

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS
KRISTEN DUTA WACANA YOGYA KARTA**



DISUSUN OLEH :

Viktor Florjas Pisu Gela

11200962

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

TAHUN 2025

**PENGARUH *WORK LIFE BALANCE* DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS
KRISTEN DUTA WACANA YOGYA KARTA**

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana**



DISUSUN OLEH :

Viktor Florjas Pisu Gela

11200962

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

TAHUN 2025

PERNYATAAN PENYERAHAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Viktor Florjas Pisu Gela
NIM : 11200962
Program Studi : Manajemen
Judul Karya Ilmiah : Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

dengan ini menyatakan:

- a. bahwa karya yang saya serahkan ini merupakan revisi terakhir yang telah disetujui pembimbing/promotor/reviewer.
- b. bahwa karya saya dengan judul di atas adalah asli dan belum pernah diajukan oleh siapa pun untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Kristen Duta Wacana maupun di universitas/institusi lain.
- c. bahwa karya saya dengan judul di atas sepenuhnya adalah hasil karya tulis saya sendiri dan bebas dari plagiasi. Karya atau pendapat pihak lain yang digunakan sebagai rujukan dalam naskah ini telah dikutip sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.
- d. bahwa saya bersedia bertanggung jawab dan menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku berupa pencabutan gelar akademik jika di kemudian hari didapati bahwa saya melakukan tindakan plagiasi dalam karya saya ini.
- e. bahwa Universitas Kristen Duta Wacana tidak dapat diberi sanksi atau tuntutan hukum atas pelanggaran hak kekayaan intelektual atau jika terjadi pelanggaran lain dalam karya saya ini. Segala tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran dalam karya saya ini akan menjadi tanggung jawab saya pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Kristen Duta Wacana.
- f. menyerahkan hak bebas royalti noneksklusif kepada Universitas Kristen Duta Wacana, untuk menyimpan, melestarikan, mengalihkan dalam media/format lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), dan mengunggahnya di Repositori UKDW tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan pemilik hak cipta atas karya saya di atas, untuk kepentingan akademis dan pengembangan ilmu pengetahuan.
- g. bahwa saya bertanggung jawab menyampaikan secara tertulis kepada Universitas Kristen Duta Wacana jika di kemudian hari terdapat perubahan hak cipta atas karya saya ini.

h. bahwa meskipun telah dilakukan pelestarian sebaik-baiknya, Universitas Kristen Duta Wacana tidak bertanggung jawab atas kehilangan atau kerusakan karya atau metadata selama disimpan di Repositori UKDW.

i. mengajukan agar karya saya ini: *(pilih salah satu)*

- ☒ Dapat diakses tanpa embargo.
- ☐ Dapat diakses setelah 2 tahun.*
- ☐ Embargo permanen.*

Embargo: penutupan sementara akses karya ilmiah.

*Halaman judul, abstrak, dan daftar pustaka tetap wajib dibuka.

Alasan embargo *(bisa lebih dari satu)*:

- ☐ dalam proses pengajuan paten.
- ☐ akan dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional.** akan diterbitkan dalam jurnal nasional/internasional.**
- ☐ telah dipresentasikan sebagai makalah dalam seminar nasional/internasional ... dan diterbitkan dalam prosiding pada bulan ... tahun ... dengan DOI/URL ... ***
- ☐ telah diterbitkan dalam jurnal ... dengan DOI/URL artikel ... atau vol./no. ... ***
- ☐ berisi topik sensitif, data perusahaan/pribadi atau informasi yang membahayakan keamanan nasional.
- ☐ berisi materi yang mengandung hak cipta atau hak kekayaan intelektual pihak lain.
- ☐ terikat perjanjian kerahasiaan dengan perusahaan/organisasi lain di luar Universitas Kristen Duta Wacana selama periode tertentu.
- ☐ Lainnya (mohon dijelaskan)

**Setelah diterbitkan, mohon informasikan keterangan publikasinya ke repository@staff.ukdw.ac.id.

***Tuliskan informasi kegiatan atau publikasinya dengan lengkap.

Yogyakarta, 27 Januari 2026

Mengetahui,

Yang menyatakan,

Umi Murtini, S.E., M.Si
NIDN 0517066601

Viktor Florjas Pisu Gela
NIM 11200962



HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS KRISTEN DUTA
WACANA YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

VIKTOR FLORJAS PISU GELA

11200962

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

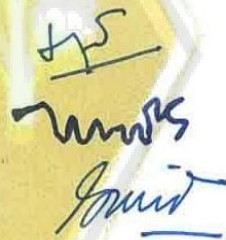
Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen Pada Tanggal 14 November 2025

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Dr. Heru Kristanto, S.E., M.T. :
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Umi Murtini, S. E., M. Si. :
(Dosen Pembimbing/Dosen penguji)
3. Dra. Agustini Dyah Respati, M.B.A. :
(Dosen Penguji)



Yogyakarta,

Disahkan oleh: 09 Desember 2025

Dekan Fakultas Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.,
CSA., CRP



Dr. Elok Pakarwaningsih, S.E., M.Si.

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

“Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Kristen Duta Wacana“

Telah di kerjakan oleh saya untuk melengkapi sebagai syarat menjadi sarjana pada program studi manajemen, fakultas bisnis, universitas kristen duta wacana yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi karya milik orang lain di perguruan tinggi atau instansi, kecuali bagian sumber yang informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika ditemukan dan didapati bahwa hasil skripsi adalah hasil plagiasi atau tiruan karya dari pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar sarjana.

Yogyakarta, 06 Oktober 2025



Viktor Florjas Pisu Gela

HALAMAN MOTTO

Jangan pernah menyerah hanya karena proses itu sulit, hal berharga tak pernah datang dengan mudah. Kita harus terus berjuang tanpa ada mengenal lelah, jadi buanglah rasa malasmu, terus bergerak melangkah ke depan.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan berkat, rahmat, dan kasih karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu. Skripsi yang berjudul “Pengaruh Work Life Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta” ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

Proses penyusunan skripsi ini tidaklah mudah. Banyak tantangan, hambatan, dan proses belajar yang harus penulis lalui, baik dari segi waktu, tenaga, maupun pikiran. Namun, melalui setiap kesulitan tersebut, penulis mendapatkan banyak pelajaran berharga tentang arti kesabaran, kerja keras, dan pentingnya dukungan dari berbagai pihak yang selalu hadir memberikan motivasi dan semangat untuk terus melangkah hingga karya ini dapat terselesaikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tersusunnya skripsi ini tidak lepas dari bantuan, doa, dan dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, dan hikmat dalam setiap langkah perjalanan penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

2. Ibu Umi Murtini, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang dengan sabar telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta koreksi selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.
3. Seluruh dosen dan staf di Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, yang telah memberikan ilmu dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
4. Semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, namun telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

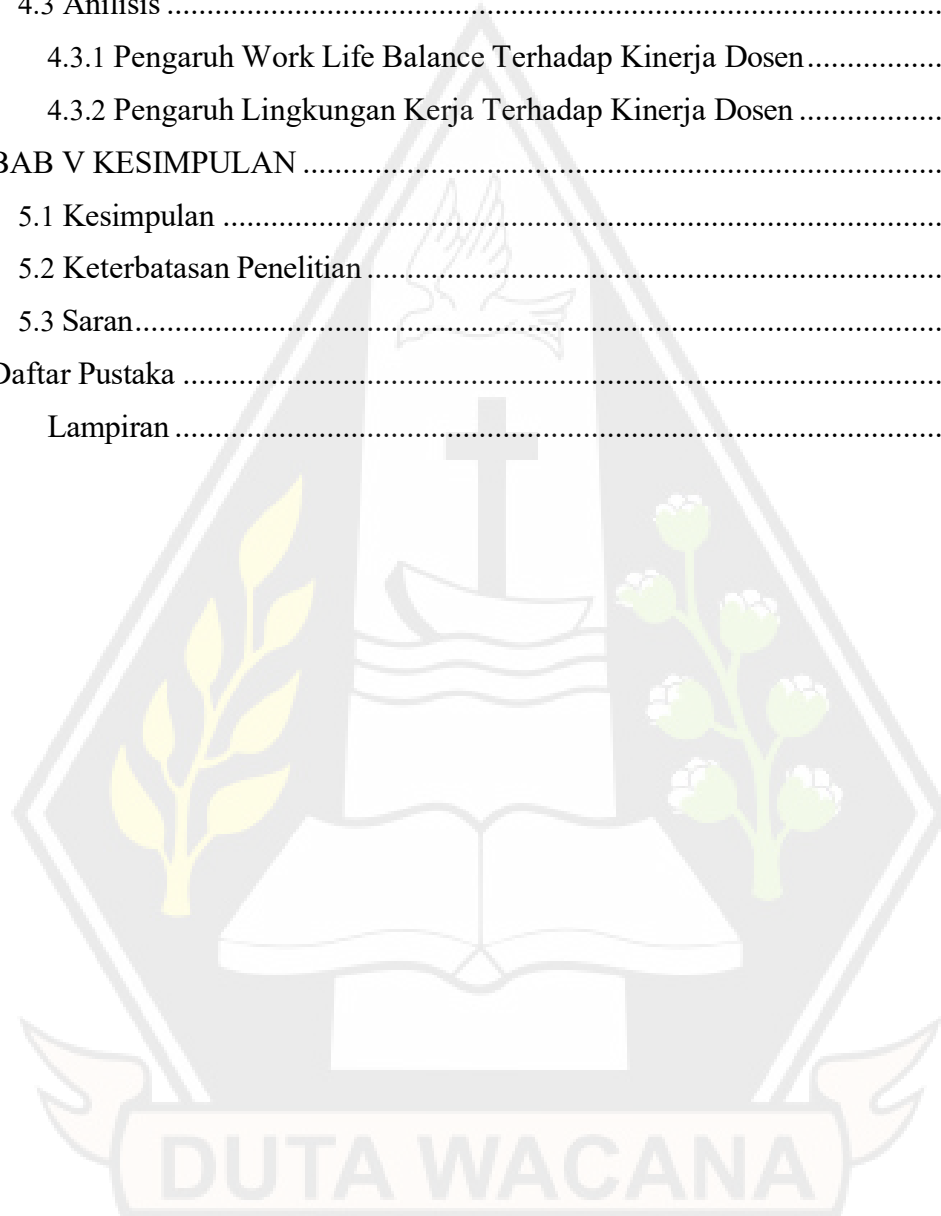
Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi isi maupun penyajiannya. Oleh karena itu, penulis dengan tulus membuka diri terhadap segala bentuk saran, kritik, maupun masukan yang membangun demi perbaikan di masa mendatang. Harapan penulis, semoga karya sederhana ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, baik secara akademis maupun praktis, bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN MOTTO.....	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI	X
Daftar Tabel.....	XIII
Daftar Gambar	XIV
Daftar Lampiran	XV
Abstrak	XVI
Abstract	XVII
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Batasan Masalah.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Pengertian <i>Work life Balance</i>	9
2.1.1 Dimensi <i>Work Life Balance</i>	10
2.1.2 Indikator <i>Work Life Balance</i>	11
2.1.3 Faktor-Faktor <i>Work Life Balance</i>	13
2.1.4 Manfaat <i>Work Life Balance</i>	14
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	17
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja	19
2.3 Kinerja.....	23
2.3.1 Faktor-Faktor Kinerja	24
2.3.2 Indikator Kinerja	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	28

2.5 Kerangka Berpikir	31
2.6 Hubungan antar Variabel.....	32
2.6.1 Hubungan Work Life Balance Terhadap Kinerja	32
2.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.2 Data	35
3.3 Populasi dan Sampel	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel	36
3.4 Metode Pengumpulan Data	38
3.5 Definisi Variabel	40
3.6 Desain Penelitian	43
3.7 Instrumen Penelitian.....	45
3.7.1 Inner Model.....	45
3.7.2 Outer Model.....	45
3.8 Teknik Analisis Data	46
3.8.1 Uji Validitas	47
3.8.2 Uji Reliabilitas	47
3.8.3 Composite Reliability	48
3.8.4 Discriminant Validity.....	48
3.8.5 Uji T-Statistic.....	49
3.8.6 R-Square	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1 Karakteristik Responden	50
4.1.1 Gender.....	50
4.1.2 Usia	50
4.1.3 Pendidikan	51
4.1.4 Lama bekerja.....	51
4.2 Uji Instrument.....	52
4.2.1 Uji Validitas	52
4.2.2 Uji Reliabilitas	54

4.2.3 Composite Reliability	54
4.2.4 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	55
4.2.5 Uji Pengaruh	56
4.2.6 Uji R-Square	57
4.3 Analisis	58
4.3.1 Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kinerja Dosen.....	58
4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen	61
BAB V KESIMPULAN	64
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Keterbatasan Penelitian	64
5.3 Saran.....	65
Daftar Pustaka	66
Lampiran	71



PENGARUH WORK LIFE BALANCE DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN DI UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA YOGYAKARTA

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work life balance* dan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Dalam konteks dunia pendidikan tinggi, dosen memiliki peran penting sebagai tenaga pendidik, peneliti, sekaligus pelayan masyarakat. Oleh karena itu, keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*), serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung, menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi tingkat kinerja mereka secara keseluruhan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer, yang dikumpulkan menggunakan *gform*. Kuesioner yang di sebarakan melalui *gform* dituju kepada para dosen sebagai responden. Sampel yang digunakan dilakukan melalui perhitungan teknik random sampling (probability sampling), sampel yang digunakan adalah 187 dari 214 dosen aktif di Universitas Kristen Duta Wacana. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan alat bantu SEM-PLS. Hasil penelitian mengatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif terhadap kinerja dosen, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dosen.

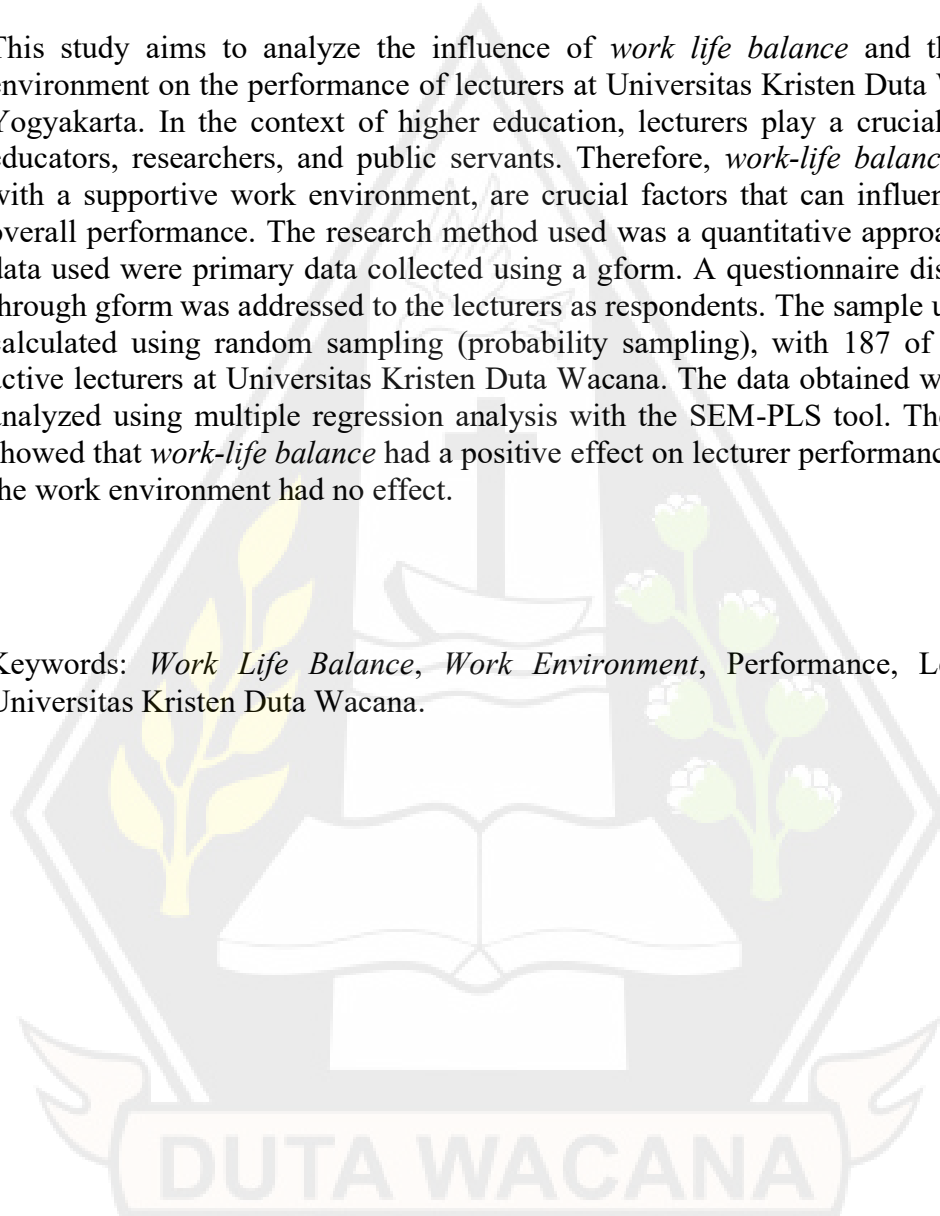
Kata Kunci: *Work Life Balance*, Lingkungan Kerja, Kinerja, Dosen, Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta.

***THE EFFECT OF WORK LIFE BALANCE AND WORK ENVIRONMENT
ON LECTURERS' PERFORMANCE AT DUTA WACANA CHRISTIAN
UNIVERSITY YOGYAKARTA***

Abstract

This study aims to analyze the influence of *work life balance* and the work environment on the performance of lecturers at Universitas Kristen Duta Wacana, Yogyakarta. In the context of higher education, lecturers play a crucial role as educators, researchers, and public servants. Therefore, *work-life balance*, along with a supportive work environment, are crucial factors that can influence their overall performance. The research method used was a quantitative approach. The data used were primary data collected using a gform. A questionnaire distributed through gform was addressed to the lecturers as respondents. The sample used was calculated using random sampling (probability sampling), with 187 of the 214 active lecturers at Universitas Kristen Duta Wacana. The data obtained were then analyzed using multiple regression analysis with the SEM-PLS tool. The results showed that *work-life balance* had a positive effect on lecturer performance, while the work environment had no effect.

Keywords: *Work Life Balance*, *Work Environment*, Performance, Lecturers, Universitas Kristen Duta Wacana.





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dari kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan secara tidak langsung membentuk cara baru dalam mengakses informasi dan pengetahuan yang diperlukan setiap individu. Dorongan dari lingkungan global menuntut individu untuk terus mengikuti perkembangan agar tetap memiliki daya saing dalam bidang akademis. Apabila seseorang dapat beradaptasi dengan perubahan zaman serta memenuhi syarat untuk berkompetisi, maka individu tersebut akan lebih siap menaklukkan tantangan di dunia institusional maupun organisasi. (Hidayat et al., 2023)

Manusia merupakan aset strategis dalam pembangunan maupun institusi. Sumber daya manusia wajib dikelola dengan baik agar memiliki dorongan kerja, keterampilan, komitmen, serta tingkat kepuasan yang tinggi sehingga dapat mendukung pencapaian kinerja organisasi. Tenaga kerja diharapkan mampu tampil sebagai individu yang profesional. Meski demikian, mengelola sumber daya manusia terutama terkait dengan kinerja dosen tidaklah sederhana. Kesuksesan suatu institusi pendidikan atau organisasi memiliki kaitan yang erat dengan kemampuan memperbaiki sumber daya manusia yang berperan sebagai penggerak sekaligus penerima perubahan. Dalam hal ini, budaya organisasi menjadi aspek yang sangat penting, karena budaya yang terarah mampu mengoptimalkan kapasitas karyawan dan menjaga keberlangsungan organisasi.

Perguruan tinggi di Indonesia, sebagai institusi penyedia layanan pendidikan, menghadapi berbagai tantangan akibat kemajuan di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, serta meningkatnya ekspektasi masyarakat terhadap peran strategis perguruan tinggi dalam membentuk masa depan bangsa. Salah satu isu utama yang menyebabkan kualitas pendidikan tinggi belum merata adalah ketidak mampuan sejumlah perguruan tinggi dalam menghasilkan lulusan berkualitas, bukan hanya dari sisi akademik, tetapi dari sisi manajerial dan akuntabilitas program serta lembaganya (Asi et al., 2021).

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen, pasal 1 ayat 2, dosen merupakan seorang pendidik profesional sekaligus ilmuwan yang bertugas untuk mentransfer, mengembangkan, serta menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Peran dosen sangat penting dalam sistem pendidikan tinggi. Tanggung jawab dan fungsi dosen berkontribusi besar dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dosen tidak hanya menjadi sumber informasi, tetapi juga memengaruhi kualitas mahasiswa secara langsung, sebab mutu mahasiswa sering kali mencerminkan kualitas dosennya (Sianipar et al., 2025).

Universitas kristen duta wacana merupakan perguruan tinggi swasta Kristen terkemuka di Yogyakarta, berada diantara 27 universitas lainnya di wilayah tersebut. Universitas kristen duta wacana menduduki urutan 96 universitas terbaik di Indonesia berdasarkan pemeringkatan UniRank. Prestasi ini tidak lepas dari

kontribusi para dosen dalam mendidik serta menghasilkan lulusan berkompeten dan siap bersaing di dunia kerja. Dengan pencapaian ini, UKDW menunjukkan bahwa institusi pendidikan yang bergerak di bidang jasa mampu menghandirkan tenaga pendidik yang berkualitas tinggi. Tenaga pendidik yang dihadirkan oleh UKDW dapat dikatakan sudah memenuhi syarat untuk memajukan organisasi dan mencapai kesuksesan dalam mewujudkan tujuan, visi, dan misi yang sudah dibentuk dari generasi pertama. Dalam mewujudkan tujuan ini tentu tidak mudah bagi institusi ini bergerak didalam bidang pendidikan, pastinya setiap perjalanan mewujudkan tujuan tersebut akan menghadapi segala rintangan yang dilaluinya.

Kinerja merupakan elemen penting dalam mendukung pencapaian target institusi. Kinerja mencerminkan hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilakukan oleh setiap individu dalam menjalankan fungsi-fungsi tertentu dari pekerjaan atau profesi. Prestasi kerja merupakan bentuk hasil dari kinerja, hasil tersebut merupakan usaha dari seseorang yang dapat diukur dari kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang saat melakukan tugas sesuai tanggung jawab .Dalam konteks dosen, kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan dosen itu sendiri dalam melaksanakan proses belajar mengajar, apabila hasil proses belajar mengajar memuaskan maka kinerja dosen sangat baik, hal ini berdampak terhadap kualitas lulusan yang di hasilkan oleh institusi pendidikan (Adha et al., 2023).

Kinerja dosen sebagai tenaga pendidik di perguruan tinggi mempunyai peran yang kompleks dan multidimensional yang mencakup kegiatan mengajar, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Untuk mencapai kinerja yang

optimal, dosen membutuhkan keseimbangan dalam pekerjaan dan kehidupan pribadi, dikenal sebagai *work life balance* (WLB). Konsep ini merujuk pada kemampuan seseorang dalam mengelola dan membagi waktu sehingga energi yang digunakan dapat seimbang dalam mengatur pekerjaan dan kehidupan pribadinya tanpa adanya dikorbankan salah satu kehidupan tersebut (Putri et al., 2024).

Dosen sering menghadapi berbagai tuntutan yang kompleks, seperti beban mengajar yang tinggi target publikasi ilmiah, keterlibatan dalam kegiatan akademik dan administratif, dan kewajiban melakukan pengabdian kepada masyarakat. Disisi lain, dosen memiliki kehidupan pribadi yang membutuhkan perhatian khusus, seperti keluarga, kesehatan, dan aktivitas sosial. Jika dosen mengalami ketidak seimbangan antara tuntutan pekerja dan kehidupan pribadi akan berdampak negatif pada kinerja dosen, seperti mudah kelelahan, mengalami stres, dan penurunan produktivitas akademik (Zamzamy et al., 2021).

Work life balance ini wajib diterima dosen untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang maksimal akan memperoleh hasil memuaskan, terciptanya *work life balance* yang sesuai maka dosen akan mendapatkan kesejahteraan. Kesejahteraan yang dimaksudkan yaitu dosen dapat meluangkan waktu untuk kehidupan pribadi dibalik ketatnya tuntutan pekerjaan. Hasilnya akan berdampak positif pada dosen untuk meningkatkan motivasinya, kreativitas, dan kualitas pengajaran maupun penelitian. Perguruan tinggi perlu menerapkan kebijakan untuk menciptakan keseimbangan untuk dosen, seperti fleksibilitas dalam bekerja, mengurangi beban administrative, serta memberika fasilitas pendukung kesejahteraan dosen.

Selain *work life balance* yang menjadi faktor meningkat atau menurunnya kinerja dosen, kondisi lingkungan kerja juga memiliki pengaruh penting terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban. Lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang tersedia disekitar dosen pada saat melaksanakan tugasnya, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik yang berpengaruh terhadap kelancaran bekerja. Jika tuntutan kerja tinggi dan fasilitas pendukung tidak memadai, maka hal ini akan menghambat kinerja dosen secara keseluruhan.

Dosen akan mengalami kendala dalam menyelesaikan tugasnya, dikarenakan keterbatasan fasilitas yang tersedia. Perguruan tinggi perlu memperhatikan setiap fasilitas yang digunakan untuk dosen didalam kantor maupun didalam kelas dalam melaksanakan tugasnya sebagai dosen. Selain fasilitas perlu diperhatikan juga untuk lingkungan kerja yang kondusif, dengan menerapkan suatu kebijakan yang dapat menciptakan lingkungan yang kondusif, suasana kerja yang tercipta akan terasa nyaman dan aman (Marlina et al., 2022).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dilakukan penelitian dengan bertujuan guna mengetahui perguruan tinggi swasta Universitas Kristen Duta Wacana menetapkan kebijakan untuk mendukung kinerja dosen. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi acuan pada universitas untuk melakukan perubahan pada kebijakan untuk menerapkan *work life balance* serta lingkungan kerja yang kondusif agar mencapai tujuan yang mutlak dari visi dan misi yang sudah buat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka perumusan masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *work life balance* terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Duta Wacana?
2. Apakah kondisi lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap tingkat kinerja dosen di Universitas Kristen Duta Wacana?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan yang ingin dicapai, antara lain:

1. Menelaah sejauh mana *work life balance* berpengaruh terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Mengkaji pengaruh yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja dosen di Universitas Kristen Duta Wacana.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, dengan rincian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - Penelitian ini diharapkan mampu menambah kontribusi dalam literatur ilmiah terkait pengaruh keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja dosen, khususnya di Universitas Kristen Duta Wacana.

- Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam pengembangan teori di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berhubungan dengan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung.

2. Manfaat Praktis

- Bagi Universitas Kristen Duta Wacana, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan strategis dalam merumuskan kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen, khususnya dalam meningkatkan *work life balance* dan kondisi lingkungan kerja.
- Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber wawasan bagi institusi atau organisasi lain yang ingin meningkatkan kinerja tenaga kerja melalui pendekatan berbasis *work life balance* dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih optimal.

1.5 Batasan Masalah

Batasan masalah yang dapat diuraikan agar tidak meluas dalam penguraiannya, maka penulis memberikan batasan masalah, sebagai berikut:

1. Objek dalam penelitian ini adalah dosen yang bekerja di Universitas Kristen Duta Wacana.
2. Peneliti telah merancang kuesioner. Kuesioner tersebut disebarkan di Universitas Kristen Duta Wacana, dituju kepada dosen.
3. Metodologi digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif.

4. Setelah data didapatkan, diteliti untuk dilakukan pengujian terhadap *work life balance* dan lingkungan kerja berpengaruh kinerja dosen bekerja.



BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Hasil analisis yang telah disampaikan, disimpulkan bahwa *work life balance* dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja, tergantung pada sektor dan jenis profesinya. Dalam dunia pendidikan, terutama pada profesi dosen, *work life balance* terbukti berperan penting dalam menjaga konsentrasi, ketekunan, serta profesionalitas dalam menjalankan tugas akademik. Dosen yang mampu menyelaraskan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan cenderung dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik tanpa mengalami tekanan berlebih. Sementara itu, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Hal tersebut menandakan kinerja akademik lebih dipengaruhi oleh komitmen profesional, motivasi dari dalam diri, serta rasa tanggung jawab terhadap lembaga dan mahasiswa yang menjadi bagian dari tugasnya.

5.2 Keterbatasan Penelitian

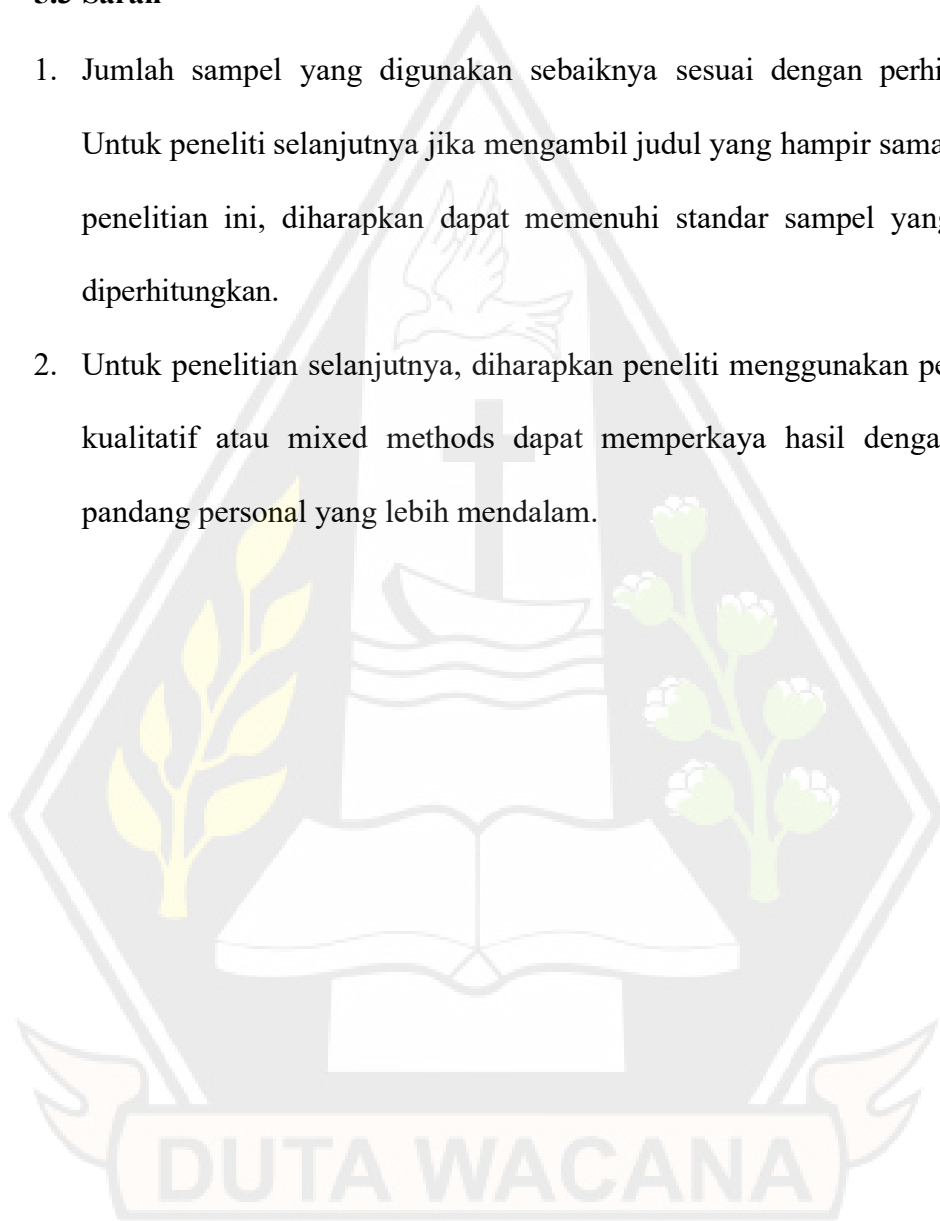
Adapun keterbatasan yang perlu diperhatikan untuk penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Jumlah sampel yang didapatkan tidak sesuai dengan standar perhitungan seharusnya yaitu 187 dosen dari 214 dosen secara keseluruhan. Sampel yang didapatkan sejumlah 125, sehingga kurang memenuhi standar sampel yang telah diperhitungkan.

2. Dalam penelitian ini melakukan pendekatan data kuantitatif yang dominan, sehingga kurang menggali pengalaman subjektif karyawan atau dosen.

5.3 Saran

1. Jumlah sampel yang digunakan sebaiknya sesuai dengan perhitungan.
Untuk peneliti selanjutnya jika mengambil judul yang hampir sama dengan penelitian ini, diharapkan dapat memenuhi standar sampel yang sudah diperhitungkan.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti menggunakan penelitian kualitatif atau mixed methods dapat memperkaya hasil dengan sudut pandang personal yang lebih mendalam.



Daftar Pustaka

- Adha, S., Adiwinata, D., & Faletahan, U. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Psikis dan Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Dosen pada Kampus Universitas Faletahan. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1448–1460.
- Agustin, A. P., & Nuryana, K. D. i. (2022). Analisa Perbandingan Pengguna Aplikasi Tiktok dengan Snack Video menggunakan Metode UTAUT dan EUCS. *Journal of Emerging Information Systems and Business Intelligence*, 3(4), 80–90.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, N. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Alam, K. I., & Sarpan. (2024). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Lion Wings. *Ikraith-Ekonomika*, 7(2), 261–267.
- Asari, A. F. (2022). Pengaruh Work-Life Balance terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 843–852.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. T. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1).
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2021). Pengaruh Work-life Balance terhadap Kinerja Karyawan yang di Mediasi Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 951–962.
- Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). *JIM: Jurnal Ilmu Multidisplin*, 3(1), 1–12.
- Damayanti, A., & Subagja, I. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dharma Jaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 11(1), 710–718.
- Dewi Anggita, E., Hoyyi, A., & Rusgiyono, A. (2019). Analisis Structural Equation Modelling Pendekatan Partial Least Square dan Pengelompokan dengan Finite

Mixture PLS (FIMIX-PLS) (*Studi Kasus: Kemiskinan Rumah Tangga di Indonesia 2017*). 8(1), 35–45.

- Dina. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan di KUD Minatani Brondong Lamongan. *Jurnal Indonesia Membangun*, 17(2), 184–199.
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022a). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022b). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (A. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI.
- Faisal, A. (2024). The Effect of Work-Life Balance, Organizational Culture, Career Path and Key Performance Indicator on Productivity through Employee Engagement. *Greenation International Journal of Law and Social Sciences*, 2(4), 198–210.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Hadi, S., Putra, R. P., & Mardikaningsih, R. (2020). Pengaruh Perilaku Inovatif dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 3(1), 186–197.
- Hidayah, B., Kholil Nawawi, M., & Gustiawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. *Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5(1), 96–114.
- Kembuan, D., Koleangan, R. a, M., & Ogi, imelda. (2021). Pengaruh Work Lefe Balance dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karaywan Pada PT. Bank Sulutgo Cabang Utama di Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 9(3), 1257–1266.
- Komna, T. H., Rinaldi, Rufial, & Ruwaida. (2024). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Inspektorat I Kemendikbud Ristek. *Ikraith-Ekonomika*, 8(2), 93–103.

- Latif, N., Ismail, A., & Irwan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2585.
- Marhalinda, M., & Supiandini, A. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Duren Sawit. *Ikrait-Ekonomika*, 5(3), 98–107.
- Marlina, Darise, I. R., & Arianti. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen di Universitas Madako Tolitoli. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 1025–1032.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Ecomonia*, 2(4), 994–1005.
- Pebiyanti, F., & Winarno, A. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank BJB Cabang Tasikmalaya). *E-Proceedings of Management*, 8(4), 3751–3771.
- Pratama, H. P., & Setiadi, I. K. (2021). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Perusahaan STARTUP di Jakarta. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 4(2), 25–39.
- Priadana, S. H. M., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) di Gamping Yogyakarta). *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71–83.
- Putri, R. A. R. F., Prasetyo, I., & Utari, W. (2024). Motivasi Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Dosen pada Uuniversitas Mayjend Sungkono Mojokerto. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(3), 217–232.
- Ramdhani, Y. D., & Rasto. (2021). Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) Sebagai Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 20(1), 98–106.
- Safitri, A. N., & Soleh, M. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Employee Engagement Dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Kopontren Baitul Muamalat Al

Hikmah Blora. *MABNY: Journal of Sharia Management and Business*, 2(2), 88–98.

Saina, ischevell vialara, Pio, R. J., & Rumawas, w. (2021). Pengaruh Work Life Balance dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah*, 4(2).

Saputra, F., Masyruroh, J. A., Danaya, P. B., Maharani, P. S., Astia Ningsih, A. N., Ricki, S. T., Mulya Putri, M. A. G., Jumawan, J., & Hadita Hadita. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.

Saputra, F., Masyruroh, J. A., Danaya, P. B., Maharani, P. S., Ningsih, A. N., Ricki, S. T., Putri, M. A. G., Jumawan, J., & Hadita, H. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341.

Sazly, S., & Permana, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Teluknaga Kabupaten Tangerang . *Perspektif: Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 18(2), 210–217.

Sedayu, S. M., & Rushadiyati. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 13(1), 10–23.

Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 756–765.

Sianipar, J. D., Hutajulu, R. S., Wijaya, R., Kongnardi, J., & Faris, S. (2025). Pengaruh Pelatihan, Komunika, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen pada Prodi Sarjana Manajemen Universitas Prima Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima*, 6(2), 1–16.

Sidik, R. (2019). Pengaruh Kemampuan, Work Life Balance, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT Permata Jawa Timur. *Yos Soedarso Economics Journal*, 1(1), 20–28.

- Sihaloho, D. R., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Junal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Sri Pradnyani, W. N., & Rahyuda, G. A. (2022). Peran Stres Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(3), 806–820.
- Tangkawarouw, K. C., Lengkong, K. P. V., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 371–380.
- Tyana, I. D., Widiharih, T., & Utami, I. T. (2023). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Penumpang BRT Trans Semarang Menggunakan Partial Least Square (PLS) (Studi Kasus: Mahasiswa Universitas Diponegoro). *Jurnal Gaussian*, 11(4), 591–604.
- Zamzamy, A. S., Kresna Setiadi, I., Nawir, J., Nasional, U. P., & Id, A. (2021). *Pengaruh Employee Engagement, Budaya Oorganisasi, dan Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Guru Secondary Jakarta Islamic School* (Vol. 2).

