

Gambaran *Work-Life Balance* pada Dosen Laki-Laki di Universitas Malikussaleh

Overview of Work-Life Balance among Male Lecturers at Malikussaleh University

Inka Shintya¹, Muhammad Fikri Jaka Pratama², Riza Musni³

¹ Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Malikussaleh

Jl. Cot Tengku Nie, Reuleut, Muara Batu, Aceh Utara 24355 – Indonesia

*Correspondence author: m.fikri@unimal.ac.id

Abstract: *This study aims to determine the work-life balance of male lecturers at Malikussaleh University. The method used is descriptive quantitative. Data collection uses an instrument modified from the work-life balance dimensions proposed by Fisher. The research respondents were 192 male lecturers at Malikussaleh University who were determined by purposive sampling technique from a total population of 385 lecturers. The results show that (65.6%) male lecturers at Malikussaleh University have a work-life balance in the moderate category and (17.7%) male lecturers at Malikussaleh University have a work-life balance in the high category. This means that male lecturers are quite capable of maintaining a balance between work and personal life, although not yet fully optimal. This condition is caused by the high workload, professional demands, and role conflict between academic responsibilities and personal life which causes reduced time for non-work activities.*

Keywords: *Male Lecturers, Work-Life Balance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *work-life balance* pada dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh. Metode yang digunakan adalah kuantitatif deskriptif. Pengambilan data dengan menggunakan instrument yang dimodifikasi dari dimensi *work-life balance* yang dikemukakan oleh Fisher. Responden penelitian berjumlah 192 orang dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh yang ditentukan dengan teknik *purposive sampling* dari total populasi sebanyak 385 dosen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (65,6%) dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh memiliki *work-life balance* pada kategori sedang dan (17,7%) dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh memiliki *work-life balance* pada kategori tinggi. Hal ini berarti dosen laki-laki cukup mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun belum sepenuhnya optimal. Kondisi ini disebabkan oleh tingginya beban kerja, tuntutan profesional, serta adanya konflik peran antara tanggung jawab akademik dan kehidupan pribadi yang menyebabkan berkurangnya waktu untuk aktivitas non-pekerjaan.

Kata kunci: *Dosen Laki-laki, Work-Life Balance*

Pendahuluan

Dosen merupakan tenaga pendidik profesional yang memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Berdasarkan (Peraturan Perundang-undangan, 2012), dosen berperan sebagai ilmuwan yang bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penalaran serta penelitian ilmiah. Selain itu, dosen juga memiliki peran dalam membimbing mahasiswa, mengelola proses pembelajaran, dan melaksanakan evaluasi secara berkelanjutan (Bararah, 2018).

Dalam praktiknya, dosen tidak hanya berfokus pada kegiatan mengajar, tetapi juga dihadapkan pada berbagai tuntutan profesional seperti menghadiri rapat, menyusun laporan kinerja, melakukan penelitian, dan memberikan bimbingan akademik (Dirfa & Prasetya, 2019). Kompleksitas tugas tersebut seringkali menimbulkan tekanan yang berdampak pada kesejahteraan pribadi dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen.

Dalam konteks sosial budaya Indonesia, dosen laki-laki menghadapi tantangan tersendiri. Di satu sisi, mereka dituntut untuk profesional dan produktif di lingkungan kerja (Aminah dkk, 2016), sementara di sisi lain, secara sosial mereka

diharapkan menjadi figur yang kuat, tangguh, dan selalu siap menghadapi beban kerja, tanpa memperhatikan kondisi personal (Ibrahim, 2022). Ekspektasi sosial ini membuat dosen laki-laki seringkali mengabaikan kebutuhan akan waktu pribadi dan istirahat, sehingga berpotensi mengalami ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Work-life balance merupakan kemampuan individu untuk mengelola waktu, energi, dan komitmen antara pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketidakseimbangan dalam dua aspek ini dapat menyebabkan stres, konflik peran, hingga menurunnya kesejahteraan psikologis (Kotera dkk, 2019). Fisher dkk, (2009) menjelaskan bahwa yang baik terjadi ketika individu mampu menjalankan tanggung jawab profesional tanpa mengorbankan kehidupan pribadi.

Fenomena ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga ditemukan pada kalangan tenaga pendidik. Berdasarkan laporan Eurostat (2021), pekerja di sektor pendidikan termasuk dalam kelompok yang memiliki risiko tinggi terhadap gangguan kesehatan mental akibat tekanan kerja dan beban administratif yang berat. *European Agency for Safety and Health at Work* (OSHwiki, 2020) menegaskan bahwa beban kerja yang tinggi, tuntutan profesional, dan minimnya dukungan sosial

merupakan faktor utama yang menghambat kesejahteraan tenaga pendidik.

Survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 30 dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kesulitan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebanyak 63% dosen menyatakan sulit menjadwalkan waktu liburan karena beban kerja, dan 90% mengaku suasana hati di rumah terganggu akibat tekanan pekerjaan. Hasil ini menggambarkan bahwa pekerjaan sering kali mengganggu kehidupan pribadi, dan sebaliknya, kehidupan pribadi pun tidak sepenuhnya mendukung aktivitas kerja mereka.

Permasalahan ketidakseimbangan ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada efektivitas dan produktivitas institusi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana gambaran pada dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh agar dapat menjadi dasar bagi institusi dalam merumuskan

kebijakan yang mendukung kesejahteraan dosen dan meningkatkan kinerja akademik secara berkelanjutan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 385 dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria dosen aktif yang berjenis kelamin laki-laki. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 192 orang.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *work-life balance* yang dimodifikasi dari Monalisa (2022) berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Fisher dkk. (2009). Hasil uji validitas dengan menggunakan metode *corrected item total correlation* menunjukkan hasil berkisar antara 0,341 sampai 0,767 dengan reliabilitas sebesar 0,910

Hasil

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah 385 dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling* dengan kriteria dosen aktif yang berjenis kelamin laki-laki. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 192 orang.

Gambaran *Work-life Balance* pada Dosen Laki-laki di Universitas Malikussaleh

Tabel 1.
Kategorisasi *Work-Life Balance* Dosen Laki-laki di Universitas Malikussaleh

Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
$X > 104$	Tinggi	34	17,7
$87 \leq X \leq 103$	Sedang	126	65,6
$X < 86$	Rendah	32	16,7
Total		192	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi *work-life balance* dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh, dapat diketahui bahwa sebagian besar dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh memiliki *work-life balance* pada kategori sedang, yaitu sebanyak 126 orang (65,6%). Hal ini menunjukkan bahwa para dosen cukup mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun keduanya masih saling memengaruhi.

Tabel 2.
Kategorisasi *Work-Life Balance* Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
Menikah	$X > 104$	Tinggi	33	18,2%
	$87 \leq X \leq 103$	Sedang	119	65,7%
	$X < 86$	Rendah	29	16%
Belum Menikah	$X > 102$	Tinggi	3	18,2%
	$87 \leq X \leq 101$	Sedang	6	54,5%
	$X < 86$	Rendah	2	27,3%

Berdasarkan tabel kategorisasi *work-life balance* dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh berdasarkan status pernikahan, dapat diketahui bahwa pada kategori dosen yang berstatus menikah, sebesar 18,2% berada pada kategori tinggi, 68,5% berada pada kategori sedang, dan 13,3% berada pada kategori rendah. Sementara itu, pada dosen yang berstatus belum menikah, sebesar 18,2% berada pada kategori tinggi, 63,6% berada pada kategori sedang, dan 18,2% berada pada kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa baik pada dosen yang sudah menikah maupun yang belum menikah, sebagian besar memiliki tingkat *work-life balance* pada kategori sedang.

Tabel 3.
Kategorisasi Dimensi *Work-life Balance*

Dimensi	Skor	Kategorisasi	Frekuensi	Presentase
<i>Work Interference with Personal Life (WIPL)</i>	$X > 29$	Tinggi	41	21,4%
	$24 \leq X \leq 28$	Sedang	122	63,5%
	$X < 23$	Rendah	29	15,1%
<i>Personal Life Interference with Work (PLIW)</i>	$X > 26$	Tinggi	34	17,7%
	$21 \leq X \leq 25$	Sedang	132	68,8%
	$X < 20$	Rendah	26	13,5%

<i>Personal Life Enhancement Of Work (PLEW)</i>	$X > 21$	Tinggi	47	24,5%
	$18 \leq X \leq 20$	Sedang	111	57,8%
	$X < 17$	Rendah	34	17,7%
<i>Work Enhancement of Personal Life (WEPL)</i>	$X > 29$	Tinggi	51	26,6%
	$24 \leq X \leq 28$	Sedang	101	52,6%
	$X < 23$	Rendah	40	20,8%

Berdasarkan tabel kategorisasi dimensi *Work-life balance* dapat dijelaskan bahwa pada dimensi *Work Interference With Personal Life (WIPL)*, sebagian besar dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 122 orang (63,5%). Hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan cukup sering memengaruhi kehidupan pribadi, namun masih dalam batas yang dapat dikendalikan sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi relatif terjaga.

Pada dimensi *Personal Life Interference With Work (PLIW)*, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 132 orang (68,8%). Temuan ini mengindikasikan bahwa kehidupan pribadi sesekali memengaruhi pekerjaan, tetapi tidak sampai menimbulkan gangguan yang signifikan terhadap pelaksanaan tugas profesional.

Selanjutnya, pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, kategori sedang juga mendominasi dengan jumlah 111 orang (57,8%). Kondisi ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan dalam tingkat yang cukup baik, seperti dukungan emosional, kesejahteraan pribadi, dan stabilitas psikologis yang membantu dalam pelaksanaan tanggung jawab kerja.

Sementara itu, pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, sebagian besar dosen laki-laki berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 101 orang (52,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa pekerjaan memberikan manfaat moderat terhadap kehidupan pribadi, terutama dalam hal peningkatan kompetensi, rasa pencapaian, dan kesejahteraan diri. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat dimensi *work-life balance* dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh didominasi oleh kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa para dosen telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan cukup baik, meskipun keseimbangan tersebut belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan peningkatan dalam pengelolaan waktu serta dukungan sosial.

Diskusi

Berdasarkan hasil penelitian, tingkat *work-life balance* dosen laki-laki berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa

para dosen telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun keseimbangan tersebut belum sepenuhnya

optimal. Kondisi ini menggambarkan kemampuan yang cukup baik dalam mengelola peran ganda sebagai pendidik dan individu dalam kehidupan pribadi, walaupun masih terdapat konflik peran atau beban kerja yang sesekali memengaruhi kesejahteraan pribadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Fisher dkk. (2009) yang menjelaskan bahwa *work-life balance* berkaitan dengan tekanan yang timbul akibat pekerjaan karena habisnya waktu dan energi, serta konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, kategori sedang yang diperoleh menunjukkan bahwa dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh sudah mampu memenuhi tanggung jawab profesional tanpa sepenuhnya mengorbankan waktu dan energi untuk kehidupan pribadi, serta mampu memisahkan urusan pekerjaan dan kehidupan pribadi meskipun pekerjaan terkadang masih terbawa ke luar jam kerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Harsono dkk. (2024) yang menemukan bahwa sebagian besar dosen di Indonesia memiliki tingkat *work-life balance* yang cukup baik, dengan perbedaan yang dipengaruhi oleh faktor usia dan jenis kelamin. Kesamaan hasil ini menunjukkan bahwa fenomena keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi di kalangan akademisi cenderung berada pada tingkat yang cukup

baik. Kondisi tersebut menggambarkan kemampuan dalam mengelola peran profesional dan pribadi, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan agar keseimbangan dapat menjadi lebih optimal.

Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa dosen laki-laki yang sudah menikah memiliki tingkat *work-life balance* sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan dosen yang belum menikah, meskipun perbedaannya tidak terlalu signifikan. Mayoritas *work-life balance* dosen yang menikah berada pada kategori sedang, diikuti oleh kategori tinggi dan rendah. Begitu pula dengan *work-life balance* dosen yang belum menikah, sebagian besar berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa baik dosen yang menikah maupun belum menikah memiliki *work-life balance* yang relatif baik, namun dosen yang sudah menikah tampak memiliki keseimbangan yang lebih stabil. Kondisi ini dapat dijelaskan karena dosen yang menikah cenderung memperoleh dukungan sosial dan emosional dari pasangan atau keluarga, yang membantu mereka dalam mengelola tekanan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dukungan tersebut dapat berupa pembagian tanggung jawab rumah tangga, dukungan emosional, maupun dorongan moral yang membantu menjaga keseimbangan psikologis.

Sesuai teori Fisher dkk. (2009), keseimbangan kehidupan kerja merupakan hasil interaksi dari empat dimensi, yaitu *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, dan *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*. Dalam konteks ini, dosen yang telah menikah kemungkinan memperoleh dukungan positif dari pasangan atau keluarga yang dapat meningkatkan dimensi PLEW dan WEPL, di mana kehidupan pribadi berkontribusi pada kualitas pekerjaan, dan pekerjaan turut memberikan manfaat terhadap kehidupan pribadi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Atif dan Zubairi (2018) yang menunjukkan bahwa individu yang sudah menikah memiliki tingkat *work-life balance* yang lebih baik dibandingkan yang belum menikah karena adanya dukungan pasangan dan stabilitas emosional yang membantu dalam pembagian waktu dan mengurangi konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Pada dimensi *Work Interference with Personal Life (WIPL)*, sebagian besar dosen laki-laki berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja yang tinggi, seperti kewajiban mengajar, menyiapkan materi kuliah, serta menjalankan tri dharma perguruan tinggi, sering menimbulkan kelelahan dan mengurangi waktu untuk kegiatan pribadi,

sebagian dosen mampu memanfaatkan fleksibilitas waktu kerja untuk tetap menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Kondisi ini mencerminkan bahwa pekerjaan cukup sering memengaruhi kehidupan pribadi, namun pengelolaan waktu yang efektif dapat menjaga keseimbangan tersebut. Menurut Fisher dkk. (2009), konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi muncul ketika tuntutan pekerjaan mengganggu pemenuhan kebutuhan pribadi, yang berdampak pada kesejahteraan psikologis dan kinerja individu. Hasil ini sejalan dengan penelitian Boamah dkk. (2022) dan Mirkovic (2022) yang menyatakan bahwa gangguan pekerjaan terhadap kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan, namun dengan manajemen waktu yang baik, keseimbangan hidup tetap dapat dipertahankan.

Pada dimensi *Personal Life Interference with Work (PLIW)*, sebagian besar dosen juga berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kehidupan pribadi terkadang mengganggu pekerjaan, misalnya karena konflik keluarga atau perhatian yang terbagi. Meskipun demikian, dosen tetap mampu melaksanakan tanggung jawab akademik dan peran keluarga secara seimbang. Kondisi ini menggambarkan keseimbangan yang relatif baik antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, meskipun masih perlu

peningkatan dalam pengelolaan stres dan fokus kerja agar kinerja lebih optimal. Temuan ini didukung oleh Fisher dkk. (2009), serta penelitian Bolliger dkk. (2023) dan Albrecht dkk. (2020) yang menegaskan pentingnya pengaturan waktu dan fleksibilitas kerja dalam meminimalkan gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan.

Selanjutnya, pada dimensi *Personal Life Enhancement of Work (PLEW)*, hasil menunjukkan bahwa kehidupan pribadi memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan, seperti meningkatkan motivasi dan semangat dalam mengajar. Namun, keterbatasan waktu untuk bersosialisasi dan dukungan sosial yang belum maksimal membuat pengaruh positif tersebut belum optimal. Hal ini sesuai dengan teori Fisher dkk. (2009) yang menyatakan bahwa kehidupan pribadi dapat memperkaya kinerja di tempat kerja, serta penelitian Awan dkk. (2021) yang menemukan bahwa pengalaman positif dalam kehidupan pribadi dan keluarga dapat meningkatkan keterlibatan kerja serta kepuasan karier.

Pada dimensi *Work Enhancement of Personal Life (WEPL)*, mayoritas dosen laki-laki juga berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan akademik memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan pribadi, seperti meningkatkan kedisiplinan, keteraturan, dan suasana hati

di lingkungan keluarga. Namun, pengaruh tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat kendala seperti lingkungan kerja yang kurang suportif dan kedisiplinan yang belum konsisten. Kondisi ini sejalan dengan teori Fisher dkk. (2009) yang menjelaskan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Pradita dan Sugiarto (2025) yang menyatakan bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan keterlibatan kerja tenaga pendidik.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *work-life balance* pada dosen laki-laki di Universitas Malikussaleh, dapat disimpulkan bahwa tingkat *work-life balance* secara umum berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa para dosen telah mampu menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, meskipun belum sepenuhnya optimal. Dosen laki-laki menunjukkan kemampuan yang cukup baik dalam menjalankan peran sebagai tenaga pendidik sekaligus individu dalam kehidupan pribadi, namun masih menghadapi tekanan kerja dan konflik peran yang sesekali memengaruhi kesejahteraan pribadi.

Selain itu, hasil penelitian mengindikasikan bahwa dosen yang berstatus menikah memiliki tingkat *work-life balance* lebih tinggi dibandingkan dengan dosen yang belum menikah. Kondisi ini dipengaruhi oleh dukungan sosial dan emosional dari pasangan maupun keluarga yang berperan penting dalam menjaga stabilitas kehidupan pribadi dan mengelola tekanan pekerjaan. Secara keseluruhan, seluruh dimensi *work-life balance* berada pada kategori sedang, yang berarti keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dosen laki-laki telah terjaga cukup baik, meskipun masih diperlukan peningkatan dalam pengelolaan stres, penggunaan waktu pribadi, serta penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja dan keluarga.

Saran

Bagi dosen laki-laki diharapkan dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi melalui pengelolaan waktu yang efektif, komunikasi yang baik dengan keluarga, serta keterlibatan dalam aktivitas positif seperti olahraga, relaksasi, dan kegiatan sosial. Dosen laki-laki dengan tingkat *work-life balance* sedang atau rendah disarankan untuk melakukan evaluasi terhadap sumber

tekanan dan memanfaatkan dukungan sosial dari lingkungan kerja maupun keluarga. Dosen laki-laki yang telah menikah perlu menjaga komunikasi terbuka dengan pasangan, sedangkan dosen laki-laki yang belum menikah diharapkan mulai membangun pola hidup seimbang sejak dini untuk menjaga kesejahteraan fisik dan mental.

Bagi Universitas diharapkan memberikan dukungan terhadap peningkatan *work-life balance* dosen melalui program pelatihan manajemen stres, seminar keseimbangan kerja dan kehidupan, serta penyediaan layanan konseling. itu, forum berbagi pengalaman dari dosen yang memiliki tingkat keseimbangan hidup tinggi dapat menjadi sarana pembelajaran bagi seluruh tenaga pendidik.

Bagi peneliti berikutnya disarankan memperluas cakupan responden dengan melibatkan dosen perempuan dan institusi lain untuk memperoleh hasil yang lebih representatif. Penggunaan pendekatan kualitatif atau *mixed methods* serta penambahan variabel seperti dukungan organisasi, beban kerja, strategi coping, dan kesejahteraan psikologis juga diharapkan dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *work-life balance* pada dosen.

Referensi

- Albrecht, S. C., Kecklund, G., & Leineweber, C. (2020). The mediating effect of work–life interference on the relationship between work-time control and depressive and musculoskeletal symptoms. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 46(5), 469–479. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3887>
- Aminah, S., Suprapti, S., & Hikmah. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Kota Semarang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 31(1), 39–47.
- Atif, T., & Zubairi, S. A. (2018). Impact of marital status on job satisfaction, organizational commitment and work life balance: A study on employees working in banking sector of Pakistan. *The Islamic Culture" As-Saqafat-Ul Islamia". Research Scholra Department of Public Administration, University of Karachi*, 40(December), 63–75. <http://www.theislamicculture.com/index.php/tis/article/view/605>
- Awan, K., Ahmad, N., Naveed, R. T., Scholz, M., Adnan, M., & Han, H. (2021). The impact of work–family enrichment on subjective career success through job engagement: A case of banking sector. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16), 1–16. <https://doi.org/10.3390/su13168872>
- Bararah, I. (2018). Profesionalisme Dosen dalam Perspektif Islam dan Kontribusinya Terhadap Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal Mudarrisuna*, 8(2), 245–257. <https://doi.org/10.22373/jm.v8i2.33040>
- Boamah, S. A., Hamadi, H. Y., Havaei, F., Smith, H., & Webb, F. (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*, 19(2), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph19020809>
- Bolliger, L., Debra, G., Lukan, J., Peeters, R., Colman, E., Baele, E., Luštrek, M., De Bacquer, D., & Clays, E. (2023). The association between day-to-day stress experiences and work–life interference among office workers in academia: an ecological momentary assessment study. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 96(2), 201–212. <https://doi.org/10.1007/s00420-022-01915-y>
- Dirfa, Y. N., & Prasetya, B. E. A. (2019). Hubungan Antara Work-Life Balance Dengan Psychological Well-Being Pada Dosen Wanita Di Perguruan Tinggi Salatiga. *Jurnal Psikohumanika*, 11(2), 151–169.
- 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
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond Work and Family : A Measure of Work / Nonwork Interference and Enhancement. 14(4), 441–456. <https://doi.org/10.1037/a0016737>

- Harsono, R. D. M., Muntu, C. K., & Marianti, M. M. (2024). Analisis Keseimbangan Kehidupan-Kerja pada Dosen Sebuah Perguruan Tinggi di Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA*, 8(3), 2673–2685.
- Ibrahim, F. F. (2022). Perbandingan Work Life Balance antara Pekerja Laki-Laki dan Perempuan di DKI Jakarta Selama Work From Home. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Kotera, Y., Green, P. & Sheffield, D. (2019). Construction Management and Economics Work-Life Balance of UK Construction Workers: Relationship with Mental Health. *Construction Management and Economics*, 32(12). <https://doi.org/10.1080/01446193.2014.994836>
- Mirkovic, B. (2022). Work Interference With Personal Life And Turnover Intention: Mediating Role Of Job Satisfaction. *Journal of Management*, 28(6), 787–810.
- Monalisa, A. (2022). Hubungan Konflik Peran Ganda Dan Work Life Balance Dengan Keterlibatan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasyim Riau
- OSHWiki. (2020). Mental health at work. European Agency for Safety and Health at Work. <https://oshwiki.osha.europa.eu/en/themes/mental-health-work>
- Peraturan Perundang-undangan. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. Data Base Peraturan. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/39063/uu-no-12-tahun-2012>
- Pradita, N. Y., & Sugiarto, A. (2025). The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Employee Performance At the Defense Resources Potential Development Foundation. *Jurnal Maksipreneur*, 13(3), 237–245. <https://doi.org/10.36546/jm.v13i3.1652>