor support and organizational commitment: the role of work–family conflict, job satisfaction, and work–

life balance. *Journal of Employment Counseling*. 56(3):98–116.

Tennakoon, W. D. S. M. dan R. B. C. P. Senarathe. 2020. Investigating the determinants of work-life balance (wlb): insights from generation y employees in sri lanka. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*. 8(4):142–154.

Teshale, A. B., M. G. Worku, dan G. A. Tesema. 2022. Fertility decision and its associated factors in sub-saharan africa: a multilevel multinomial logistic regression analysis. *BMC Women's Health*. 22(1):1–11.

Tomer, G., S. Xanthakos, S. Kim, M. Rao, L. Book, H. J. Litman, dan L. N. Fishman. 2015. Perceptions of gender equality in work-life balance, salary, promotion, and harassment: results of the naspghan task force survey. *Journal of Pediatric Gastroenterology and Nutrition*. 60(4):481–485.

Uddin, M., K. B. Ali, dan M. A. Khan. 2020a. Perceived social support (pss) and work-life balance (wlb) in a developing country: the moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*. 13(4):733–761.

Uddin, M., K. B. Ali, dan M. A. Khan. 2020b. Impact of perceived family support, workplace support, and work-life balance policies on work-life balance among female bankers in bangladesh. *International Journal of Economics, Management and Accounting*. 28(1):97–122.

Vasumathi, A., M. T. Sagaya, dan K. R. Poranki. 2019. The impact of emotional intelligence on work life balance among the faculty members' performance in the private universities using multivariate analysis, tamil nadu, india - an empirical study. *International Journal of Services and Operations Management*. 34(1):1–20.

Verasmy, P., A. H. A. Majid, dan N. A. Jamaluddin. 2020. Generational diversity, personal attributes and organizational commitment among employees of corporate consultancies. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*. 22(1):65–72.

Wahda, Almaida, dan Nurqomar. 2021. Work life balance police and job

satisfaction. *Academy of Strategic Management Journal*. 20(6):2021.

Walia, P. 2015. Gender and age as correlates of work life balance. *Journal of Organisation & Human Behaviour*. 4(1):13–18.

Widhiarso, W. 2012. Memperkenalkan Program G*Power Untuk Mengkalkulasi Berapa Ukuran Sampel Untuk Penelitian. Yogyakarta. 2012.

Wijayanto, P., L. Suharti, dan R. Chaniago. 2022. Pengaruh work life balance terhadap employee engagement dan dampaknya terhadap turnover intentions dengan job characteristic sebagai pemoderasi. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*. 10(1):83–98.

Wolor, C. W., D. Kurnianti, S. F. Zahra, dan S. Martono. 2020. The importance of work-life balance on employee performance millennial generation in indonesia. *Journal of Critical Reviews*. 7(9):1103–1108.

Wulan Asih, R. P. 2021. Pengaruh karakteristik individu dan kompensasi terhadap turnover intention. *Journal Riset Manajemen*. 1(1):25–35.

Yi, L. X. 2014. Factors That Affect Generation Y Workers' Organizational Commitment. Universiti Tunku Abdul Rahman.

Yu, H. S., E. J. Lee, dan T. K. Na. 2022. The mediating effects of work–life balance (wlb) and ease of using wlb programs in the relationship between wlb organizational culture and turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 3482. 19(6):3482.

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.

Yusuf, M. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Edisi 4. Jakarta: Kencana.

Yusvia, F. N. 2021. Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dosen Milenial Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Zahoor, N., N. A. C. Abdullah, dan N. Zakaria. 2021. The role of high performance work practices, work-family conflict, job stress and personality in affecting work life balance. *Management Science Letters*. 1367–1378.



LAMPIRAN

Lampiran A. Kuesioner Penelitian

Halaman 1 Perkenalan

Kepada Yth. Bapak/Ibu Dosen

Salam hormat

Perkenalkan saya Ainul Qismatil Katsiروه mahasiswa program studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember. Saat ini saya melaksanakan penelitian dengan judul “*Work life balance* pada Dosen Universitas Jember” sebagai syarat penyelesaian studi program sarjana. Penelitian yang saya lakukan membutuhkan data primer, oleh karena itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Dosen untuk menjadi responden penelitian dengan mengisi kuesioner berikut dengan jujur dan sesuai kondisi Bapak/Ibu pribadi saat ini.

Setiap pernyataan di dalam kuesioner ini tidak memiliki jawaban yang benar maupun salah. Jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu akan dijamin kerahasiaannya dan tidak disebarluaskan kepada pihak manapun karena hanya akan digunakan untuk kepentingan ilmiah semata.

Demikian permohonan yang dapat saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Ainul Qismatil Katsiروه
NIM 192110101075
No. HP 081358246268
Email : ainulqisma12@gmail.com

Halaman 2 Penjelasan Penelitian dan *Inform Consent*

Terima kasih atas kesediaan Anda untuk ikut serta dalam penelitian ini. Berikut penjelasan rinci mengenai penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work life balance* pada dosen Universitas Jember serta faktor individu yang berpengaruh pada *work life balance* pada dosen. Dengan berpartisipasi dalam penelitian ini anda dapat berperan penting untuk mengetahui faktor atau karakteristik yang berpengaruh pada *work life balance*, terutama *work life balance* pada dosen. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* melalui angket. Populasi terjangkau penelitian adalah dosen di Universitas Jember dengan kriteria sebagai berikut :

Kriteria inklusi:

1. Bersedia menjadi responden
2. Dosen Universitas Jember yang memiliki nomor registrasi (NIDN/NUP/NIDK)

Kriteria eksklusi :

1. Tidak sedang dalam masa cuti dan atau tugas belajar pada saat penelitian dilakukan.

Waktu yang diperlukan untuk mengisi kuesioner \pm 10 menit. Setelah mengisi kuesioner, Anda akan mendapatkan *feedback* berupa rekap hasil penilaian *work life balance* dan salinan jawaban yang dikirim melalui email terdaftar setelah pengolahan data dilaksanakan. Terdapat hadiah berupa pulsa/Dana/Gopay senilai Rp. 50.000 bagi empat dosen yang akan dipilih secara acak dari keseluruhan responden.

A. Kesukarelaan untuk Ikut Penelitian

Anda bebas memilih keikutsertaan dalam penelitian ini tanpa ada paksaan. Sifat penelitian ini adalah sukarela. Bila Anda sudah memutuskan untuk ikut, Anda juga bebas untuk mengundurkan diri

B. Prosedur Penelitian

Apabila Anda bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini, Anda akan diminta untuk menandatangani atau menyetujui secara daring melalui tautan Google form pada akhir halaman ini. Prosedur selanjutnya adalah :

1. Anda akan diminta oleh peneliti untuk mengisi data identitas dasar, seperti: nama, pendidikan, no kontak dan asal instansi melalui Google formulir.
2. Anda dapat langsung mengisi pertanyaan melalui link Google formulir. Apabila terdapat pertanyaan lanjutan terkait yang telah diisikan dalam Google formulir, peneliti akan menghubungi anda melalui kontak yang telah diinput.

C. Kewajiban Subjek Penelitian

Sebagai subjek penelitian, Anda berkewajiban mengisi Google formulir yang telah diberikan oleh tim peneliti. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur, terbuka, dan apa adanya sesuai dengan pendapat dan kondisi Anda saat ini. Apabila ada pertanyaan yang belum jelas, Anda bisa bertanya lebih lanjut kepada peneliti melalui nomor telepon atau email.

D. Risiko dan Efek Samping

Ada beberapa risiko yang mungkin ditimbulkan dari partisipasi Anda dalam penelitian ini. Anda mungkin merasa tidak nyaman dengan pertanyaan yang diajukan dalam Google formulir. Bila Anda merasa tidak nyaman, Anda dapat mendiskusikan kekhawatiran Anda dengan peneliti dan Anda berhak untuk berhenti mengikuti penelitian ini kapan saja. Jika Anda memiliki masalah tertentu yang berkaitan dengan prosedur penelitian ini, peneliti dapat mengatur waktu bagi Anda untuk dapat menghubungi peneliti.

E. Manfaat

Anda akan memiliki kesempatan untuk mengungkapkan kondisi terkait *work life balance* yang Anda alami. Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah hasil penelitian ini akan memberikan rekomendasi kepada pengambil kebijakan atau instansi dalam upaya peningkatan kesadaran pentingnya *Work life balance* pada dosen.

F. Kerahasiaan

Semua informasi yang berkaitan dengan identitas subjek penelitian akan dirahasiakan dan hanya akan diketahui oleh peneliti. Data Anda akan disimpan di database yang aman dan hanya dapat diakses peneliti studi ini. Data tersebut akan disimpan selama lima tahun setelah penelitian ini selesai dilaksanakan. Hasil penelitian akan dipublikasikan tanpa identitas subjek penelitian.

G. Informasi Tambahan

Anda diberi kesempatan untuk menanyakan semua hal yang belum jelas sehubungan dengan penelitian ini. Bila sewaktu-waktu terjadi kekeliruan atau membutuhkan penjelasan lebih lanjut, Anda dapat menghubungi peneliti melalui *WhatsApp* +6281358246268 atau email ainulqisma12@gmail.com

H. Kaji Etik

Penelitian yang dilakukan telah melalui proses kaji etik penelitian oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dengan nomor 304/KEPK/FKM-UNEJ/II/2023. Dokumen kelayakan etik dapat diakses melalui <https://unej.id/KajiEtikPenelitian>

Halaman 3 Kuesioner Identitas Responden

Nama Lengkap Responden	
Nomor <i>WhatsApp</i>	
Email	
Tanggal Lahir Responden	
Usia Responden	
Jenis Kelamin Responden	<input type="checkbox"/> Perempuan <input type="checkbox"/> Laki-Laki
Fakultas	<input type="checkbox"/> Fakultas Farmasi <input type="checkbox"/> Fakultas Pertanian <input type="checkbox"/> Fakultas Kedokteran <input type="checkbox"/> Fakultas Teknologi Pertanian <input type="checkbox"/> Fakultas Ilmu Komputer <input type="checkbox"/> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik <input type="checkbox"/> Fakultas Kesehatan Masyarakat <input type="checkbox"/> Fakultas Keperawatan

Kepemilikan Nomor Registrasi	<input type="checkbox"/> NIDN
	<input type="checkbox"/> NUP
	<input type="checkbox"/> NIDK
Status Kepegawaian Responden	<input type="checkbox"/> PNS
	<input type="checkbox"/> Kontrak
Jabatan fungsional	<input type="checkbox"/> Guru Besar
	<input type="checkbox"/> Lektor Kepala
	<input type="checkbox"/> Lektor
	<input type="checkbox"/> Asisten Ahli
	<input type="checkbox"/> Tanpa Jabatan
Jabatan structural	<input type="checkbox"/> Rektor
	<input type="checkbox"/> Wakil Rektor I
	<input type="checkbox"/> Wakil Rektor II
	<input type="checkbox"/> Wakil Rektor III
	<input type="checkbox"/> Dekan
	<input type="checkbox"/> Wakil Dekan I
	<input type="checkbox"/> Wakil Dekan II
	<input type="checkbox"/> Wakil Dekan III
	<input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan
	<input type="checkbox"/> Tidak ada
Pekerjaan sampingan	<input type="checkbox"/> Menjadi karyawan perusahaan kedua
	<input type="checkbox"/> Menjual barang dan jasa
	<input type="checkbox"/> Menjual keahlian (konsultan)
	<input type="checkbox"/> Menjalankan usaha sendiri
	<input type="checkbox"/> Lainnya, sebutkan
	<input type="checkbox"/> Tidak ada
Status Perkawinan Responden	<input type="checkbox"/> Belum Kawin
	<input type="checkbox"/> Kawin
	<input type="checkbox"/> Cerai Hidup
	<input type="checkbox"/> Cerai Mati
Jumlah Anak Responden (Jika belum memiliki anak mohon diisi dengan angka 0)	
Usia Anak Responden (contoh : anak pertama 10 tahun, anak kedua 5 tahun, dst. Jika belum memiliki anak mohon isi dengan angka 0)	
Memiliki Asisten Rumah Tangga (ART)	<input type="checkbox"/> Ya <input type="checkbox"/> Tidak
Pengasuhan anak saat responden bekerja/mengajar	<input type="checkbox"/> ART <input type="checkbox"/> Baby sitter

	<input type="checkbox"/> Day Care <input type="checkbox"/> Anggota Keluarga Lain Selain Suami/Istri Responden <input type="checkbox"/> Suami/Istri Responden <input type="checkbox"/> Belum Memiliki Anak
--	--

A. Petunjuk Pengisian

- Isilah data diri anda sesuai dengan keadaan yang sebenarnya pada bagian identitas responden.
- Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia sesuai dengan apa yang sesungguhnya dirasakan. Setiap jawaban memiliki makna sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju
- Responden diharapkan untuk tidak menjawab lebih dari satu pilihan jawaban, dan dapat menjawab sesuai dengan apa yang dirasakan.

B. Kuesioner *Work life balance*

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
<i>Work Interference with Personal Life</i>					
1	Waktu berkumpul dengan teman/ keluarga berkurang karena pekerjaan				
2	Saya seringkali tidak dapat menjalankan hobi/ aktivitas yang disukai karena urusan pekerjaan				
3	Saya sering mengabaikan kebutuhan pribadi karena pekerjaan				
<i>Personal Life Interference with Work</i>					
4	Kehidupan pribadi saya menguras energi yang saya butuhkan untuk melakukan pekerjaan saya				
5	Saya akan mendedikasikan lebih banyak waktu untuk bekerja jika tidak banyak hal yang terjadi dalam kehidupan pribadi saya				
6	Saya sulit menyelesaikan pekerjaan karena terlalu kewalahan dengan urusan pribadi				
<i>Work Enhancement of Personal Life</i>					

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
7	Kondisi pekerjaan memberikan energi dan suasana hati positif kepada kehidupan pribadi/keluarga				
8	Pekerjaan saya memberi saya tenaga untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan yang penting bagi saya				
9	Hal yang saya lakukan di tempat kerja membantu untuk mengatasi masalah-masalah pribadi dan masalah di rumah				
<i>Personal Life Enhancement with Work</i>					
10	Kondisi kehidupan pribadi/keluarga memberikan energi dan suasana hati yang positif ketika saya bekerja				
11	Kehidupan pribadi saya membantu saya menjadi santai dan memberi saya kesiapan untuk melakukan pekerjaan keesokan harinya				
12	Kehidupan pribadi saya memberi energi untuk melakukan pekerjaan saya.				

Halaman 4 Konfirmasi Pesan

Terimakasih telah bersedia menjadi responden. Semoga Bapak/Ibu senantiasa dalam perlindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Lampiran B Keterangan Layak Etik

KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
 HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
 FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS JEMBER
 FACULTY OF PUBLIC HEALTH UNIVERSITY OF JEMBER

KETERANGAN LAYAK ETIK
 DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
 "ETHICAL EXEMPTION"

No.304/KEPK/FKM-UNEJ/II/2023

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :
 The research protocol proposed by

Peneliti utama : Ainul Qismatil Katsiروه
 Principal In Investigator

Nama Institusi : Fakultas Kesehatan Masyarakat
 Universitas Jember
 Name of the Institution

Dengan judul:
 Title

"Work Life Balance pada Dosen Universitas Jember"

"Work Life Balance of Jember University Lecturers"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 10 Februari 2023 sampai dengan tanggal 10 Februari 2024.

This declaration of ethics applies during the period February 10, 2023 until February 10, 2024.



February 10, 2023
 Professor and Chairperson,

Dr. Candra Bumi, dr., M.Si.

Lampiran C Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/UN25.1.12/SP/2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Pertanian
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiروه (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsApp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Tempat : Fakultas Pertanian Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Gambar 1: Surat Izin Penelitian Fakultas Pertanian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/ UN25.1.12 / SP / 2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Farmasi
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiiroh (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsApp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Tempat : Fakultas Farmasi Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Dr. Aniza Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc.
NIP. 197807102003122001

Gambar 2: Surat Ijin Penelitian Fakultas Farmasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/ UN25.1.12 / SP / 2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Komputer
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiiroh (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer regristrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsApp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Tempat : Fakultas Ilmu Komputer Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc.
NIP 197807102003122001

Gambar 3: Surat Ijin Penelitian Fakultas Ilmu Komputer



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/ UN25.1.12 / SP / 2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiروه (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer regristrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsApp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Dekan
Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc.
NIP 197807102003122001

Gambar 4: Surat Izin Penelitian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/ UN25.1.12 / SP / 2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiiroh (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsApp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Tempat : Fakultas Kedokteran Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Drs. Anisa Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc.
NIP 197807102003122001

Gambar 5: Surat Izin Penelitian Fakultas Kedokteran



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/UN25.1.12/SP/2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Keperawatan
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiروه (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsapp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain
Tempat : Fakultas Keperawatan Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.

An. Dekan
Wakil Dekan I,

Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc.
NIP 197807102003122001

Gambar 6: Surat Ijin Penelitian Fakultas Keperawatan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805 / UN25.1.12 / SP / 2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 DEC 2022

Yth. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiirroh (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsapp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain
Tempat : Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Dr. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc.
NIP 197807102003122001

Gambar 7: Surat Ijin Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimatan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995

Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 6805/UN25.1.12 / SP / 2022
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

27 Desember 2022

Yth. Dekan Fakultas Teknologi Pertanian
Universitas Jember
di -
Jember

Dalam rangka penyelesaian skripsi mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, kami mohon dengan hormat bapak/ibu dapat memberikan ijin untuk melakukan kegiatan pengambilan data bagi mahasiswa yang namanya tersebut di bawah ini :

Nama/NIM : Ainul Qismatil Katsiروه (192110101075)
No Hp Mahasiswa : 081358246268
Program Studi : Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
Kegiatan : - Permohonan ijin melakukan kegiatan pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer regristrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsApp, dan email
- Daftar nama dosen yang sedang cuti
- Daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Tempat : Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Jember
Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Gambar 8: Surat Izin Penelitian Fakultas Teknologi Pertanian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS FARMASI

Jalan Kalimantan Nomor 37 - Kampus Bumi Tegalboto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon 0331-324736 Fax: 0331-324736 Laman : www.farmasi.unej.ac.id

Nomor : 009/UN25.13/LL/2023
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Pengambilan Data

2 Januari 2023

Yth. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

Menindaklanjuti surat Saudara Nomor: 6805/UN25.1.12/SP/2022 tanggal 27 Desember 2022 hal permohonan izin pengambilan data untuk mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Ainul Qismatil Katsiروه
NIM : 192110101075
Prodi : Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat

bersama ini dengan hormat kami sampaikan bahwa permohonan Saudara untuk melakukan pengambilan data di Fakultas Farmasi kami izinkan dengan syarat mematuhi peraturan yang berlaku di Fakultas Farmasi Universitas Jember.

Demikian pemberitahuan kami, atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.



Fifteen Aprila Fajrin, S.Farm., M.Farm.
NIP. 198204152006042002

Gambar 9: Balasan Surat Izin Penelitian Fakultas Farmasi



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU KOMPUTER
Jalan Kalimantan No. 37 Kampus Tegal Boto Jember 68121
Telepon 0331 326935, Faximile 0331 326911
Website : www.ilkom.unej.ac.id

Nomor : 5783 /UN25.1.15/SP/2022 30 Desember 2022
Perihal : Penerimaan Ijin Pengambilan Data

Yth. Wakil Dekan I
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

Menindaklanjuti surat Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember nomor 6805/UN25.1.12/SP/2022 tanggal 27 Desember 2022 perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data, dengan ini kami bersedia memberikan data yang dimaksud dengan ketentuan bahwa data yang diambil tidak disalahgunakan dan hanya untuk kepentingan kegiatan skripsi pada mahasiswa yang bernama :

Nama : Ainul Qismatil Katsiirah
NIM : 192410101075
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



Wakil Dekan I,
Drs. Antonius Cahya P, M. App. Sc., Ph.D
NIP. 19690928199302100



Gambar 10: Balasan Surat Ijin Penelitian Fakultas Ilmu Komputer



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jalan Kalimantan 37, Kampus Tegal Boto, Jember 68121
Telepon (0331) 335586
Laman www.fisip.unej.ac.id

Nomor : 8224/UN25.1.2/SP/2022 30 Desember 2022
Perihal : Permohonan Ijin Pengambilan Data

Yth. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember
Jember

Memperhatikan surat Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember Nomor 6805/UN25.1.12/SP/2022 Tanggal 27 Desember 2022 Perihal Permohonan Ijin Pengambilan Data, bersama ini disampaikan dengan hormat bahwa Kami memberi ijin kepada mahasiswa sebagai berikut

No.	Nama	NIM	Jurusan
1.	Ainul Qismatil Katsiirroh	192110101075	Fakultas Kesehatan Masyarakat

Untuk melakukan ijin pengambilan data di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Demikian surat ini kami buat, atas perhatian dan kerjsamanya disampaikan terima kasih.

Dekan

 Dr. Joko Poernomo, M.Si.
 NIP. 196002191987021001

Gambar 11: Balasan Surat Izin Penelitian Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEDOKTERAN

Jl Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Jember 68121
Telepon : (0331) 324446,337877, Faksimile : (0331) 324446
Laman : fk.unej.ac.id, Email : fk@unej.ac.id

Nomor : 23 /UN25.1.10/SP/2023
Hal : Persetujuan Izin Pengambilan Data

03 JAN 2023

Yth. Dekan
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
JEMBER

Menindaklanjuti surat dari Saudara Nomor : 6805/UN25.1.12/SP/2022, hal : Permohonan Izin Pengambilan Data bagi Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, maka pada prinsipnya kami **menyetujui izin** penelitian kepada :

Nama : Ainul Qismatil Katsiروه
NIM : 192110101075
Judul Skripsi : " Work Life Balance Pada Dosen Universitas Jember "
Jangka Waktu : Januari - Februari 2023

melaksanakan kegiatan Pengambilan Data Dosen di Fakultas Kedokteran Universitas Jember dengan mematuhi tata tertib yang berlaku tersebut.

Demikian atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih.

a.n. Plt. Dekan
Wakil Dekan I,


dr. Ancah Caesarina Novi Marchianti., Ph.D
NIP 198203092008122002



Gambar 12: Balasan Surat Izin Penelitian Fakultas Kedokteran



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KEPERAWATAN

Alamat : Jl. Kalimantan 37 – Kampus Tegal Boto – Jember 68121
Telp./ Fax (0331) 323450
Laman: <http://fkep.unej.ac.id>

Nomor : 9418/UN25.1.14/SP/2022 29 Desember 2022
Lampiran : -
Perihal : Ijin Pengambilan Data

Yth : Wakil Dekan I
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember
di
Jember

Dengan hormat,

Menindaklanjuti surat dari Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember nomor: 6805/UN25.1.12/SP/2022 tanggal 27 Desember 2022 perihal: Permohonan izin Pengambilan Data, maka kami sampaikan bahwa kami mengizinkan kepada mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember a.n **Ainul Qismatil Katsiirah** NIM : 192110101075 untuk melakukan pengambilan data di Fakultas Keperawatan Universitas Jember dengan mematuhi tata tertib di Fakultas Keperawatan Universitas Jember.

Demikian atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan Yth:
1. Mahasiswa yang bersangkutan



Gambar 13: Balasan Surat Izin Penelitian Fakultas Keperawatan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jalan Kalimantan 37 Kampus Tegal Boto Kotak Pos 159 Jember 68121
Telepon (0331) 337878, 322995, 322996, 331743 Faksimile (0331) 322995
Laman : www.fkm.unej.ac.id

Nomor : 55/UN25.1.12/SP/2023
Hal : Persetujuan Ijin Pengambilan Data

4 Januari 2023

Yth. Ainul Qismatil Katsiروه
di -
tempat

Dalam rangka menindaklanjuti surat Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember nomer 6805/UN25.1.12/SP/2022 tanggal 27 Desember 2022 perihal permohonan ijin pengambilan data, terkait dengan hal tersebut kami sampaikan bahwa kami memberikan ijin untuk melakukan pengambilan data di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember dengan nama mahasiswa dan data yang diperlukan tersebut di bawah ini :

Nama : Ainul Qismatil Katsiروه (192010101075)
No. Hp Mahasiswa : 081358246268
Judul Skripsi : Work Life Balance pada Dosen Universitas Jember
Data yang diperlukan : - Pengambilan data Dosen di Universitas Jember beserta nomer registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor whatsapp, dan email
- Pengambilan data daftar nama dosen yang sedang cuti
- Pengambilan data daftar nama dosen yang sedang tugas belajar
- Pengambilan data daftar nama dosen yang sedang izin belajar
- Pengambilan data daftar nama dosen yang sedang menjalankan tugas di instansi lain

Atas perhatian dan perkenannya kami sampaikan terima kasih.



Dekan
Dekan I,
Dp. Anita Dewi Prahastuti Sujoso, S. KM., M. Sc
NIP. 197807102003122001

Gambar 14: Balasan Surat Ijin Penelitian Fakultas Kesehatan Masyarakat



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN

Jalan Kalimantan 37 – Kampus Bumi Tegal Boto
Kotak Pos 0286-Telp. (0331) 321784 Jember 68121

Nomor : 6030/UN25.7/LL/2022
Lampiran : -
Hal : Ijin Pengambilan Data

Yth. Wakil Dekan I
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember
di Jember

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat dari Wakil Dekan I Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember, Nomor 6805/UN25.1.12/SP/2022 tanggal 27 Desember 2022, hal Permohonan Ijin Pengambilan Data, Dekan Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Jember memberikan ijin kepada mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat berikut:

Nama : Ainul Qismatil Katsiروه
NIM : 192110101075
Program Studi : Kesehatan Masyarakat - Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Jember

untuk melakukan kegiatan pengambilan data dosen beserta nomor registrasi (NIDN, NUP, NIDK), nomor WhatsApp, email, serta daftar nama dosen yang sedang cuti, tugas belajar, ijin belajar dan yang sedang melaksanakan tugas di instansi lain. Bagi mahasiswa yang melaksanakan kegiatan di Fakultas Teknologi Pertanian **wajib** mentaati semua ketentuan yang berlaku.

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 10 Januari 2022

Wakil Dekan,
Wakil Dekan I

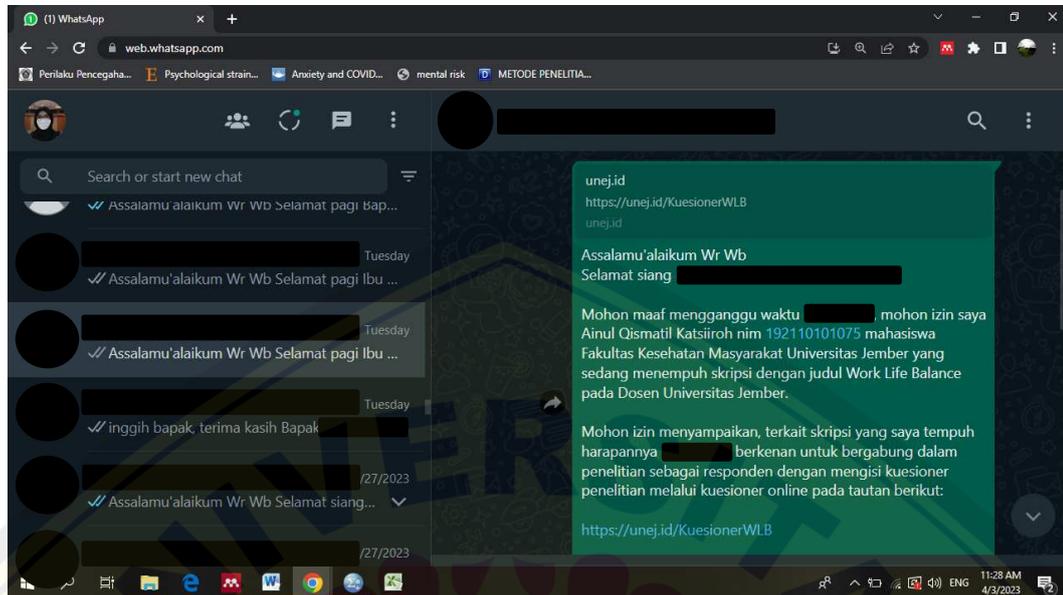


Da Bagus Suryaningrat, S.TP., MM., IPU
NIP. 197008031994031004

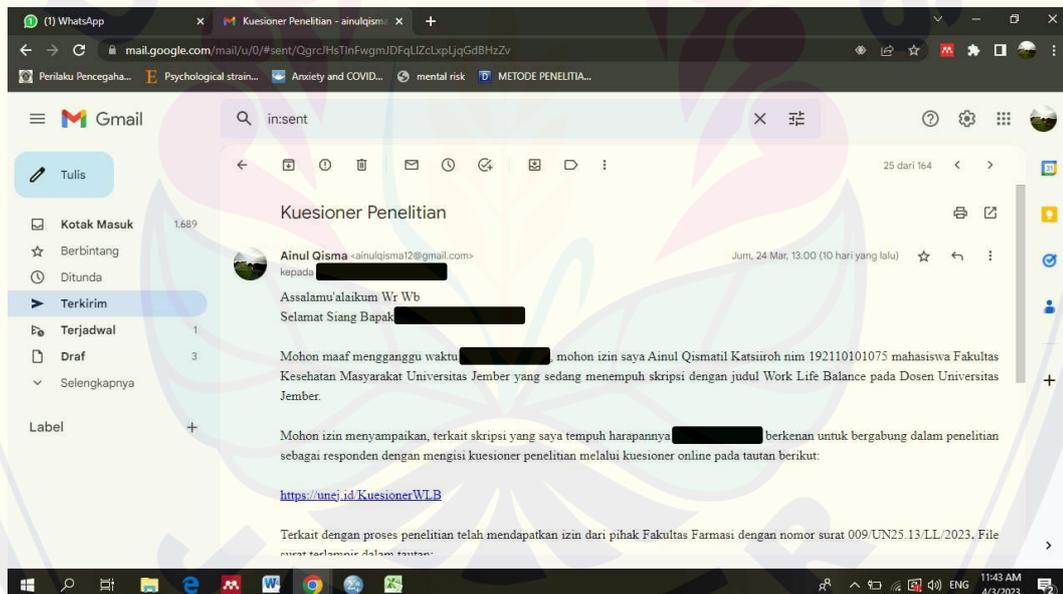


Gambar 15: Balasan Surat Ijin Penelitian Fakultas Teknologi Pertanian

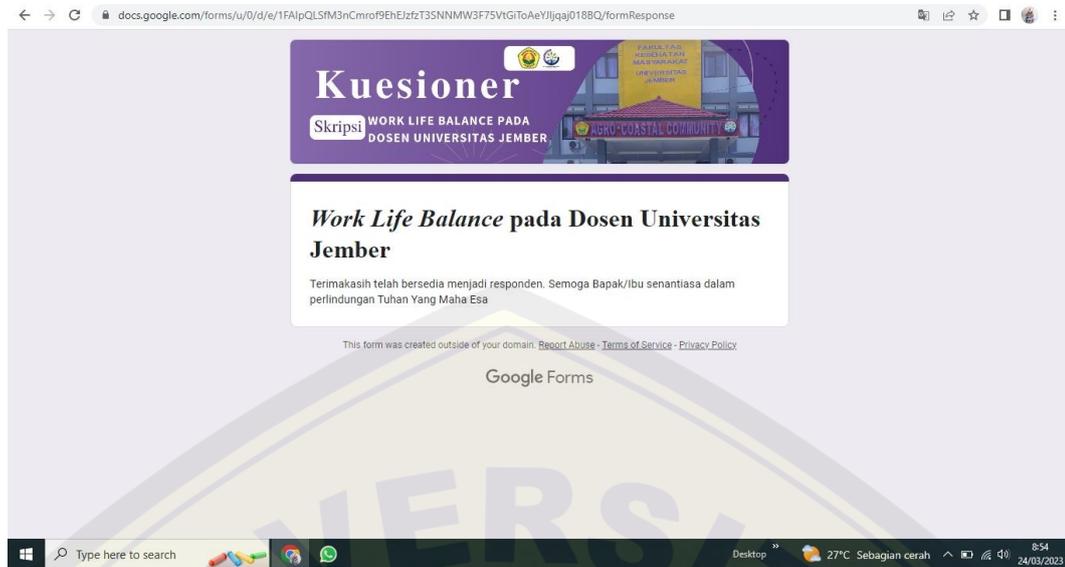
Lampiran D Dokumentasi



Gambar 1: Bukti Distribusi Angket Online pada Responden Melalui *WhatsApp*

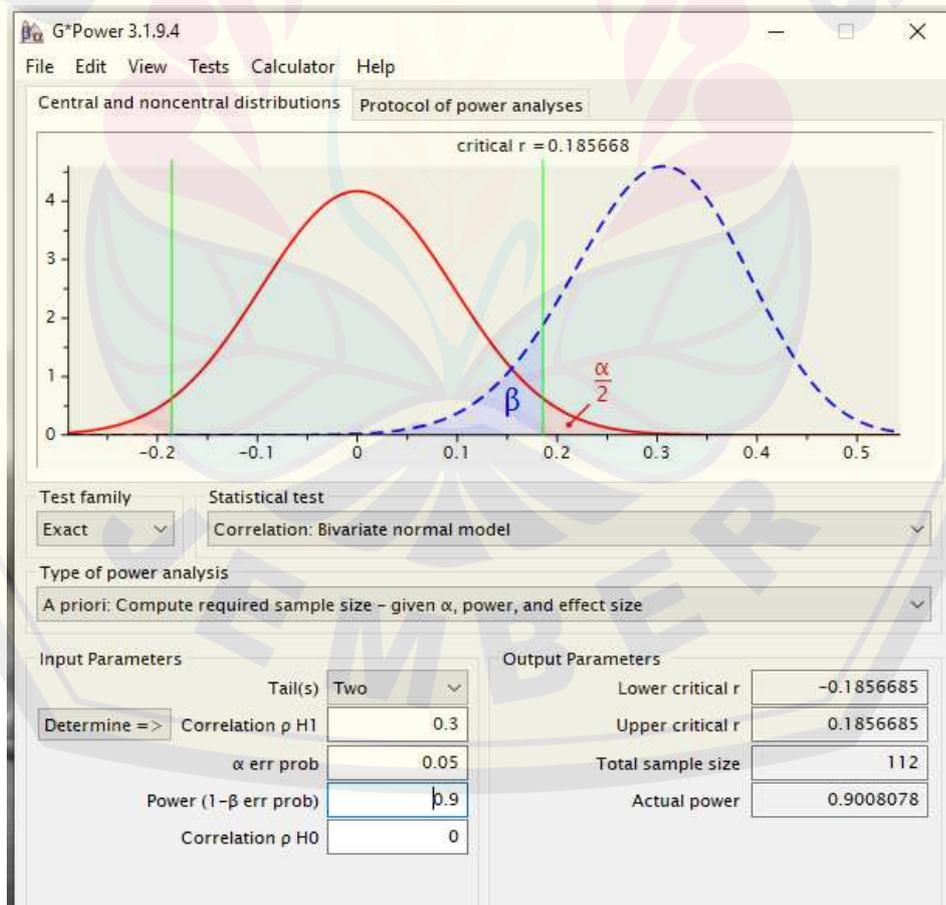


Gambar 2: Bukti Distribusi Angket Online pada Responden Melalui Email



Gambar 3: Bukti Pengisian Angket Online Oleh Responden

Lampiran E Tampilan Proses Perhitungan Sampel Menggunakan Aplikasi G*Power



Lampiran F Output SPSS

- a. Hasil output SPSS *Cross Tabulation* variabel Usia dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Kategori usia referensi jiri 2016 * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128

**Kategori usia referensi jiri 2016 * Kategori skor WLB cukup, baik Cross
Tabulation**

		Kategori skor WLB cukup, baik			
		Cukup	Baik	Total	
Kategori usia referensi jiri 2016	28-46 Tahun	Count	58	24	82
		% within Kategori usia referensi jiri 2016	70.7%	29.3%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	67.4%	57.1%	64.1%
		% of Total	45.3%	18.8%	64.1%
47-58 Tahun		Count	16	11	27
		% within Kategori usia referensi jiri 2016	59.3%	40.7%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	18.6%	26.2%	21.1%
		% of Total	12.5%	8.6%	21.1%
59-77 Tahun		Count	12	7	19
		% within Kategori usia referensi jiri 2016	63.2%	36.8%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	14.0%	16.7%	14.8%

	% of Total	9.4%	5.5%	14.8%
Total	Count	86	42	128
	% within Kategori usia referensi jiri 2016	67.2%	32.8%	100.0%
	% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	67.2%	32.8%	100.0%

- b. Hasil output SPSS uji Chi Square variabel Usia dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.377 ^a	2	.502
Likelihood Ratio	1.357	2	.507
Linear-by-Linear Association	.867	1	.352
N of Valid Cases	128		

- a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.23.

- c. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel Usia dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.103	.502
N of Valid Cases	128	

- d. Hasil output SPSS uji *Cross Tabulation* variabel status pernikahan dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Penggabungan status perkawinan * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%

Penggabungan status perkawinan * Kategori skor WLB cukup, baik Cross Tabulation

		Kategori skor WLB cukup, baik		Total	
		Cukup	Baik		
Penggabungan status perkawinan + cerai mati	Belum kawin	Count	8	3	11
		% within Penggabungan status perkawinan	72.7%	27.3%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	9.3%	7.1%	8.6%
		% of Total	6.3%	2.3%	8.6%
Kawin		Count	78	39	117
		% within Penggabungan status perkawinan	66.7%	33.3%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	90.7%	92.9%	91.4%
		% of Total	60.9%	30.5%	91.4%
Total		Count	86	42	128
		% within Penggabungan status perkawinan	67.2%	32.8%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	67.2%	32.8%	100.0%

- e. Hasil output SPSS uji *Chi Square* variabel status pernikahan dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	.168 ^a	1	.682		
Continuity Correction ^b	.005	1	.941		
Likelihood Ratio	.172	1	.678		
Fisher's Exact Test				1.000	.484
Linear-by-Linear Association	.166	1	.683		
N of Valid Cases	128				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3.61.

b. Computed only for a 2x2 table

- f. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel status pernikahan dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.036	.682
N of Valid Cases	128	

- g. Hasil output SPSS *Cross Tabulation* variabel jumlah anak dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Kategori jumlah anak * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%

Kategori jumlah anak * Kategori skor WLB cukup, baik Cross Tabulation

Kategori			Kategori skor WLB cukup, baik		Total
			Cukup	Baik	
<= 2 jumlah anak	anak	Count	50	30	80
		% within Kategori jumlah anak	62.5%	37.5%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	58.1%	71.4%	62.5%
		% of Total	39.1%	23.4%	62.5%
> 2 anak	anak	Count	36	12	48
		% within Kategori jumlah anak	75.0%	25.0%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	41.9%	28.6%	37.5%
		% of Total	28.1%	9.4%	37.5%
Total		Count	86	42	128
		% within Kategori jumlah anak	67.2%	32.8%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	67.2%	32.8%	100.0%

- h. Hasil output SPSS uji *Chi Square* variabel jumlah anak dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.126 ^a	1	.145		
Continuity Correction ^b	1.597	1	.206		
Likelihood Ratio	2.173	1	.140		
Fisher's Exact Test				.175	.102
Linear-by-Linear Association	2.110	1	.146		
N of Valid Cases	128				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 15.75.

b. Computed only for a 2x2 table

- i. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel jumlah anak dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Contingency Coefficient	.128	.145
N of Valid Cases		128	

- j. Hasil output SPSS *Cross Tabulation* variabel jenis kelamin dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis kelamin * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%

Jenis kelamin * Kategori skor WLB cukup, baik *Cross Tabulation*

		Kategori skor WLB cukup, baik			
		Cukup	Baik	Total	
Jenis kelamin	Laki-Laki	Count	44	26	70
		% within Jenis kelamin	62.9%	37.1%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	51.2%	61.9%	54.7%
		% of Total	34.4%	20.3%	54.7%
Perempuan		Count	42	16	58
		% within Jenis kelamin	72.4%	27.6%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	48.8%	38.1%	45.3%
		% of Total	32.8%	12.5%	45.3%
Total		Count	86	42	128
		% within Jenis kelamin	67.2%	32.8%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	67.2%	32.8%	100.0%

- k. Hasil output SPSS uji *Chi Square* variabel jenis kelamin dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	1.314 ^a	1	.252		
Continuity Correction ^b	.916	1	.338		
Likelihood Ratio	1.324	1	.250		
Fisher's Exact Test				.264	.169
Linear-by-Linear Association	1.304	1	.254		
N of Valid Cases	128				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.03.

b. Computed only for a 2x2 table

- l. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel jenis kelamin dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.101	.252
N of Valid Cases	128	

- m. Hasil output SPSS *Cross Tabulation* variabel jabatan fungsional dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jabatan fungsional * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%

Jabatan fungsional * Kategori skor WLB cukup, baik Cross Tabulation

		Kategori skor WLB cukup, baik			
		Cukup	Baik	Total	
Jabatan fungsional	Tanpa jabatan	Count	8	8	16
		% within Jabatan fungsional	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	9.3%	19.0%	12.5%
		% of Total	6.3%	6.3%	12.5%
Asisten ahli		Count	25	11	36
		% within Jabatan fungsional	69.4%	30.6%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	29.1%	26.2%	28.1%
		% of Total	19.5%	8.6%	28.1%
Lektor		Count	34	11	45
		% within Jabatan fungsional	75.6%	24.4%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	39.5%	26.2%	35.2%
		% of Total	26.6%	8.6%	35.2%
Lektor kepala		Count	15	8	23
		% within Jabatan fungsional	65.2%	34.8%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	17.4%	19.0%	18.0%
		% of Total	11.7%	6.3%	18.0%
Guru besar		Count	4	4	8
		% within Jabatan fungsional	50.0%	50.0%	100.0%
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	4.7%	9.5%	6.3%
		% of Total	3.1%	3.1%	6.3%

Total	Count	86	42	128
	% within Jabatan fungsional	67.2%	32.8%	100.0%
	% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	67.2%	32.8%	100.0%

- n. Hasil output SPSS uji *Chi Square* variabel jabatan fungsional dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.769 ^a	4	.312
Likelihood Ratio	4.647	4	.325
Linear-by-Linear Association	.067	1	.796
N of Valid Cases	128		

- a. 1 cells (10.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.63.

- o. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel jabatan fungsional dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.190	.312
N of Valid Cases	128	

- p. Hasil output SPSS *Cross Tabulation* variabel jabatan struktural dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Valid		Cases Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Penggabungan_JabatanStruktural * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128	100.0%

Penggabungan_JabatanStruktural * Kategori skor WLB cukup, baik Cross Tabulation

		Kategori skor WLB cukup, baik			
		Cukup	Baik	Total	
Penggabungan_JabatanStruktural	Tidak	Count	49	27	76
	Ada	% within	64.5%	35.5%	100.0%
		Penggabungan_JabatanStruktural			
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	57.0%	64.3%	59.4%
		% of Total	38.3%	21.1%	59.4%
	Lainnya	Count	29	10	39
		% within	74.4%	25.6%	100.0%
		Penggabungan_JabatanStruktural			
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	33.7%	23.8%	30.5%
		% of Total	22.7%	7.8%	30.5%
Dekan, wadek, rektor, warek		Count	8	5	13
		% within	61.5%	38.5%	100.0%
		Penggabungan_JabatanStruktural			
		% within Kategori skor WLB cukup, baik	9.3%	11.9%	10.2%
	% of Total	6.3%	3.9%	10.2%	
Total	Count	86	42	128	

% within Penggabungan_JabatanStruktural	67.2%	32.8%	100.0%
% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	67.2%	32.8%	100.0%

- q. Hasil output SPSS uji *Chi Square* variabel jabatan struktural dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.352 ^a	2	.509
Likelihood Ratio	1.384	2	.501
Linear-by-Linear Association	.137	1	.711
N of Valid Cases	128		

- a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.27.

- r. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel jabatan struktural dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures

	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.102	.509
N of Valid Cases	128	

- s. Hasil output SPSS *Cross Tabulation* variabel pekerjaan sampingan dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Case Processing Summary

	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
	Penggabungan pekerjaan sampingan * Kategori skor WLB cukup, baik	128	100.0%	0	0.0%	128

**Penggabungan pekerjaan sampingan * Kategori skor WLB cukup, baik Cross
Tabulation**

		Kategori skor WLB cukup, baik		Total	
		Cukup	Baik		
Penggabungan Ada pekerjaan sampingan	Count	31	9	40	
	% within Penggabungan pekerjaan sampingan	77.5%	22.5%	100.0%	
	% within Kategori skor WLB cukup, baik	36.0%	21.4%	31.3%	
	% of Total	24.2%	7.0%	31.3%	
	Tidak ada	Count	55	33	88
Penggabungan pekerjaan sampingan	% within	62.5%	37.5%	100.0%	
	% within Kategori skor WLB cukup, baik	64.0%	78.6%	68.8%	
	% of Total	43.0%	25.8%	68.8%	
	Total	Count	86	42	128
	% within	67.2%	32.8%	100.0%	
Penggabungan pekerjaan sampingan	% within Kategori skor WLB cukup, baik	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	67.2%	32.8%	100.0%	

- t. Hasil output SPSS uji *Chi Square* variabel pekerjaan sampingan dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Chi-Square Tests					
	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2- sided)	Exact Sig. (1- sided)
Pearson Chi-Square	2.807 ^a	1	.094		
Continuity Correction ^b	2.167	1	.141		
Likelihood Ratio	2.920	1	.088		
Fisher's Exact Test				.108	.069
Linear-by-Linear Association	2.785	1	.095		
N of Valid Cases	128				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 13.13.

b. Computed only for a 2x2 table

- u. Hasil output SPSS uji *Contingency Coefficient* variabel pekerjaan sampingan dengan *work life balance* pada Dosen Universitas Jember

Symmetric Measures		
	Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal Contingency Coefficient	.146	.094
N of Valid Cases	128	