



Jurnal Wawasan Manajemen (JWM)

p-ISSN: 2337-5191 | e-ISSN: 2527-6034

Volume 14 Issue 2, 2026: 158-167



<https://doi.org/10.20527/jwm.v14i2.436>



<https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm>



Published by

Master of Management FEB ULM

Research Article

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Dosen Tersertifikasi di Perguruan Tinggi Negeri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Fivin Nopbinra Anggraini^{1*}, Slamet Widodo²

About Article

Article History

Submission : September 2025

Acceptance : October 2025

Publication : August 2026

Keywords

Work-Life Balance, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Lecturer Performance

About Author

^{1,2} Faculty of Economics and Business, Universitas Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

*Corresponding Contact
@Fivin Nopbinra Anggraini
fivinnopbinraa@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work-life balance and self-efficacy on the performance of certified lecturers at state universities in Bengkulu City, with job satisfaction as a mediating variable. This research employed a quantitative approach with a causal design. The population consisted of all certified lecturers in three state universities in Bengkulu City, using a saturated sampling method. Primary data were collected through an online questionnaire distributed to 306 respondents and analyzed using the Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) method with SmartPLS. The results reveal that work-life balance and self-efficacy have a positive and significant effect on lecturer performance, and job satisfaction mediates the relationship between these variables and performance.

How to Cite: Anggraini, F.N., & Widodo, S. (2026). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Dosen Tersertifikasi di Perguruan Tinggi Negeri dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 14(2), 158-167



Copyright: © 2026 by the authors. Licensed Jurnal Wawasan Manajemen, Indonesia. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

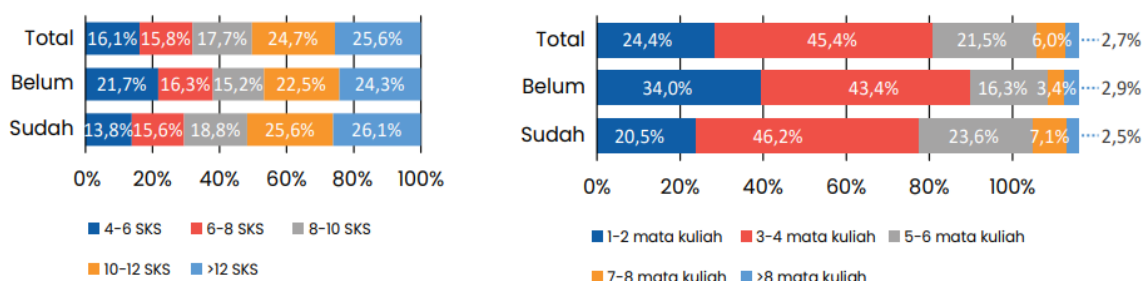
1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kinerja personal, termasuk dosen, menjadi indikator efektivitas pencapaian tujuan tersebut (Syifa & Ekowati, 2022). Di lingkungan perguruan tinggi, dosen dituntut menjalankan tridarma perguruan tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Tingginya beban kerja tersebut sering kali menimbulkan konflik antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi yang dikenal sebagai *work-life balance* (Wardhani & Hasan, 2024). Ketidakseimbangan ini dapat menurunkan kepuasan dan kinerja dosen (Juwita & Pancaningrum, 2020).

Isu kestabilan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin krusial, terutama di kalangan dosen. Sebagai tenaga pendidik profesional, dosen dihadapkan pada kewajiban menjalankan tridarma perguruan tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kompleksitas tugas tersebut sering kali menimbulkan tekanan kerja dan

tuntutan waktu yang tinggi, sehingga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi sulit untuk dipertahankan. Ketidakseimbangan ini dapat berdampak pada kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan berkurangnya kepuasan terhadap pekerjaan.

Data Badan Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan (2022) memperkuat fenomena tersebut dengan menunjukkan bahwa dosen bersertifikat pendidik memiliki beban mengajar dan penelitian yang lebih tinggi dibandingkan dengan dosen non-sertifikat. Perbedaan beban kerja ini menggambarkan adanya ketimpangan tanggung jawab akademik yang dapat mengarah pada stres kerja dan menurunnya kesejahteraan psikologis dosen. Kondisi demikian berpotensi menurunkan keseimbangan kehidupan kerja dan menghambat pencapaian kinerja optimal, baik dalam bidang pengajaran, penelitian, maupun pengabdian masyarakat.



Gambar 1. Rata-Rata Beban Kerja Dosen

Sumber : BPS (Badan Pusat Standar dan Kebijakan Pendidikan, 2022)

Keseimbangan kehidupan kerja yang rendah tidak hanya memengaruhi produktivitas dosen, tetapi juga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Dosen yang tidak mampu mengelola waktu dan energi antara pekerjaan serta kehidupan pribadinya cenderung mengalami penurunan semangat kerja dan motivasi berprestasi. Oleh karena itu, manajemen perguruan tinggi perlu menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan tersebut melalui pengaturan beban tridarma yang lebih proporsional dan lingkungan kerja yang fleksibel.

Selain keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja dosen. Efikasi diri, menurut Bandura (1997), merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Dosen dengan tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung lebih percaya diri dalam melaksanakan tanggung jawab akademik, lebih mampu mengatasi hambatan, dan lebih konsisten dalam mencapai tujuan kinerjanya. Penelitian

Hasan dan Khaerana (2020) juga menegaskan bahwa efikasi diri yang kuat berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja, karena individu merasa yakin akan kemampuannya untuk memberikan hasil terbaik bagi organisasi tempat ia bekerja.

Fakta dari data BPS tersebut memperkuat urgensi penelitian ini. Beban kerja dosen yang tinggi terbukti berdampak pada menurunnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kepuasan serta menurunkan kinerja dosen. Dalam konteks perguruan tinggi, hal ini menjadi perhatian penting karena dosen merupakan elemen kunci dalam peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Ketidakseimbangan antara tuntutan tridarma dan waktu pribadi berpotensi menghambat pencapaian kinerja optimal, baik dalam pengajaran, penelitian, maupun pengabdian masyarakat.

Dengan demikian, penelitian mengenai hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja terhadap kinerja dosen bersertifikasi

menjadi sangat relevan. Keseimbangan kehidupan kerja diharapkan dapat menciptakan kondisi psikologis yang stabil, sementara efikasi diri berperan dalam menumbuhkan keyakinan individu untuk menyelesaikan berbagai tanggung jawab akademik dengan baik. Kedua faktor tersebut diduga berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja, yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja dosen secara keseluruhan.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya inkonsistensi temuan mengenai hubungan antarvariabel tersebut. Beberapa penelitian menyatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja (Mendis & Weerakkody, 2018; Roopavathi & Kishore, 2021; Aryateja et al., 2021), sedangkan penelitian lain menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan (Aisyah et al., 2021; Ali & Wardoyo, 2021). Perbedaan hasil ini menunjukkan adanya *research gap* yang perlu diteliti lebih lanjut, khususnya terkait peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mungkin menjembatani hubungan tersebut.

Berdasarkan kesenjangan penelitian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) dalam menguji secara simultan pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada konteks dosen perguruan tinggi. Fokus pada dosen bersertifikat pendidik memberikan nilai tambah, karena kelompok ini memiliki tanggung jawab akademik dan non-akademik yang lebih kompleks dibanding dosen non-sertifikat.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan apakah keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dosen, serta apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan

antara keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja dosen bersertifikasi di perguruan tinggi negeri Kota Bengkulu.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas untuk menguji hubungan sebab akibat antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh dosen tersertifikasi pada tiga perguruan tinggi negeri di Kota Bengkulu sebanyak 963 orang. Dari hasil penyebaran kuesioner secara *online* diperoleh jumlah sampel sebanyak 306 orang. Berdasarkan pendapat Hair *et al.* (2017), ukuran sampel yang representatif untuk penelitian kuantitatif adalah minimal 30%-50% dari populasi atau berjumlah lebih dari 100-200 orang responden. Jumlah 306 responden ini melebihi ambang minimal yang disarankan Hair, sehingga dapat dikatakan representatif dan cukup memadai untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan teknik statistik. Sampel penelitian berasal dari tiga perguruan tinggi negeri di Kota Bengkulu yang seluruhnya merupakan dosen yang sudah tersertifikasi. Analisis data dilakukan menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis *partial least square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. HASIL

Deskriptif Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan **306 responden** yang terdiri dari dosen bersertifikasi di tiga perguruan tinggi negeri di Kota Bengkulu, yaitu Universitas Bengkulu, UIN Fatmawati Soekarno, dan Poltekkes Kemenkes Bengkulu.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	162	52,9
		Perempuan	144	47,1
2	Usia	21 – 30 Tahun	-	-
		31 – 40 Tahun	180	58,7
		41 – 50 Tahun	98	31,9
		> 50 Tahun	28	9,4
3	Penghasilan	<Rp4,5 Juta	-	-
		Rp4,5 – 7 Juta	17	5,5
		Rp7 – 10 Juta	138	44,8
		>Rp10 Juta	151	49,4
4	Lama Kerja	<1 Tahun	-	-
		1-5 Tahun	19	6,1
		6-10 Tahun	130	42,6
		>10 Tahun	156	51,0
5	Basecamp	Universitas Bengkulu	156	51,0

No	Karakteristik Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
	UIN Fatmawati Soekarno	97	31,7
	Poltekkes Kemenkes	53	17,3
	Jumlah	306	100

Sumber: Hasil penelitian 2025 (diolah)

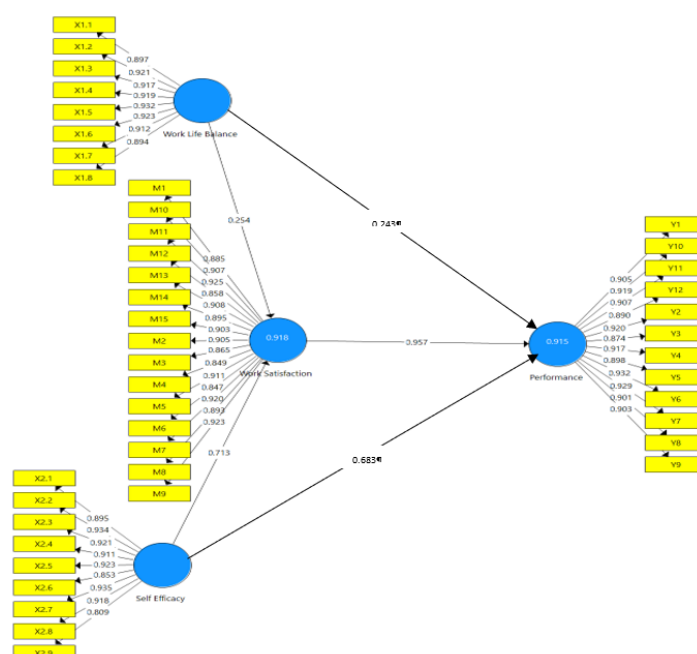
Dari jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 162 orang (52,9%), sedangkan perempuan berjumlah 144 orang (47,1%). Hal ini menunjukkan bahwa proporsi dosen laki-laki dan perempuan relatif seimbang, meskipun laki-laki sedikit lebih dominan. Berdasarkan kategori usia, mayoritas responden berada pada rentang 31–40 tahun sebanyak 180 orang (58,7%), diikuti oleh kelompok usia 41–50 tahun sebanyak 98 orang (31,9%), dan di atas 50 tahun sebanyak 28 orang (9,4%). Tidak terdapat responden berusia di bawah 30 tahun, yang mengindikasikan bahwa seluruh responden merupakan dosen dengan pengalaman kerja yang cukup matang.

Berdasarkan tingkat penghasilan, responden dengan pendapatan di atas Rp10 juta per bulan mendominasi dengan 151 orang (49,4%), diikuti oleh kelompok Rp7–10 juta sebanyak 138 orang (44,8%), dan Rp4,5–7 juta sebanyak 17 orang (5,5%). Tidak ada responden dengan penghasilan di bawah Rp4,5 juta, yang menunjukkan bahwa sebagian besar dosen bersertifikasi telah memperoleh kompensasi yang relatif tinggi. Dari sisi lama bekerja, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 156 orang (51,0%),

diikuti oleh 6–10 tahun sebanyak 130 orang (42,6%), serta 1–5 tahun sebanyak 19 orang (6,1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas dosen telah memiliki pengalaman kerja yang panjang dan stabil dalam profesinya. Jika dilihat dari asal perguruan tinggi, responden terbanyak berasal dari Universitas Bengkulu sebanyak 156 orang (51,0%), kemudian UIN Fatmawati Soekarno sebanyak 97 orang (31,7%), dan Poltekkes Kemenkes sebanyak 53 orang (17,3%).

Hasil Pengujian Outer Model

Pengujian outer model dalam PLS-SEM dilakukan melalui tiga aspek utama, yaitu validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas konstruk. Ketiga aspek ini digunakan untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan mampu merepresentasikan konstruk secara konsisten dan akurat. Proses evaluasi dilakukan dengan memeriksa nilai-nilai statistik seperti *outer loading*, *Average Variance Extracted* (AVE), *composite reliability* (CR), dan Cronbach's *alpha*. Hasil pengujian model pengukuran (*outer model*) menggunakan aplikasi SmartPLS seperti terlihat pada Gambar 2.



Gambar 3 Hasil Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Hasil Pengujian Inner Model

Evaluasi inner model dapat dilakukan melalui beberapa ukuran utama, antara lain nilai koefisien determinasi (R^2).

Nilai R^2 menunjukkan proporsi varians dari konstruk endogen yang dijelaskan oleh konstruk eksogen. R^2 yang lebih tinggi menunjukkan model yang lebih baik dalam menjelaskan variabilitas konstruk endogen (Henseler *et al.*, 2009). Nilai R -square (R^2) dan $Adjusted$ R -square (R^2 Adjusted) adalah dua ukuran dalam analisis regresi

yang digunakan untuk menilai seberapa baik model menjelaskan variabilitas data. R^2 menunjukkan proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model (Henseler *et al.*, 2009). Nilainya berkisar antara 0 hingga 1, di mana semakin tinggi R^2 , semakin baik model dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) seperti ditampilkan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai Koefisien Determinasi (R^2)

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0.918	0.917
Kinerja	0.915	0.915

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (diolah)

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai koefisien R -Square pada konstruk 'Kepuasan Kerja' adalah sebesar 0,918. Hal ini berarti bahwa sebesar 91,8 persen variabilitas perubahan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) dan efikasi diri (*self-efficacy*). Artinya, model yang digunakan sudah sangat baik untuk menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja. Kondisi ini juga berarti bahwa masih terdapat variabel lain di luar keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri yang memengaruhi kepuasan kerja dengan variasi sebesar 8,2 persen.

Pada konstruk 'Kinerja', nilai R -Square sebesar 0,915 mengindikasikan bahwa 91,5 persen variabilitas perubahan dalam kinerja dosen tersertifikasi di Kota Bengkulu dapat dijelaskan oleh keseimbangan kerja (*work life balance*), efikasi diri dan kepuasan kerja. Hal

ini berarti model yang digunakan sudah sangat baik untuk menjelaskan variasi perubahan kinerja dosen. Walaupun demikian, masih ada variabel lain di luar keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan dengan variasi sebesar 8,5 persen.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan prosedur *bootstrapping*. Prosedur ini bertujuan untuk menguji signifikansi hubungan antar variabel laten dalam model struktural dengan cara menghasilkan estimasi distribusi empiris dari data sampel melalui proses pengambilan ulang (*resampling*). Dari hasil pengujian *bootstrapping*, diperoleh hasil nilai *t*-hitung *direct effect* dan *indirect effect* seperti terangkum pada Tabel 7 berikut

Tabel 7 .Pengujian Hipotesis (*Direct Effect* dan *Indirect Effect*)

Structural Path	Coefficient	T Statistics	P Values	Hypothesis	Result
Direct Effect					
WLB → PF	0,243	3,265	0,001	H1	Diterima
SE → PF	0,683	9,175	0,000	H2	Diterima
WLB → JS	0,254	3,260	0,001	H3	Diterima
SE → JS	0,713	9,220	0,000	H4	Diterima
JS → PF	0,957	133,262	0,000	H5	Diterima
Indirect Effect					
WLB → JS → PF	0,189	2,975	0.003	H6	Diterima
SE → JS → PF	0,629	6,290	0,000	H7	Diterima

Keterangan :

WLB: *Work Life Balance* (Keseimbangan Kehidupan Kerja)

SE : *Self-Efficacy* (Efikasi Diri)

JS : *Job Satisfaction* (Kepuasan Kerja)

PF : *Performance* (Kinerja)

Sumber: Hasil Penelitian 2025 (diolah)

Berdasarkan hasil analisis *Partial Least Square (PLS)*, seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima, karena memiliki nilai *T Statistics* > 1,96 dan *P Values* < 0,05, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antarvariabel. Untuk pengaruh langsung (*direct effect*), hasil menunjukkan bahwa:

1. Keseimbangan kehidupan kerja (WLB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen (PF) dengan koefisien sebesar 0,243 ($p = 0,001$), sehingga H1 diterima.
2. Efikasi diri (SE) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dengan koefisien 0,683 ($p = 0,000$), sehingga H2 diterima.
3. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja (JS) dengan koefisien 0,254 ($p = 0,001$), sehingga H3 diterima.
4. Efikasi diri berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan koefisien 0,713 ($p = 0,000$), sehingga H4 diterima.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen dengan koefisien 0,957 ($p = 0,000$), sehingga H5 diterima.

Sementara itu, untuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel mediasi kepuasan kerja, hasil menunjukkan bahwa:

1. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dengan koefisien 0,189 ($p = 0,003$), sehingga H6 diterima.
2. Efikasi diri juga berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja dosen melalui kepuasan kerja dengan koefisien 0,629 ($p = 0,000$), sehingga H7 diterima.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja dosen, serta kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan tersebut.

Hasil Pengujian Efek Mediasi

Pengujian efek mediasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel mediasi mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dalam model penelitian. Menurut Zhao *et al.* (2010) dalam Hair *et al.* (2022), analisis mediasi menggunakan pendekatan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* dilakukan dengan membandingkan pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) melalui variabel mediasi.

Dari hasil pengujian diketahui bahwa nilai *t*-hitung *direct effect* dan *indirect effect* jalur WLB → JS dan WLB → PF adalah bernilai positif masing-masing sebesar 3,265 dan 2,975. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung memiliki arah yang sama (positif) dan keduanya signifikan, sehingga hubungan tersebut dikategorikan sebagai *complementary (partial mediation)*. Artinya, kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh keseimbangan kehidupan kerja terhadap kinerja dosen – dengan kata lain, WLB tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Terakhir, hasil pengujian diketahui bahwa nilai *t*-hitung *direct effect* dan *indirect effect* jalur SE → JS dan WLB → PF adalah juga bernilai positif masing-masing sebesar 9,175 dan 6,290. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung memiliki arah yang sama (positif) dan keduanya signifikan, sehingga hubungan tersebut dikategorikan sebagai *complementary (partial mediation)*. Artinya, kepuasan kerja memediasi sebagian pengaruh efikasi diri terhadap kinerja dosen – dengan kata lain, efikasi diri tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

3.2. PEMBAHASAN

3.2.1 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis data, **keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tersertifikasi di Kota Bengkulu**. Kemampuan dosen dalam mengelola peran profesional dan pribadi secara harmonis terbukti meningkatkan fokus, produktivitas, serta menekan tingkat stres dalam menjalankan Tridarma Perguruan Tinggi.

Temuan ini sejalan dengan teori *Work-Life Balance* dari Greenhaus & Beutell (1985) serta *Role Balance Theory* oleh Marks & MacDermid (1996), yang menekankan pentingnya pengolahan peran tanpa memicu konflik internal. Secara psikologis, *well-being* yang terjaga memicu kepuasan dan keterikatan pada tugas (Diener, 2000; Fisher, 2001). Dukungan empiris dari Haar *et al.* (2014) serta Idris (2011) memperkuat bahwa keseimbangan hidup merupakan determinan strategis untuk mempertahankan mutu dan kontinuitas kinerja dosen tersertifikasi.

3.2.2 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa **efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tersertifikasi di Kota Bengkulu**. Semakin tinggi

keyakinan dosen terhadap kapasitas dirinya, semakin tinggi pula komitmen, inovasi, serta ketahanan mereka dalam menghadapi tantangan akademik dan tugas administratif sertifikasi.

Hal ini mengonfirmasi *Self-Efficacy Theory* dan *Social Cognitive Theory* dari Bandura (1986, 1997) yang menempatkan keyakinan diri sebagai pendorong utama tindakan produktif. Didukung *Goal Setting Theory* (Locke & Latham, 2002) serta temuan Stajkovic & Luthans (1998) dan Judge & Bono (2001), efikasi diri terbukti meningkatkan motivasi intrinsik dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penguatan efikasi diri melalui pengalaman keberhasilan dan iklim organisasi yang mendukung sangat krusial bagi mutu pendidikan tinggi.

3.2.3 Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Secara statistik, **keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tersertifikasi di Kota Bengkulu**. Terpenuhinya kebutuhan pribadi dan profesional secara seimbang menciptakan kenyamanan emosional serta rasa kontrol (*autonomy*) atas pekerjaan.

Temuan ini sesuai dengan pandangan Greenhaus & Beutell (1985), konsep kepuasan kerja Locke (1976), serta *Spillover Theory* (Zedeck, 1992) yang menjelaskan bahwa keharmonisan hidup pribadi akan "menular" secara positif ke lingkungan kerja. Hasil penelitian ini diperkuat oleh studi Clark (2000) dan Haar et al. (2014), yang menegaskan bahwa *work-life balance* dan dukungan organisasi yang fleksibel (Hill et al., 2001) berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dosen.

3.2.4 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja

Analisis data membuktikan bahwa **efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dosen tersertifikasi di Kota Bengkulu**. Keyakinan atas kemampuan pribadi membuat dosen memandang tuntutan Tridarma sebagai tantangan yang memotivasi, bukan sebagai beban yang menekan.

Hasil ini mendukung *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1986, 1997), konsep *Psychological Capital* (Luthans & Youssef, 2007), serta *Person-Environment Fit* (Kristof, 1996). Keberhasilan mengatasi tantangan akademik menumbuhkan rasa bangga dan pemberdayaan diri, yang secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian empiris Judge & Bono (2001) yang menempatkan efikasi diri sebagai faktor psikologis kunci dalam mendorong kepuasan kerja.

3.2.5 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa **kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen tersertifikasi di Kota Bengkulu**. Dosen yang merasa puas terhadap profesinya terbukti memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi dalam mencapai target kinerja akademik.

Temuan ini selaras dengan definisi kepuasan kerja dari Locke (1976), *Two-Factor Theory* (Herzberg, 1959), serta *Job Characteristics Model* (Hackman & Oldham, 1976). Rasa dihargai melahirkan komitmen dan memicu *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 1988) serta menekan stres kerja (Robbins & Judge, 2017). Hasil ini diperkuat oleh studi empiris Wright & Cropanzano (2000) serta Judge et al. (2001) yang mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja merupakan anteseden langsung bagi peningkatan produktivitas.

3.2.6 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Kinerja

Analisis mediasi menunjukkan bahwa **kepuasan kerja terbukti memediasi secara parsial (*complementary mediation*) hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kinerja dosen**. Artinya, keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kinerja secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Secara teoritis, temuan ini mendukung *Work-Family Border Theory* (Clark, 2000), *Two-Factor Theory* (Herzberg, 1966), serta *Job Demands-Resources Model* (Bakker & Demerouti, 2007). Keseimbangan hidup bertindak sebagai sumber daya personal yang mengurangi stres, menghasilkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya mendorong kinerja optimal. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Putra & Utami (2020), menegaskan pentingnya kebijakan kampus yang berorientasi pada kesejahteraan dosen.

3.2.7 Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa **kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi parsial (*complementary mediation*) dalam hubungan antara efikasi diri dan kinerja dosen**. Keyakinan diri yang kuat (*self-efficacy*) secara langsung mendorong kinerja, sekaligus memperkuat kinerja melalui penciptaan rasa puas terhadap profesi.

Dosen dengan efikasi diri tinggi lebih optimistis dan tangguh dalam menghadapi tantangan Tridarma. Keberhasilan dalam mengelola tantangan tersebut menghasilkan evaluasi positif (*job satisfaction*) yang kemudian menguatkan dorongan untuk memberikan

performa kerja terbaik. Hasil ini memperkuat *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997) dan mengonfirmasi bahwa efikasi diri bersama kepuasan kerja merupakan kombinasi psikologis strategis dalam meningkatkan produktivitas dosen.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (work life balance) dan efikasi diri (self-efficacy) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen bersertifikasi di perguruan tinggi negeri Kota Bengkulu, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai variabel mediasi. Temuan ini menunjukkan bahwa dosen yang mampu menyeimbangkan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memiliki keyakinan tinggi terhadap kemampuannya, cenderung lebih puas dengan pekerjaannya dan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan demikian, kepuasan kerja terbukti memainkan peran penting sebagai jembatan dalam memperkuat pengaruh keseimbangan kehidupan kerja dan efikasi diri terhadap peningkatan kinerja dosen.

Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja dosen perlu diarahkan pada pengelolaan keseimbangan kehidupan kerja dan penguatan efikasi diri. Perguruan tinggi disarankan untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tugas akademik dan kehidupan pribadi, seperti pengaturan beban tridarma yang proporsional dan fleksibilitas kerja. Selain itu, diperlukan program pengembangan profesional yang dapat meningkatkan keyakinan dosen terhadap kemampuan diri, misalnya melalui pelatihan, mentoring, dan pemberian penghargaan atas prestasi. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat terpelihara dan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja serta produktivitas dosen secara berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada dosen bersertifikasi di tiga perguruan tinggi negeri di Kota Bengkulu, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh dosen di Indonesia, termasuk di perguruan tinggi swasta atau wilayah lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, data yang digunakan bersifat **cross-sectional**, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan persepsi atau hubungan antarvariabel dalam jangka waktu yang panjang. Ketiga, instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup berpotensi menimbulkan bias persepsi

responden karena bergantung pada tingkat kejujuran dan subjektivitas mereka dalam memberikan jawaban.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas objek penelitian ke berbagai perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, serta mempertimbangkan pendekatan longitudinal guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika keseimbangan kehidupan kerja, efikasi diri, kepuasan kerja, dan kinerja dosen dari waktu ke waktu. Selain itu, peneliti berikutnya dapat menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi, motivasi intrinsik, atau beban kerja akademik sebagai variabel moderasi atau mediasi untuk memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dosen.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Adetya, S., Nasir, N., & Yuliana, Y. V. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Dosen. *Journal On Education*, 7(1), 852–859.
- Aisyah, N., Wolor, C. W., & Usman, O. (2021). The Effect Of Job Satisfaction And Work-Life Balance On Employee Performance With Organizational Commitment As Mediating Variable. *Oblik à Finansì*, 3(93).
- Ali, F., & Wardoyo, D. T. W. (2021). Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Personal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 367. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n1.P367-379>
- Aliya, G. R., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Personal Di PT Telkom Divisi Telkom Regional III Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 84–95. <http://Journal.Stiemb.Ac.Id/Index.Php/Mea/Article/View/291>
- Aryateja, K. B., Susita, D., Dianta, K., & Sebayang, A. (2021). The Influence Of Work-Life Balance And Work Environment On Employee Commitment. *The International Journal Of Social Sciences World*, 2(2), 97–109.
- Asfahani, A. M., Eskandarany, A., Dahlan, D. A., Ullah, Z., Khan, H., & Naheed, R. (2024). Empowering Women In Saudi Workforce: HR, Job Satisfaction, And Policies For Work-Life Balance. *Sustainability (Switzerland)*, 16(20). <https://doi.org/10.3390/Su16208826>

- Bandura, A. (1977). Self-Efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. Freeman.
- Bayu, M., Putro, S., Wajdi, F., & Surakarta, U. M. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Work Ethic On Employee Performance Employee Performance With Job Saasfacaon As An Mediasi Variable Pengaruh Work-Life Balance Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Personal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Interv. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2651-2659. <http://Journal.Yrpioku.Com/Index.Php/Msej>
- Firanti, S. N., & Berliyanti, D. O. (2023). Pengaruh Work Environment, Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Pada Personal Di PT. Nusa Toyotetsu Corporation. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 6(5), 480. <http://Openjournal.Unpam.Ac.Id/Index.Php/DRB/Article/View/32061>
- Fisher-McAuley, G., Stanton, J., Jolton, J., & Gavin, J. (2003). Modeling the relationship between work-life balance and organizational outcomes. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology. 1-26
- Gazi, M. A. I., Yusof, M. F., Islam, M. A., Amin, M. Bin, & Senathirajah, A. R. Bin S. (2024). Analyzing The Impact Of Employee Job Satisfaction On Their Job Behavior In The Industrial Setting: An Analysis From The Perspective Of Job Performance. *Journal Of Open Innovation: Technology, Market, And Complexity*, 10(4), 100427. <https://doi.org/10.1016/J.Joitmc.2024.100427>
- Ghahremani, L., Khoramaki, Z., Kaveh, M. H., Karimi, M., Nazari, M., & Orgambidez Ramos, A. (2024). Communication Self-Efficacy And Job Satisfaction Among Nurses During The COVID-19 Pandemic. *Journal Of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/8869949>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10* (10th Ed.). Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, D. U., & Khaerana, K. (2020). Pengaruh Efikasi diri Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (Bpbd) Kota Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 6(2), 145-155. <https://doi.org/10.35906/Jep01.V6i2.604>
- Herlambang, H. C., & Murniningsih, R. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Personal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (SINDIKASI)). *Prosiding 2nd Business And Economics Conference In Utilizing Of Modern Technology*.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-Life Conflict And Job Performance: The Mediating Role Of Employee Wellbeing And The Moderating Role Of Trait Extraversion. *Personality And Individual Differences*, 205(October 2022), 112109. <https://doi.org/10.1016/J.Paid.2023.112109>
- Iddagoda, A., Hysa, E., Bulińska-Stangrecka, H., & Manta, O. (2021). Green Work-Life Balance And Greenwashing The Construct Of Work-Life Balance: Myth And Reality. *Energies*, 14(15). <https://doi.org/10.3390/En14154556>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants Of Job Satisfaction And Its Impact On Employee Performance And Turnover Intentions. *International Journal Of Learning And Development*, 4(2), 120-140. <https://doi.org/10.5296/Ijld.V4i2.6094>
- Jayanandana, N., & Jayathilaka, R. (2023). Factors Affecting Job Performance Of Sri Lankan IT Professionals Working From Home. *Plos ONE*, 18(12 December), 1-28. <https://doi.org/10.1371/Journal.Pone.0295305>
- Jayaraman, S., George, H. J., Siluvaimuthu, M., & Parayitam, S. (2023). Quality Of Work Life As A Precursor To Work-Life Balance: Collegiality And Job Security As Moderators And Job Satisfaction As A Mediator. *Sustainability (Switzerland)*, 15(13). <https://doi.org/10.3390/Su15139936>
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah, -. (2019). *The Effects Of Work-Life Balance Towards Employee Engagement In Millennial Generation*. 304(Acpch 2018), 390-394. <https://doi.org/10.2991/Acpch-18.2019.93>
- Locke, E. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1349). Chicago: Rand McNally
- Mala, R., Alviana, D., Imron, M., & Performance, E. (2024). *Pengaruh Efikasi diri Dan Work-Life Balance Terhadap Employee Performance Melalui Mediasi Employee Engagement Pada Yayasan Hasan Kafrawi Mayong*. 18(1), 408-421.
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personal (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen*

- Dewantara, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/Md.V7i1.13546>
- Mendis, M. D. V. S., & Weerakkody, W. A. S. (2018). The Impact Of Keseimbangan kehidupan kerja On Employee Performance With Reference To Telecommunication Industry In Sri Lanka: A Mediation Model. *Kelaniya Journal Of Human Resource Management*, 12(1), 72. <https://doi.org/10.4038/Kjhrm.V12i1.42>
- Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, D. T. R. I. (2024). *Keputusan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 500/M/2024 Tentang Standar Minimum Indikator Kinerja Dosen Dan Kriteria Publikasi Ilmiah*.
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 Di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- Mujeeb, T., Khan, N. U., Obaid, A., Yue, G., Bazkiaei, H. A., & Samsudin, N. A. (2021). Do Servant Leadership Self-Efficacy And Benevolence Values Predict Employee Performance Within The Banking Industry In The Post-Covid-19 Era: Using A Serial Mediation Approach. *Administrative Sciences*, 11(4). <https://doi.org/10.3390 /Admsci11040114>
- Nurwati, S. (2021). Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Kompensasi Dan Lingkungan Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(2), 235–264. <https://doi.org/10.38035/Jihhp.V1i2.676>
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss Phubbing, Trust, Job Satisfaction And Employee Performance. *Personality And Individual Differences*, 155(November), 109702. <https://doi.org/10.1016/J.Paid.2019.109702>
- Roopavathi, S., & Kishore, K. (2021). ISSN NO : 0022-1945 The Impact Of Keseimbangan kehidupan kerja On Volume XII , Issue X , October / 2020 Page No : 31. *Journal Of Interdisciplinary Cycle Research*, XII(April), 31–37.
- Safinska, S. P., Sumartik, S., & Febriansah, R. E. (2024). Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja, Kepuasan Kerja, Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Personal Di PT. Maswindo Bumi Mas Cabang Tulangan. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (COSTING)*, 7(5), 1456–1480. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i5.11710>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qasim, A. (2022). Supervisor Support, Self-Efficacy, And Employee Performance: The Mediating Role Of Office De-Clutter. *Administrative Sciences*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/Admsci12040177>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sunaryo, M., Nuriannisa, F., Ratriwardhani, R. A., P, R. H. M., & Dwijayanti, I. (2024). Upaya Peningkatan Pemahaman Dalam Menerapkan Keseimbangan kehidupan kerja Pada Mahasiswa Indonesia Dan Malaysi. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Nusantara (Jpkmn)*, 6(1), 355–363.
- SYIFA, M. A., & EKOWATI, V. M. (2022). Pengaruh Efikasi diri Terhadap Kinerja Personal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517. <https://doi.org/10.33373 /Dms.V11i3.4283>
- Takdir, D., & Syaifuddin, D. (2024). *The Effect Of Ethical Leadership On Employee Engagement And Workaholism Mediated By Efikasi diri And Its Impact On Employee Performance (Study On Employees In The Effect Of Ethical Leadership On Employee Engagement And Workaholism Mediated By Self-October*. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.13842627>
- Wandy Zulkarnaen, & Yayan Sofyan. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah Personal PT. Delami Garmen Kota Bandung. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 105.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Keseimbangan kehidupan kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personal Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Personal Pada Universitas Swasta Di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018. <https://doi.org/10.35931 /Aq.V18i2.3180>
- Zakariya, Y. F. (2020). Effects Of School Climate And Teacher Self-Efficacy On Job Satisfaction Of Mostly STEM Teachers: A Structural Multigroup Invariance Approach. *International Journal Of STEM Education*, 7(1). <https://doi.org/10.1186/S40594-020-00209->