

Pengaruh *Work-Life Balance* terhadap *Work Engagement* pada Dosen Wanita dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital

The Influence of Work-Life Balance to the Work Engagement of Female Lecturers in Facing the Education World in The Digital Era

T. Elfira Rahmayati, Sariyanto, & T.M Adriansyah

Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Amir Hamzah, Indonesia

Diterima: 13 Oktober 2022; Direview: 18 Oktober 2022; Disetujui: 12 November 2022

*Corresponding Email: elfira@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital. Penelitian menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengacu pada teori *work life balance* dari Fisher, Bulger, dan Smith dan *work engagement* dari Bakker & Leiter. *Work life balance* diukur dengan menggunakan skala *work life balance* berdasarkan empat dimensi dari Fisher, Bulger, dan Smith sedangkan *work engagement* diukur menggunakan *Urtretch Work Engagement Scale* (UWES) versi 17 berdasarkan tiga aspek menurut Schaufeli dan Bakker. Teknik sampling pada penelitian ini menggunakan *incidental sampling*, dengan responden sebanyak 200 dosen wanita yang ada di kota Medan. Penelitian dianalisis secara kuantitatif dengan metode analisis regresi linear. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikan sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan koefisien regresi sebesar 0.871 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *work life balance* yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di era digital yaitu sebesar 87,1% sedangkan 12,9% disumbangkan oleh variabel lain.

Kata Kunci: Work life balance; Work engagement; Dosen; Era Digital

Abstract

This study aims to examine the effect of *work-life balance* on *work engagement* for female lecturers in dealing with the world of education in the digital era. The research uses a quantitative approach method. This study refers to the *work life balance* theory from Fisher, Bulger, and Smith and *work engagement* from Bakker & Leiter. *Work life balance* is measured using a *work life balance* scale based on four dimensions from Fisher, Bulger, and Smith while *work engagement* is measured using the *Urtretch Work Engagement Scale* (UWES) version 17 based on three aspects according to Schaufeli and Bakker. The sampling technique in this study used *incidental sampling*, with as many as 200 female lecturers as respondents in the city of Medan. The research was analyzed quantitatively with the method of linear regression analysis. The results of this study indicate that there is a significant value of 0.000 ($p < 0.05$) and a regression coefficient of 0.871, therefore, it can be said that there is a positive and significant effect of *work life balance* on *work engagement* for female lecturers in dealing with education in the digital era, *work life balance* has a strong influence on *work engagement* by 87.1% while 12.9% is contributed by other variables.

Keywords: Work life balance; Work engagement; Lecturers; Digital Era

How to Cite: Rahmayati, T.E. Sariyanto & Adriansyah, T.M. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (2): 1448-1456.



PENDAHULUAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh *work-life balance* terhadap *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di era digital. Hal ini penting dilakukan dengan adanya fenomena sistem pendidikan yang terus berkembang melalui penggunaan teknologi tanpa batas baik dalam proses belajar mengajar maupun komunikasi. Transisi pendidikan ke sistem pendidikan serba digital merupakan akibat langsung dari revolusi di industri 4.0. Era ini ditandai dengan penggunaan sistem komputerisasi, sistem penggunaan internet, dan kemunculan berbagai aplikasi yang dapat digunakan dalam menunjang kegiatan pendidikan. Situasi ini menuntut ketersediaan sumber daya manusia yang mampu beradaptasi dengan perubahan kondisi dan tantangan dalam penguasaan teknologi.

Dosen sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam dunia pendidikan harus dapat berperan aktif dalam perkembangan teknologi tersebut. Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 dosen adalah tenaga pendidik profesional yang memiliki tugas untuk dapat mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Hal ini menuntut dosen untuk selalu dapat mengembangkan potensinya. Penggunaan teknologi berperan dalam proses yang menyangkut tuntutan tugas dosen dalam menjalani tri dharma perguruan tinggi yaitu dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian dosen diharapkan mampu untuk menggunakan media-media belajar digital yang telah disediakan baik melalui aplikasi *zoom*, *google*, *youtube* dan sebagainya sebagai pembelajaran yang dapat juga dilakukan secara *online* atau menggunakan sistem *e-learning*.

Penggunaan sistem digital juga masuk ke ranah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat hal ini terlihat dari penggunaan portal-portal yang telah disediakan untuk pengajuan hibah penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, pelaporan serta rekam jejak publikasi yang telah tersusun rapi dalam sebuah sistem yang harus dilengkapi. Begitu juga dengan bentuk komunikasi dimana mahasiswa dan dosen tidak lagi harus bertatap muka untuk berdiskusi namun sudah dapat memakai video, *e-mail*, pesan singkat yang semua itu dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja melalui telepon genggam dengan sistem internet. Pola-pola pembelajaran melalui media internet yang mudah untuk ditemukan membuat dosen harus memiliki inovasi-inovasi untuk mengembangkan media belajar mengajar yang responsif terhadap kemajuan teknologi.

Menurut hasil wawancara, beberapa dosen siap untuk perubahan, sementara yang lain percaya bahwa mereka masih perlu belajar lebih banyak namun demikian, semua dosen sependapat bahwa mereka harus siap untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi tersebut. Pada akhirnya diharapkan semua dosen dalam dunia pendidikan akan siap untuk bekerja di bidangnya. Selain itu, diharapkan mereka akan bertanggung jawab atas pertumbuhan dan kualitas perguruan tinggi sebagai organisasi yang harus dipertahankan kualitasnya. Hal ini memaksa dosen untuk lebih terlibat dalam administrasi dan kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi tersebut. Keterlibatan dosen tidak hanya berkontribusi pada kualitas universitas yang memuaskan tetapi juga memastikan bahwa sistem berfungsi dengan baik. Keterlibatan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi individu dan organisasi. Dosen yang menjalankan tugasnya dengan dengan pikiran yang positif, mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif dan afektif yang dilakukan dengan penuh semangat, berdedikasi dan pantang menyerah menjadikan adanya hubungan yang kuat terhadap pekerjaan tersebut hal ini disebut juga dengan *work engagement*. Bakker menyebutkan bahwa *work engagement* adalah prediktor utama untuk melihat kinerja individu dan memiliki dampak positif bagi individu maupun organisasi di mana dalam penelitian schaufeli dan Bakker menunjukkan bahwa *work engagement* terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kecenderungan *turn over* yang rendah (Pri & Zamralita, 2017).

Work engagement adalah suatu kondisi dimana seseorang memiliki motivasi dan berpikir positif dalam melakukan hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan tiga aspek yaitu pertama aspek semangat (*vigour*) adalah besarnya energi dan daya tahan,



kemampuan untuk berusaha, tidak mudah menyerah dan mampu menghadapi kesulitan. Kedua Aspek dedikasi (*dedication*) adalah perasaan untuk terlibat sangat kuat dengan pekerjaan, rasa pekerjaan itu bermakna, antusias bangga dan tertantang, dan aspek ketiga penyerapan (*absorption*) adalah adanya perasaan senang dan bahagia saat melakukan pekerjaan, memiliki kemampuan konsentrasi tinggi, fokus dan merasa waktu berjalan sangat cepat (Bakker & Leiter, 2010).

Work engagement mengacu pada keadaan kognitif-afektif pada pekerjaan. Bakker dan Damerouti menyatakan sebagian besar studi menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat rata-rata *work engagement* sebagai fungsi dari kondisi kerja, karakteristik pribadi, dan strategi individu (dalam winarno & Hermana, 2019). Bagi dosen, *work engagement* sangat dibutuhkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang semakin meningkat. Dosen harus memiliki rasa semangat, antusias tekun dan konsentrasi penuh terhadap tuntutan pekerjaan agar didapat hasil kinerja yang optimal dan dapat mengantarkan peserta didik menjadi sumber daya manusia yang berkompeten. Namun dalam menjalankan tuntutan pekerjaan tersebut dosen sebagai pribadi juga memiliki berbagai tuntutan kehidupan di luar pekerjaan terutama bagi dosen wanita. Dosen wanita memiliki peran lain dalam kehidupannya. Wanita berperan dalam menjalankan tuntutan rumah tangga baik sebagai pasangan, ibu, maupun pengurusan rumah tangga yang juga harus dijalankan dengan baik. Secara umum wanita bekerja memiliki resiko seperti terabaikannya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, adanya beban untuk diri sendiri yang jika tidak diatasi dengan baik akan mengganggu aktivitas baik dalam pekerjaan maupun keluarga. Pada Penelitian tentang gambaran keterikatan kerja pada dosen ditemukan bahwa dosen memiliki keterikatan kerja yang tinggi dan tidak terdapat perbedaan skor keterikatan kerja antara dosen laki-laki dan perempuan dimana hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli, Bakker dan Salanova yang menemukan bahwa laki-laki lebih memiliki keterikatan kerja dibandingkan wanita (Zamralita, 2017).

Dengan demikian untuk menghadapi tuntutan pekerjaan dan tuntutan kehidupan yang sama-sama menuntut waktu, keterlibatan dan kepuasan maka dibutuhkan keseimbangan dalam menjalaninya. Keseimbangan pekerjaan dan kehidupan dikenal dengan istilah *work-life balance*. Clark mendefenisikan *work life balance* merupakan kepuasan dan fungsi yang baik pada pekerjaan dan rumah dengan konflik peran yang minimal, Greenhans & Allen juga mendefenisikan *work life balance* merupakan sejauh mana efektivitas dan kepuasan individu dalam bekerja dan peran keluarga sesuai dengan prioritas hidup individu (Bello & Tanko, 2020). Dundas menegaskan bahwa *work-life balance* adalah pengelolaan efisien terhadap tekanan pekerjaan dan aktivitas penting bagi orang-orang seperti keluarga, kegiatan komunitas dan waktu liburan. Greenhans mendefenisikan bahwa keseimbangan kehidupan kerja sebagai sejauh mana seorang individu puas terhadap peran pekerjaannya dan peran dalam keluarganya. Jadi, orang yang memiliki *Work life balance* adalah mereka yang memiliki dedikasi dalam bekerja, dan bertanggung jawab pada kehidupan diluar pekerjaan (dalam Saxena, 2018).

Fisher, Bulger, dan Smith mendefenisikan *Work Life Balance* adalah hal yang dilakukan seseorang dalam membagi waktu di tempat kerja dan kehidupan pribadi dan terdapat perilaku dimana hal ini dapat menjadi awal mula dari adanya konflik pribadi dan menjadi sumber energi bagi individu dan menyatakan ada empat dimensi yaitu (1) dimensi WIPL yaitu sejauhmana pekerjaan mengganggu kehidupan diluar pekerjaan dan kesulitan pengaturan waktu,(2) dimensi PLIW yaitu sejauhmana pekerjaan mengganggu kehidupan individu, (3) dimensi PLEW yaitu sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaan dan (4) dimensi WEPL yaitu sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan (Musa dkk, 2022). Chermernhorn, Hunt,dan Osborn menyatakan bahwa *work life balance* mengacu pada kapasitas seseorang untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dan keluarga. Seorang individu dapat memainkan peran mereka sepenuhnya, dan mereka akan mendapatkan energi darinya (Rantanen, 2008). Kalliath dan Brough mengemukakan definisi *work-life balance* yaitu sebagai keseimbangan peran ganda. penyetaraan peran ganda, sebagai kepuasan dalam berbagai peran, sebagai pemenuhan prioritas dari berbagai peran, sebagai



hubungan antar konflik dan fasilitasi dan sebagai perceived control dalam berbagai peran ganda yaitu merupakan suatu kondisi di mana seseorang berbagi peran dan merasakan adanya kepuasan dalam peran-peran tersebut yang terlihat dari rendahnya tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi ketika tuntutan kehidupan kerja menimbulkan masalah dalam memenuhi tuntutan kehidupan keluarga (dalam Pratiwi, 2019). Penelitian yang dilakukan terhadap dosen di universitas x di kota Bandung menemukan bahwa kebanyakan dosen berada pada tipe *harmful balance* yaitu dimana dosen merasa kesulitan dalam menghadapi karakter mahasiswa yang berbeda-beda dan sulit untuk membuat mahasiswa paham dengan materi yang disampaikan dan juga merasasedikitnya dukungan baik dari keluarga maupun dari universitas (Pratisthita, Nurofia & Vivekanada, 2018).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kort (2016) Ada hubungan positif yang signifikan antara *work life balance* dengan *work engagement* hasilnya menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang tinggi, mereka merasa lebih terlibat dengan pekerjaan mereka. Temuan ini juga menunjukkan bahwa ketika organisasi membantu mereka menyeimbangkan pekerjaan dan tuntutan pribadi mereka, maka karyawan merasa diperhatikan organisasi sehingga karyawan merasa berkewajiban untuk membalas dengan menunjukkan sikap dan perilaku yang lebih menguntungkan seperti *work engagement*. Hasil penelitian lain mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif *work life balance* terhadap *work engagement* pada karyawan (Wijaya & Edwina, 2021) dan ditemukan pula hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara *work life balance* terhadap *work engagement* pada TNI yang bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara (Pratiwi, 2019) sedangkan pada penelitian Kusumah, Hidayat & Setyaningsih (2021) yang menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel keseimbangan kehidupan kerja dengan variabel *teacher engagement*. Artinya, semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi pula *teacher engagement*. Sebaliknya semakin rendah *work life balance*, maka semakin rendah pula *teacher engagement* yang diperlihatkan GTY SMK Swasta se-Kecamatan Tanah Sareal. hal ini menyimpulkan bahwa *Teacher Engagement* dapat ditingkatkan melalui *work life balance* dan dalam penelitian Hastuti (2018) menyimpulkan bahwa *work life balance* memiliki peran penting dalam rangka menumbuhkan *work engagement* pada wanita karir. Kebijakan organisasi mengenai *work life balance* akan dapat menyeimbangkan peran sekaligus tanggung jawab wanita karir sebagai pekerja maupun sebagai pribadi dalam keluarganya.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh antara *work life balance* terhadap *work engagement* dosen perempuan di era pendidikan digital. Hal ini penting untuk pengembangan sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiono, 2016). Instrumen penelitian yang digunakan berupa kuesioner berbentuk skala *likert* yang dibagikan kepada 200 responden yaitu dosen wanita yang ada di kota Medan. Pengambilan sampel menggunakan *non probability* artinya setiap anggota tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan sampling insidental untuk penentuan sampelnya, dengan karakteristik yaitu:

- a. Masih aktif bekerja dan telah menikah, berusia 25-60 tahun
- b. telah bekerja minimal 2 tahun di tempatnya sekarang.

Teknik pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner. Kuesioner tersebut lalu di analisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana menggunakan bantuan SPSS 26 (Santoso, 2020) untuk melihat adanya pengaruh variabel *work*



life balace terhadap *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital.

Variabel bebas (X) pada penelitian ini adalah *work life balance* yaitu merupakan persepsi karyawan terhadap waktu pribadi, perawatan keluarga, dan pekerjaan diintegrasikan dengan konflik peran yang minimal. Kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarga dan pekerjaan secara seimbang dikenal sebagai keseimbangan kehidupan kerja. Ini berarti bahwa seorang individu mampu untuk memiliki jumlah waktu, kepuasan, dan keterlibatan yang sama terlepas dari berbagai tuntutan dari keluarga dan pekerjaan sehingga mereka dapat menjalankan perannya secara efektif. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala *work life balance* berdasarkan empat dimensi yang dikemukakan oleh Fisher, Bulger, dan Smith yaitu: (1) Dimensi WIPL yaitu sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan yang ada diluar pekerjaan individu, (2) Dimensi PLIW yaitu sejauh mana pekerjaannya mengganggu kehidupan individu, (3) Dimensi LEW yaitu sejauh mana kehidupan individu meningkatkan pekerjaannya, (4) Dimensi WEPL yaitu sejauh mana pekerjaannya meningkatkan kehidupan individu tersebut.

Berdasarkan dimensi tersebut dilakukan penyusunan aitem-aitem yang kemudian di lakukan pengukuran validitas dan reliabilitas dengan nilai validitas aitem pada rentang 0.364 -0.708 dan memiliki reliabilitas sebesar 0.849 sehingga hasilnya dapat disimpulkan valid dan reliable maka didapatkan 20 (dua puluh) item yang valid. Skala pada alat ukur ini memiliki Alternatif jawaban pada skala dimulai dari “sangat tidak sesuai” dengan skor 1, “tidak sesuai” dengan skor 2, “sesuai” dengan skor 3, “sangat sesuai” dengan skor 4. Maka dari itu, skor maksimum pada skala ini yaitu 80 dan skor minimum yaitu 20. Tingkat work life balance dilihat dari skor subjek penelitian dimana semakin tinggi skor maka semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki oleh subjek penelitian

Variabel terikat (Y) pada peneliti ini adalah *work engagement yang* merupakan suatu kondisi dimana seseorang memiliki pikiran yang positif, ia mampu mengekspresikan dirinya baik secara fisik, kognitif maupun afektif dalam melakukan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). *Work engagement* pada dosen merupakan sugesti mental dan fisik positif yang dimiliki seorang dosen yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan daya serap untuk memaksimalkan kinerja kerja mereka dan memajukan organisasi atau tempat kerja. *Work engagement* diukur dengan menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* versi 17 berdasarkan tiga aspek menurut Schaufeli dan Bakker yaitu aspek semangat, dedikasi dan penyerapan yang sudah diadaptasi ke dalam bahasa Indonesia yang telah diuji sehingga dapat digunakan untuk penelitian (Aryanti, Sari & Widiana, 2020)

Berdasarkan instrument tersebut Terdapat 17 aitem pernyataan di dalam alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat *work engagement*. Alat ukur memiliki lima pilihan jawaban yaitu “Tidak Pernah” yang artinya partisipan tidak pernah merasakan hal yang dinyatakan dalam aitem, “Jarang” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan pernyataan satu kali dalam satu bulan atau kurang, “Terkadang” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan beberapa kali dalam sebulan, “Sering” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan seminggu sekali, dan “Selalu” dengan penjelasan bahwa partisipan merasakan setiap hari. Skor yang diberikan berkisar antara 0 sampai dengan 4. Semakin tinggi tingkat *work engagement* ditunjukkan dengan tingginya jumlah skor yang didapat.

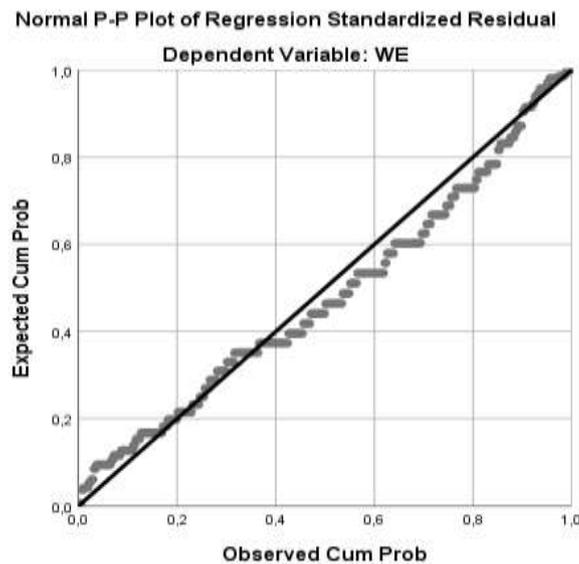
HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran deskriptif karakteristik responden adalah responden terdiri dari 62 dosen wanita perguruan tinggi negeri dan 138 dosen wanita perguruan tinggi swasta dimana 124 dosen wanita berusia 29 - 42 tahun 76 dosen wanita berusia antara 43 sampai 65 tahun.

1. Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas digunakan untuk mengetahui bahwa data penelitian berdistribusi normal. uji normalitas menggunakan *kolmogorv smirnov* yaitu jika $p > 0.05$ maka data yang diperoleh memiliki sebaran normal. Dari uji di dapat nilai signifikansi sebesar 0.063 yang membuktikan bahwa lebih besar dari 0.05 maka data berdistribusi normal.





Gambar 1. Diagram plot hasil uji normalitas melalui SPSS

Hasil uji linearitas bertujuan untuk mengetahui garis regresi antara variabel x dan variabel y. jika nilai $p < 0.05$ maka memiliki hubungan yang linier.

Tabel 1. Hasil uji linieritas

Variabel Y	Variabel X	Nilai p	keterangan
WE	WLB	0,000	linier

2. Uji hipotesis menggunakan regresi linier

Tabel 2. Hasil uji regresi linier

Variabel X	Variabel Y	Pearson	R Square	Signifikan
WLB	WE	0,700	0,871	0.000

Dari Data Tabel 2 menunjukkan hasil Koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0.700 dan nilai signifikan untuk variabel *work-life balance* adalah 0,000 lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis *work-life balance* berpengaruh terhadap *work engagement* pada dosen perempuan dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital diterima. Uji koefisien determinan menunjukkan bahwa *work engagement* dosen perempuan dipengaruhi oleh *work-life balance* adalah benar, terbukti dengan hasil uji signifikansi 0,000. Dalam penelitian ini, uji R²'s adjusted menghasilkan poin sebesar 0,871. Hal ini menunjukkan bahwa variabel terikat sebesar 87,1% dipengaruhi oleh variabel bebas. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *work life balance* memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap *work engagement* pada dosen wanita.

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *work engagement* dosen perempuan di era pendidikan digital dipengaruhi oleh *work-life balance*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditarik kesimpulan bahwa *work life balance* secara positif dan signifikan mempengaruhi *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi dunia pendidikan di era digital. Hal ini menunjukkan bahwa seorang individu akan banyak terlibat dalam pekerjaannya saat ini jika individu tersebut mampu menyeimbangkan antara pribadi dan profesionalnya. Namun, mereka kurang terlibat dalam pekerjaannya jika tidak dapat menyeimbangkan peran, tanggung jawab, dan tuntutan mereka. Seorang dosen dapat dengan mudah memenuhi komitmen kerja mereka jika mereka mampu menjaga keseimbangan yang

sehat antara tanggung jawab pribadi dan kewajiban profesionalnya. Hal ini akan berpengaruh pada kinerja dosen yang akan meningkatkan cara kerjanya. Seseorang akan merasa bergairah dan antusias saat bekerja, merasa bahwa pekerjaannya memiliki makna, dan tetap tekun meskipun menghadapi kesulitan atau tantangan.

Dalam era digital saat ini tugas dan tanggung jawab dosen juga ikut meningkat. Dosen harus lebih dapat mengembangkan kemampuan teknologinya dan mengikuti perkembangan teknologi untuk dapat membuat inovasi-inovasi dalam menjalankan tugasnya. Dosen di era digital saat ini harus memiliki ketrampilan dan penggunaan jaringan sehingga dapat memfasilitasi pembelajaran yang kolaboratif, terampil dalam menggunakan media-media pembelajaran digital seperti media sosial untuk saling berbagi ilmu pengetahuan, memiliki ketrampilan dalam berkomunikasi di dunia digital sehingga apa yang disampaikan dapat dimengerti dan efektif, memiliki ketrampilan berpikir kritis, pemecahan masalah, kreatifitas, originalitas dan dapat menyusun strategi dengan mengimbangi pola pikir murid-murid yang sesuai dengan eranya dan juga mampu untuk melakukan pendekatan-pendekatan yang berfokus pada kepentingan peserta didik untuk dapat mendapatkan topik-topik dalam menghadapi dunia, berempati dan dapat mengadapi tantangan-tantangan yang ada di eranya (Sharma, 2017).

Dosen juga dituntut untuk terus menerus bertransformasi dan bereksperimen sehingga dapat menghasilkan ide pembelajaran yang baru memiliki daya cipta yang bernilai mempunyai kreativitas, menemukan pola yang menarik dan memunculkan produk baru, bertindak secara cepat dalam kondisi apapun mampu bereksperimen atau mempunyai kemauan untuk mencari dan mencoba sesuatu yang baru yang terkait dengan kemajuan teknologi digital, dan memiliki keterbukaan pikiran serta adanya kesadaran dan sikap membuka diri terhadap berbagai potensi, ancaman, dan peluang yang muncul akibat kemajuan teknologi digital (Sutanto, 2019)

Dari pengukuran terhadap variabel *work life balance* 36% responden berada pada kategori sedang dan 64% berada pada kategori tinggi dan tidak ada dalam kategori rendah. Hal ini menyimpulkan bahwa dosen wanita sudah mampu untuk beradaptasi dengan pekerjaan dan kehidupannya. Dalam pekerjaan dosen wanita sudah mampu mengatasi hal hal yang mengganggu kehidupan di luar pekerjaannya dan mampu dalam mengatur waktu serta mampu meningkatkan pekerjaannya profesionalnya dan mampu meningkatkan kehidupan pribadinya. Dalam pengukuran pekerjaan tergambar mampu untuk menggunakan teknologi pembelajaran sebagai tantangan dan mampu. Sedangkan pada variabel *work engagement* di temukan bahwa 33% berada pada kategori sedang sedangkan 67 % berada pada kategori tinggi hal ini menunjukkan bahwa dosen wanita sudah memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja memiliki antusias terhadap pekerjaan bangga dan menjadikan tantangan sebagai tanggung jawab dalam pekerjaan serta sudah dapat menikmati pekerjaannya sehingga tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan bukan lagi sebuah beban melainkan sebuah kenikmatan.

Pengaruh yang cukup kuat antara *work life balance* dengan *work engagement* membuat *work life balance* berperan penting untuk diterapkan pada dosen wanita dimana korelasi positif dan signifikan mengartikan bahwa semakin tinggi *work life balance* maka semakin tinggi pula *work engagement* demikian pula sebaliknya. Hasil ini sesuai dengan penelitian Parkes dan Langford (2008), Hastuti (2018) dan Kusumah, Hidayat & Setyaningsih (2021) dan sesuai dengan penelitian Pratiwi (2019) dan Wijaya dan Edwina (2021), yang menyatakan kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan.

Dengan adanya *work life balance* diharapkan *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di dunia digital dapat meningkat lebih baik lagi sehingga dosen tidak kesulitan untuk mengerjakan tugas dan tuntutan pekerjaan seperti semangat untuk hadir dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran, ikut serta dalam pengembangan kualitas dosen, aktif dalam melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta melibatkan diri terhadap kegiatan-kegiatan akademik dan administrasi pada universitas serta fokus dalam meningkatkan kualitas diri untuk ikut dalam menghadapi perkembangan dalam menguasai teknologi digital sehingga muncul inovasi-inovasi baru dalam dunia pendidikan.

Dengan hasil tersebut diharapkan dosen wanita dengan begitu banyak peran dapat menjaga *work life balance* ini sehingga *work engagement* semakin meningkat dan bagi organisasi untuk dapat memberikan fasilitas dalam menjaga keseimbangan tersebut agar membuat keterikatan kerja semakin meningkat yang dapat meningkatkan pengembangan kualitas perguruan tinggi.

SIMPULAN

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan positif dan signifikan antara *work life balance* terhadap *work engagement* pada dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di era digital dengan nilai korelasi *pearson* sebesar 0.700 dan nilai signifikansi 0.000 ($p < 0.005$) dan Ada pengaruh antara *work life balance* dan *work engagement* terhadap dosen wanita dalam menghadapi pendidikan di era digital dengan nilai R Square sebesar 0.871 sehingga basaran sumbangan variabel *work life balance* terhadap variabel *work engagement* sebesar 87,1 %, sedangkan 12,9 % ditentukan oleh variabel lain yang belum diukur.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kepada Direktorat Riset, Teknologi, dan Pengabdian Kepada Masyarakat, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dan kepada Universitas Amir Hamzah atas semua bantuan sehingga terlaksananya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, S, & Widiani (2020). Aplikasi Model Rasch pada Skala Work Engagement (Utrecht Work Engagement Scale). *Jurnal Psikologi Integratif*, 8 (2), 61-77
- Bakker, A.B. & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bello, Z; Tanko, G.I. (2020). Review of Work-Life Balance Theories, GATR Global J. Bus. Soc. Sci. Review, 8(4): 217 – 227.
- Hastuti, A.P (2018). Peran Work- life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. *Citra Ilmu* 27 (IV) 27 – 40.
- Kusumah, D. A., Hidayat, N., & Setyaningsih (2021). Peningkatan Teacher Engagement Melalui Penguatan Kepemimpinan Otentik dan Keseimbangan Kehidupan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*. 9(1) 38 – 43
- Marjolein, De Kort. 2016. "The Relationship between Work-Life Balance, Work Engagement and Participation in Employee Development Activities: A Moderated Mediation Model." (August) Thesis: 86
- Musa, N., Hakiem, M. R., Deski A. M., Shofyan, M. Y., Sabilia, A., & Chusairi, A. (2022). Studi Fenomenologi: Work Life Balance Pada Dosen Wanita Selama Pandemi COVID 19. *Jurnal Abdi Insani*, 9(2), 419-427
- Pratisthita, Nurofia, Vivekananda (2018). Studi Deskriptif Mengenai Work Life Balance Pada Dosen Tetap Universitas X Di Bandung Yang Sudah Menikah. Simposium Nasional Psikologi Kognitif. Bandung 2018
- Pratiwi, A.M (2019). Work-Life Balance Pada Ibu Bekerja: Studi Eksplorasi Mengenai Kondisi, Makna Dan Strategi Work-Life Balance Ibu Pekerja Di Provinsi Kepri. Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis (Sneb) & Call for Paper 2019. 38 – 42
- Pratiwi, A. (2019) *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada TNI Yang Bekerja Di Dinas Psikologi Angkatan Udara*. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Pri, Zamralita (2017). Gambaran Work Engagement Pada Karyawan di PT EG (Manufacturing Industry). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(2), 295-303
- Rantanen, J (2008). Work-family interface and psychological well-being: a personality and longitudinal perspective. Academic dissertation university of Jyväskylä.
- Saxena, R., (2018). Achieving Work Life Balance Through Flexible Work Schedule: A Conceptual Study. *Asian Journal of Manajement* 9(01) 1 – 6
- Sharma, M (2017). Teacher in a Digital Era. *Global Journal of Computer Science and Technology: Ginterdisciplinary*. 17(3) 10 – 13
- Santoso, S (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.



T. Elfira Rahmayati, Sariyanto, & T.M Adriansyah, Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Dosen Wanita Dalam Menghadapi Dunia Pendidikan Di Era Digital

- Sugiyono (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT. Alfabet.
- Sutanto, A, (2019). Pengembangan SDM berkemajuan era 4.0 (revitalisasi penelitian dan pengabdian kepada masyarakat). Seminar Nasional Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2019 LPPM Universitas Muhammadiyah Metro. 1 – 10
- Undang-Undang Republik Indonesia No.14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Wijaya, Soeharto (2021). Kontribusi Work Life Balance Terhadap Work Engagement Karyawan. *Jurnal Psikologi Psikostudia* 10 (3) 266 – 272
- Winarno, A., & Hermana, D. (2019). Commitment, Work Engagement, and Research Performance Of Lecturers, In Indonesia Private Universities. *Malaysian Online Journal of Educational Management* 7 (4) 45 - 63
- Zamralita (2017). Gambaran Keterikatan Kerja pada Dosen Tetap Ditinjau dari Karakteristik Personal. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni* 1(1) 338 – 345

