

KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KUALITAS KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN: STUDI PADA UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO

Yunita Gani¹, Tineke Wolok², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

Email: yunitagani@gmail.com

Abstract: *This study aims to examine the effect of work-life balance on employee work quality among non-structural administrative staff at Universitas Negeri Gorontalo. A quantitative, explanatory-correlational design was employed using a questionnaire survey. Work-life balance was measured through five dimensions (PLIW, PLEW, WEPL, time balance, and satisfaction balance), while work quality reflected employees' effectiveness in completing tasks and service responsibilities. Data were analyzed using validity and reliability testing, simple linear regression, and the coefficient of determination. The results indicate that work-life balance has a positive and significant effect on employee work quality ($t = 9.735$; $p < 0.001$), with a regression coefficient of 0.792. The model explains 65.9% of the variance in work quality ($R^2 = 0.659$), suggesting that improving work-life balance is a key managerial lever to enhance administrative service performance.*

Keywords: *Work-Life Balance; Work Quality; Administrative Staff; University Employees; Universitas Negeri Gorontalo*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kualitas kerja pegawai pada tenaga kependidikan non-struktural di Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif dengan desain korelasional melalui survei kuesioner. *Work life balance* diukur melalui lima dimensi, yaitu *personal life interference with work (PLIW)*, *personal life enhancement to work (PLEW)*, *work enhancement to personal life (WEPL)*, *time balance*, dan *satisfaction balance*, sedangkan kualitas kerja menggambarkan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas serta layanan kerja. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, reliabilitas, regresi linear sederhana, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai ($t = 9,735$; $p < 0,001$) dengan koefisien regresi sebesar 0,792. Nilai R^2 sebesar 0,659 menunjukkan bahwa 65,9% variasi kualitas kerja dapat dijelaskan oleh *work life balance*, sedangkan 34,1% dipengaruhi faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan pentingnya kebijakan kerja yang lebih fleksibel dan berorientasi kesejahteraan untuk meningkatkan kualitas layanan administrasi perguruan tinggi.

Kata Kunci: *Work-Life Balance; Work Quality; Administrative Staff; University Employees; Universitas Negeri Gorontalo*

PENDAHULUAN

Kualitas kerja pegawai merupakan tolok ukur penting dalam manajemen SDM karena berhubungan dengan mutu layanan dan pencapaian standar organisasi. Dalam konteks universitas negeri, kualitas kerja tenaga kependidikan menentukan kelancaran layanan akademik dan administrasi, sehingga institusi perlu menetapkan indikator kinerja yang terukur dan menyeluruh. Secara konseptual, kualitas kerja dipahami sebagai kualitas hasil kerja yang tercermin pada ketepatan, ketelitian, tanggung jawab, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas (Mangkunegara, 2017).

Seiring meningkatnya tuntutan pelayanan, organisasi tidak hanya membutuhkan pegawai yang kompeten, tetapi juga sistem kerja yang menjaga kondisi psikologis dan keberlanjutan kinerja. Salah satu isu yang menguat dalam kajian SDM adalah *work life balance (WLB)*, yaitu "tingkat di mana individu secara setara terlibat dan merasa puas dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya" (Greenhaus & Allen, 2011). Dalam kerangka penelitian ini, WLB dipandang strategis karena dimensi-dimensinya—seperti *personal life interference with work (PLIW)*, *personal life enhancement to work (PLEW)*, *work enhancement to personal life (WEPL)*, *time balance*, dan

satisfaction balance—secara teoretis dapat memengaruhi kualitas kerja pegawai (Aritonang et al., 2022; Deni Widyo Prasetyo, 2025).

Urgensi penelitian semakin jelas ketika dikaitkan dengan situasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Negeri Gorontalo (UNG). Rasio tenaga kependidikan yang hanya 638 orang dibandingkan jumlah mahasiswa 35.256 orang ditambah 5.356 mahasiswa baru tahun 2025 menimbulkan ketidakseimbangan beban kerja administratif dan pelayanan yang berpotensi menekan kualitas kerja. Pada level kelembagaan, ketidakseimbangan kapasitas SDM dan peningkatan tuntutan layanan ini dapat memicu multitugas, tekanan administratif, dan risiko penurunan efisiensi kerja, sehingga penerapan kebijakan berbasis WLB menjadi semakin relevan untuk menjaga kualitas layanan.

Dari sisi empiris, beberapa penelitian menunjukkan bahwa WLB dapat memperkuat motivasi dan loyalitas pegawai, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas melalui mekanisme komitmen organisasi (Ardiansyah & Surjanti, 2020; Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023). Namun, penelitian ini menegaskan masih minim kajian yang secara langsung menghubungkan WLB dengan kualitas kerja tenaga kependidikan di perguruan tinggi negeri secara empiris dan kontekstual. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh *work life balance* terhadap kualitas kerja pegawai pada tenaga kependidikan non-struktural di UNG sebagai kontribusi teoretis dan dasar rekomendasi kebijakan SDM yang lebih fleksibel dan berorientasi kesejahteraan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif dan desain korelasional untuk menganalisis pengaruh *Work Life Balance* (WLB) terhadap kualitas kerja pegawai di Universitas Negeri Gorontalo. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kerja non-struktural di Universitas Negeri Gorontalo (CPNS, PPPK, dan tenaga kontrak) dengan total 638 orang berdasarkan data internal tahun 2025; penentuan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling sebanyak 50 responden (Ghozali, 2016). Responden dipilih dengan kriteria: ASN (PNS/PPPK) yang bersentuhan langsung dengan layanan akademik/kemahasiswaan, pegawai aktif selama 1 tahun terakhir, dan tidak menduduki jabatan struktural.

Pengumpulan data dilakukan terutama melalui kuesioner tertutup berbasis indikator variabel, menggunakan skala Likert 5 poin dari "Sangat Tidak Setuju" sampai "Sangat Setuju", serta dilengkapi observasi terbatas dan dokumentasi. Instrumen WLB diukur melalui lima dimensi (PLIW, PLEW, WEPL, *time balance*, dan *satisfaction balance*). Dengan jumlah item 15 butir, sedangkan kualitas kerja juga diukur 15 butir.

Data dianalisis menggunakan uji validitas ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel } 0,422$), uji reliabilitas (Cronbach's Alpha), uji normalitas sebelum regresi, serta pengujian hipotesis memakai regresi linear sederhana dan koefisien determinasi; pengolahan statistik dilakukan dengan bantuan SPSS.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Responden

Karakteristik/ deskripsi responden diperlukan untuk memberikan deskripsi umum profil sampel dan memperjelas konteks hasil yang diperoleh, yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, serta lama bekerja, karena aspek-aspek tersebut relevan menggambarkan latar belakang demografis dan profesional pegawai yang berpotensi memengaruhi persepsi maupun pengalaman mereka terhadap Work Life Balance dan kualitas kerja.

Berdasarkan data responden ($n=51$), komposisi responden didominasi perempuan (70,6%) dibandingkan laki-laki (29,4%). Dari sisi umur, mayoritas responden berada pada rentang 30–39 tahun (41,2%), diikuti usia 40–49 tahun (27,5%), 20–29 tahun (25,5%), dan 50 tahun ke atas (5,9%). Dari latar belakang pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan S1 (72,5%), diikuti S2 (17,6%), Diploma (5,9%), dan SMA (3,9%). Sementara itu, masa kerja responden didominasi lebih dari 10 tahun (49%), disusul 2–5 tahun (27,5%) dan 5–10 tahun (23,5%).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Laki-laki	15	29,4
	Perempuan	36	70,6
Umur	20-29 tahun	13	25,5
	30-39 tahun	21	41,2
	40-49 tahun	14	27,5
	≥50 tahun	3	5,9
Pendidikan terakhir	SMA	2	3,9
	Diploma	3	5,9
	S1	37	72,5
	S2	9	17,6
Lama bekerja	2-5 tahun	14	27,5
	5-10 tahun	12	23,5
	>10 tahun	25	49,0

Sumber: Data primer diolah (2025)

Sumber: Data Primer Diolah, 2025

Deskripsi Variabel Penelitian

Work Life Balance (WLB) menggambarkan “tingkat di mana individu secara setara terlibat dan merasa puas dalam peran pekerjaan dan kehidupan pribadinya” (Greenhouse & Allen, 2011). Kualitas kerja didefinisikan sebagai “hasil kerja yang dicapai seseorang... berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” (Mangkunegara, 2017). Dimensi WLB yang digunakan meliputi PLIW, PLEW, WEPL, time balance, dan satisfaction balance (Aritonang et al., 2022; Prasetyo, 2025), sedangkan kualitas kerja meliputi ketepatan hasil kerja, kualitas layanan, ketepatan waktu, menghadapi tekanan, dan kepatuhan prosedur (Wahyuni R., 2021).

Secara umum, rerata skor total responden menunjukkan WLB dan KKP berada pada tingkat yang relatif baik. Hasil statistik deskriptif memperlihatkan bahwa skor rata-rata WLB (total) adalah 65,82 dan skor rata-rata KKP (total) adalah 63,06 pada N = 51 responden.

Tabel 2 Skor rata-rata Responden

Variabel	N	Mean	Std. Deviation
Work Life Balance (WBL)	51	65.8235	8.14544
Kualitas Kerja Pegawai (KKP)	51	63.0588	7.94333

Sumber: Data diolah, 2025

Uji reliabilitas digunakan untuk memastikan instrumen kuesioner konsisten/andal ketika mengukur konstruk yang sama. Pada skripsi ini, reliabilitas dihitung menggunakan Alpha Cronbach dengan bantuan SPSS; instrumen dinyatakan reliabel ketika nilai Alpha Cronbach > 0,6.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item
Work Life Balance	0,948	15
Kualitas Kerja Pegawai	0,943	15

Sumber: Data diolah, 2025

Pengujian hipotesis dilakukan dengan regresi linear sederhana untuk melihat pengaruh WLB terhadap KKP. Hasil menunjukkan koefisien regresi WLB bernilai positif dan signifikan ($t = 9,735$; $\text{Sig.} = 0,000$), sehingga hipotesis penelitian **diterima**: WLB berpengaruh positif dan signifikan terhadap KKP

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	10.944	5.394	–	2.029	0.048
WBL → KKP	0.792	0.081	0.812	9.735	0.000

Sumber: Data diolah, 2025

Dalam kelayakan model: nilai $R = 0,812$ dan $R\text{ Square} = 0,659$, artinya sekitar 65,9% variasi KKP dapat dijelaskan oleh WLB (sisanya oleh faktor lain di luar model). Uji korelasi Pearson menunjukkan hubungan WLB dengan KKP sebesar $r = 0,812$ dengan signifikansi 0,000, yang berarti hubungan keduanya kuat, positif, dan signifikan. Secara praktis: makin seimbang kehidupan kerja-pribadi pegawai, makin tinggi kualitas kerja yang ditampilkan.

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa Work Life Balance (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Kerja Pegawai (KKP) pada tenaga kependidikan non-struktural Universitas Negeri Gorontalo. Secara konseptual, WLB dipahami sebagai tingkat di mana individu terlibat dan merasa puas secara seimbang dalam peran kerja dan kehidupan pribadi (Greenhouse & Allen, 2011). Ketika keseimbangan ini terjaga, pegawai cenderung memiliki sumber daya psikologis yang lebih stabil untuk menjalankan tugas administratif dan layanan secara konsisten, yang pada akhirnya memperkuat kualitas kerja dalam konteks organisasi publik/pendidikan (Nurhayati Yuliana, & Santoso, E., 2020).

Keterkaitan tersebut dapat dijelaskan melalui dimensi WLB yang digunakan dalam skripsi, yakni PLIW, PLEW, WEPL, time balance, dan satisfaction balance (Aritonang et al., 2022; Prasetyo, 2025). PLIW merefleksikan potensi gangguan kehidupan personal terhadap pekerjaan; ketika gangguan ini dapat dikelola, fokus kerja lebih terjaga. Sebaliknya, PLEW dan WEPL menekankan sisi "pengayaan" antar peran—pengalaman positif dari ranah personal atau kerja dapat saling memperkuat sehingga pegawai lebih termotivasi, lebih tenang, dan lebih siap menghadapi beban kerja. Dalam bingkai ini, time balance dan satisfaction balance berfungsi sebagai penyangga: pengaturan waktu yang proporsional dan kepuasan yang relatif seimbang antar peran membuat pegawai tidak "habis" oleh satu ranah saja, sehingga kualitas kontribusi pada ranah kerja tetap terpelihara (Ngalimun et al., 2022).

Pada variabel dependen, kualitas kerja dalam skripsi mengacu pada capaian hasil kerja yang dipengaruhi kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2017). Dalam konteks institusi pendidikan, kualitas kerja juga tercermin pada indikator seperti ketepatan hasil kerja, kualitas layanan, ketepatan waktu, kemampuan menghadapi tekanan kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur (Wahyuni R., 2021). Oleh karena itu, peningkatan WLB tidak hanya relevan untuk "kenyamanan" pegawai, tetapi secara fungsional berhubungan dengan kemampuan mereka menjaga akurasi kerja, standar layanan, dan ketertiban proses—indikator yang krusial bagi mutu layanan administrasi perguruan tinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan-temuan terdahulu yang dirujuk dalam skripsi. Sejumlah studi menunjukkan bahwa WLB berkorelasi dengan berbagai keluaran kerja melalui mekanisme psikologis dan organisasi. Misalnya, Ardiansyah & Surjanti (2020) menekankan bahwa WLB berkaitan dengan komitmen organisasi yang kemudian berdampak pada performa, sedangkan Saeidi et al. (2022) menunjukkan peran WLB dalam menurunkan tekanan/stres yang berujung pada perbaikan kinerja (Tri Sofya Ningsih & Hermiati, 2023). Selain itu, Baskoro et al. (2024) menguatkan bahwa hubungan WLB dengan output kerja dapat terjadi melalui jalur kepuasan kerja, sehingga pengaruh WLB tidak selalu berdiri tunggal, namun dapat bekerja melalui variabel-variabel perantara yang memperjelas mekanisme dampaknya pada kualitas kerja (Rahawarin et al., 2024).

Secara implikatif, temuan ini memperkuat urgensi kebijakan SDM yang pro-keseimbangan untuk menjaga kualitas layanan administrasi kampus, terutama pada unit kerja dengan intensitas layanan tinggi. Penguatan WLB dapat diarahkan pada praktik yang membantu pegawai mengelola batas peran (mengurangi PLIW), meningkatkan efek pengayaan antar peran (memperkuat PLEW/WEPL), serta menata waktu dan kepuasan peran (time balance dan satisfaction balance) (Aritonang et al., 2022; Prasetyo, 2025). Dalam perspektif manajerial, kebijakan semacam ini sejalan dengan upaya

memastikan kualitas kerja tetap tinggi sesuai indikator layanan dan prosedur yang menjadi standar institusi (Wahyuni R., 2021), sekaligus menjaga konsistensi produktivitas yang menjadi esensi kualitas kerja (Rauf et al., 2024).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (*work life balance*) memiliki peran yang bermakna dalam membentuk kualitas kerja tenaga kependidikan non-struktural di Universitas Negeri Gorontalo. Ketika pegawai mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kebutuhan personal secara lebih seimbang, baik dari sisi pengaturan waktu, kepuasan peran, maupun minimnya gangguan kehidupan personal terhadap pekerjaan, maka kualitas kerja cenderung tampil lebih baik, tercermin pada ketepatan hasil, mutu layanan, ketepatan waktu, kemampuan menghadapi tekanan, dan kepatuhan terhadap prosedur. Dengan demikian, *work life balance* dapat dipahami sebagai salah satu faktor kunci yang mendukung konsistensi mutu kerja dan layanan administrasi di lingkungan perguruan tinggi.

SARAN

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Universitas Negeri Gorontalo memperkuat kebijakan pengelolaan SDM yang mendukung *work life balance*, misalnya melalui penataan beban kerja yang lebih proporsional pada unit layanan, pengaturan jam kerja dan pembagian tugas yang lebih jelas, serta dukungan lingkungan kerja yang membantu pegawai menjaga keseimbangan peran kerja-kehidupan. Pegawai juga perlu mengelola batas peran secara disiplin—terutama dalam pengaturan waktu dan pemulihan energi, agar kualitas kerja tetap terjaga. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas kajian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang juga berpotensi memengaruhi kualitas kerja di luar *work life balance*, sehingga pemahaman tentang peningkatan kualitas layanan dan kinerja tenaga kependidikan dapat menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, C. A., & Surjanti, J. (2020). Pengaruh Work Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Bhinneka Life Indonesia Cabang Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(4), 1211. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n4.p1211-1221>
- Aritonang, M. G., Lubis, M. R., & Ideyani, N. (2022). Hubungan Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Keterkaitan Pegawai dengan Kepuasan Kerja. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(4), 2015–2022. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i4.992>
- Baskoro, A. N., Indarto, I., & Budiati, Y. (2024). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Madya Semarang Dua dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JEKPP (Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Kebijakan Publik)*, 6(1), 30–45. <https://doi.org/10.30743/jekpp.v6i1.9174>
- Deni Widyo Prasetyo. (2025). Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Wanita Melalui Work Life Balanced Yang Optimal. *Solusi*, 23(2), 292–306. <https://doi.org/10.26623/slsi.v23i2.11899>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <https://osf.io/9tr8j/download>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology (2nd Ed.)*, August, 165–183. <http://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&PAGE=reference&D=psyc8&NEWS=N&AN=2010-06010-009>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Ngalimun, N., Mujahid, I., & Makruf, I. (2022). Quality of Work-Life Balance Dalam Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Di Universitas Muhammadiyah Banjarmasin. *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 9(2), 60. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v9i2.7753>

- Nurhayati Yuliana, & Santoso, E., T. (2020). Kualitas Kerja Pegawai Administrasi Perguruan Tinggi Negeri. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 12(1), 22–33.
- Rahawarin, I. A., Selanno, H., & K, O. S. (2024). Determinasi Work Life Balanced dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai. *Innovative: Journal Of Social ...*, 4(1), 7105–7116. <http://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10039>
- Rauf, N. Z. B., Yantu, I., & Tantawi, R. (2024). Pengaruh Work-Life Balance Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama Kabupaten Pohuwato. *Jambura*, 7(1), 257–263. <http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB>
- Saeidi, P., Mardani, A., Mishra, A. R., Cajas Cajas, V. E., & Carvajal, M. G. (2022). Evaluate sustainable human resource management in the manufacturing companies using an extended Pythagorean fuzzy SWARA-TOPSIS method. *Journal of Cleaner Production*, 370(July), 133380. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133380>
- Tri Sofya Ningsih, & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Distributor Marwah Skincare Cilacap). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(3), 611–621. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i3.1094>
- Wahyuni R., I. and L. (2021). Dimensi Kualitas Kerja Pegawai Sektor Pendidikan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 18(2), 45–55.