

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Kinerja karyawan merupakan pondasi penting bagi keberhasilan organisasi di tengah lanskap bisnis yang kompetitif dan dinamis. Organisasi semakin mengandalkan kinerja karyawan yang optimal untuk mencapai tujuan, berinovasi, dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Aguinis, 2019). Namun, mencapai kinerja puncak bukanlah hal yang mudah, terutama dengan adanya perubahan konstan dalam teknologi, globalisasi, dan ekspektasi pelanggan. Di sini, *Work-life balance* muncul sebagai faktor krusial yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pradnyani dan Rahyuda (2022) menemukan bahwa *Work-life balance* memiliki peran penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja, yang berujung pada peningkatan produktivitas pegawai sejalan dengan temuan Farida dan Gunawan (2023) yang menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui job stress dan job commitment sebagai variabel mediasi. Dengan penting bagi organisasi untuk menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna meningkatkan performa pegawai secara keseluruhan.

Selain itu, kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada keterampilan dan kompetensi individu, tetapi juga pada berbagai faktor lain yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan, seperti *Work-life balance*, keterlibatan kerja, kepuasan

kerja, dan stres kerja. Selain *Work-life balance*, kepuasan kerja juga berperan dalam menentukan produktivitas karyawan. Nadiyya dan Rini (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi faktor penentu utama dalam hubungan antara sistem reward dan kinerja pegawai. Temuan ini di penelitian Premesti dan Yuniningsih (2023) yang menekankan bahwa budaya organisasi yang baik dan kepuasan kerja tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai serta menurunkan *turnover*. Oleh karena itu, faktor harus diperhatikan secara bersamaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Masing-masing faktor ini saling berhubungan dan dapat mempengaruhi produktivitas serta kualitas kerja individu dalam jangka panjang.

Kinerja karyawan akan semakin meningkat jika pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja (Korika, 2022). Dalam upaya untuk mempercepat tercapainya tujuan perusahaan diperlukan disiplin kerja karyawan yang baik (Gendut *et al*, 2023). Selain itu, untuk menumbuhkan kepuasan kerja pegawai, Perusahaan harus mampu merespon kebutuhan-kebutuhan pegawai, seperti kebutuhan secara psikis yakni *Work-life balance*. Dengan demikian tujuan perusahaan dapat diraih, dan perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Diperlukan adanya kebijakan organisasi yang tidak hanya mengatasi tingkat pengunduran diri tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja dan keseimbangan beban kerja, karena kepuasan kerja terbukti menjadi faktor yang memediasi dampak *Work-life balance* terhadap kinerja pegawai. Adapun tingkat kinerja para tenaga kependidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya (UWKS) selama tiga tahun terakhir dapat dilihat sebagai berikut:

**Gambar 1.1 Hasil Kinerja Tenaga Kependidikan UWKS Tahun 2021 - 2023**



Sumber: BAU (Badan Administrasi Umum, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2023)

Berdasarkan tabel diatas, penurunan kinerja pegawai UWKS yang terjadi dari tahun 2021 hingga 2023 dapat dikaitkan dengan *Work-life balance*, namun faktor kepuasan kerja dan stres kerja juga memiliki peran signifikan dalam memediasi dampak tersebut terhadap kinerja pegawai. Data menunjukkan bahwa semua indikator kinerja, seperti integritas, disiplin, dan pelayanan, mengalami penurunan yang signifikan. Selain itu, indikator “integritas” dan “disiplin” yang mempunyai dampak penurunan yang signifikan dikarenakan kurangnya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi dengan kinerja karyawan. Selain itu, menurut (Hesty, *et al*, 2021), Karyawan yang mampu mencapai keseimbangan yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, sedangkan ketidakseimbangan dapat

menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi kerja. Selain itu, penurunan skor pada indikator-indikator tersebut mencerminkan tekanan yang dialami pegawai akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa adanya dukungan untuk menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka.

Keseimbangan kerja-hidup mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, termasuk keluarga, sosial, dan pengembangan diri (Greenhaus *et al.*, 2003). Keseimbangan kerja-hidup yang baik memungkinkan karyawan untuk memenuhi kebutuhan di berbagai domain kehidupan mereka tanpa mengorbankan salah satunya. Studi terbaru menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berhubungan positif dengan berbagai aspek kinerja karyawan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah (Marescaux *et al.*, 2021), kepuasan kerja yang lebih tinggi (Tarcen *et al.*, 2023), keterlibatan yang lebih besar dalam pekerjaan (Zhang *et al.*, 2022), dan komitmen organisasi yang lebih kuat (Banihani *et al.*, 2020), yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan kualitas pekerjaan.

Memahami pentingnya keseimbangan kerja-hidup bagi kinerja karyawan, organisasi semakin berupaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Organisasi dapat melakukan hal ini dengan menerapkan kebijakan dan program yang mendukung fleksibilitas kerja, seperti jam kerja fleksibel, telecommuting, dan cuti parental (Gulyani *et al.*, 2022). Organisasi juga dapat menyediakan sumber daya

dan dukungan lainnya, seperti konseling karyawan, program kesehatan mental, dan pelatihan manajemen stres, untuk membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara efektif. Dengan mendukung keseimbangan kerja-hidup karyawan, organisasi tidak hanya meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada akhirnya berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Fauziah *et al.*, 2023). *Work-life balance* menjadi topik yang semakin diperhatikan dalam beberapa tahun terakhir, seiring dengan meningkatnya tekanan di tempat kerja dan kehidupan pribadi. Karyawan yang mampu mengatur keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka merasa lebih puas dan tidak terlalu terbebani oleh tuntutan kerja yang berlebihan (Brough *et al.*, 2019). Sebaliknya, ketidakseimbangan antara kerja dan kehidupan dapat menimbulkan stres, yang pada gilirannya mengganggu kinerja dan kesehatan mental karyawan.

*Work-life balance* adalah sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orang tua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut. Menurut Laela *et al.*, (2018) akibat tidak seimbang nya antara kerja dan keluarga akan menyebabkan fokus kerja yang menurun yang berakibat turunnya kepuasan kerja.

Teori Manajemen Batas (*Boundary Management Theory*) oleh Clark (2000) relevan dalam konteks dunia kerja yang berubah, terutama dengan fleksibilitas dan

teknologi digital. Selain itu, keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menurunkan tingkat turnover, absensi, dan stres (Saks, 2019). Keterlibatan kerja di UWKS merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja tenaga kependidikan. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana pegawai merasa terhubung dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka, yang dapat berdampak langsung pada kinerja dan produktivitas. Selain itu, di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya upaya untuk meningkatkan keterlibatan kerja terlihat melalui berbagai program pengembangan profesional, pelatihan, dan peningkatan fasilitas pendidikan. Keterlibatan pegawai yang tinggi dapat menghasilkan lingkungan belajar yang lebih baik bagi mahasiswa dan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal tersebut sangat penting untuk menghubungkan keterlibatan kerja dengan keseimbangan kerja-hidup. Hal ini sejalan dengan penelitian D'Souza *et al.* (2024) menunjukkan bahwa keseimbangan kerja-hidup yang baik berkontribusi pada kepuasan kerja guru, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Ketika tenaga kependidikan merasa bahwa mereka dapat mengelola komitmen pribadi dan profesional mereka dengan baik, mereka cenderung lebih terlibat dalam tugas-tugas akademik dan kegiatan pengajaran. Akan tetapi, sebuah studi oleh Fitri (2022) menemukan bahwa keseimbangan kerja-hidup tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan keterlibatan kerja sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun keseimbangan kerja-hidup penting, faktor lain seperti dukungan organisasi dan budaya kerja mungkin lebih berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan

. Oleh karena itu, peran dukungan organisasi dalam memfasilitasi atau menghambat efektivitas manajemen batasan harus diteliti lebih dalam untuk memahami bagaimana kebijakan institusi pendidikan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja tenaga kependidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, keterlibatan kerja mampu sebagai mediator antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja karyawan memiliki dasar yang kuat berdasarkan penelitian terkini.

Kepuasan kerja juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Clark (2000) menjelaskan bagaimana individu mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi untuk mencapai keseimbangan yang diinginkan. Dalam konteks kepuasan kerja, manajemen batas yang efektif dapat meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan di UWKS. Ketika tenaga kependidikan mampu mengelola batasan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk hubungan dengan atasan, lingkungan kerja, dan kebijakan perusahaan mengenai keseimbangan kerja dan kehidupan (Judge *et al.*, 2020). Karyawan yang puas dengan kondisi kerja mereka akan lebih bersemangat, produktif, dan memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Namun, di sisi lain, stres kerja merupakan tantangan signifikan yang dapat mempengaruhi kinerja secara negatif. Stres yang berkepanjangan tidak hanya menurunkan motivasi dan produktivitas, tetapi juga dapat memicu masalah kesehatan fisik dan mental. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, beban kerja

yang berlebihan, serta kurangnya dukungan dari organisasi sering kali menjadi penyebab utama meningkatnya tingkat stres pada karyawan (Sonnentag & Fritz, 2021). Penelitian dari Setyowati (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru, di mana peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian lain oleh Maiva *et al* (2021) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan kinerja guru, menegaskan pentingnya kepuasan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Namun, terdapat juga penelitian yang tidak mendukung hubungan ini. Studi oleh Fitriani (2022) menemukan bahwa meskipun ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, faktor-faktor lain seperti dukungan manajerial dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih kuat. Penelitian ini menunjukkan bahwa tanpa dukungan sistematis dari organisasi, peningkatan kepuasan kerja tidak selalu berujung pada peningkatan kinerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan, terdapat beberapa gap penelitian terkait pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja serta hubungan antara *Work-life balance*, stres kerja, dan kepuasan kerja. Pertama, meskipun kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator antara keseimbangan kerja-hidup dan kinerja, perlu dijelajahi lebih lanjut bagaimana faktor lain, seperti dukungan manajerial, mempengaruhi hubungan ini. Penelitian oleh Fitriani (2022) menunjukkan bahwa dukungan manajerial lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan kepuasan kerja. Kedua, meskipun stres kerja berdampak negatif pada kinerja, interaksi antara stres, kepuasan kerja, dan keseimbangan kerja-hidup dalam konteks tenaga pendidik masih kurang diteliti. Ketiga, banyak penelitian dilakukan di sektor industri, sementara konteks tenaga

kependidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya belum banyak dieksplorasi. Keempat, belum ada analisis komparatif yang mendalam mengenai hubungan ini di berbagai sektor. Terakhir, pendekatan kuantitatif yang dominan membatasi pemahaman mendalam tentang pengalaman individu; penggunaan metode kualitatif dapat memberikan perspektif yang lebih holistik. Identifikasi gap ini membuka peluang untuk mengeksplorasi lebih lanjut hubungan antara keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, stres kerja, dan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, serta memberikan kontribusi pada literatur akademis dan praktik manajerial dalam pendidikan. Oleh karena itu, kepuasan kerja mampu sebagai mediator antara *Work-life balance* dan kinerja karyawan memiliki dasar yang kuat berdasarkan penelitian terkini.

Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas individu untuk menanganinya (Lazarus *et al.*, 2019). Pradnyani dan Rahyuda (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja dapat menjadi faktor mediasi antara *Work-life balance* dan kinerja pegawai. Artinya, karyawan yang mengalami *Work-life balance* yang buruk cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Teori *Work-life balance* menurut Clark (2000), yang dikenal sebagai *Border Theory*, menjelaskan bagaimana individu mengelola dan menegosiasikan batas antara domain kerja dan kehidupan pribadi mereka. Dalam konteks stres kerja yang terjadi di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, teori ini relevan karena menyoroti pentingnya integrasi dan segmentasi antara kedua domain tersebut. Stres kerja yang tinggi, yang disebabkan oleh beban

kerja yang berat dan tenggat waktu yang ketat, dapat mengganggu keseimbangan ini, sehingga karyawan mengalami kesulitan dalam bertransisi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, faktor-faktor seperti beban kerja yang berat, tenggat waktu yang ketat, dan tekanan untuk mencapai target akademik serta administratif dapat menyebabkan stres kerja. Penelitian oleh Sonnentag *et al.* (2024) mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berkorelasi dengan *Work-life balance* yang buruk. Akan tetapi, Karuk (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *Work-life balance* tidak terbukti berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam beberapa situasi, tekanan dari beban kerja mungkin lebih dominan dibandingkan dengan pengelolaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Karyawan yang menghadapi tekanan berat di tempat kerja seringkali kesulitan menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang berdampak negatif pada kinerja, kesehatan mental, dan kesejahteraan secara keseluruhan. Berdasarkan analisis terhadap paragraf yang diberikan, terdapat beberapa gap penelitian yang dapat diidentifikasi terkait dengan stres kerja, *Work-life balance*, dan kinerja di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Pertama, meskipun teori Border menurut Clark (2000) menjelaskan pentingnya pengelolaan batas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, masih kurang penelitian yang secara spesifik mengkaji bagaimana individu di lingkungan pendidikan, seperti tenaga pendidik, menerapkan teori ini dalam praktik sehari-hari mereka. Kedua, meskipun penelitian oleh Sonnentag *et al.* (2024) menunjukkan bahwa stres kerja berkorelasi dengan *Work-life balance* yang buruk, belum ada studi yang

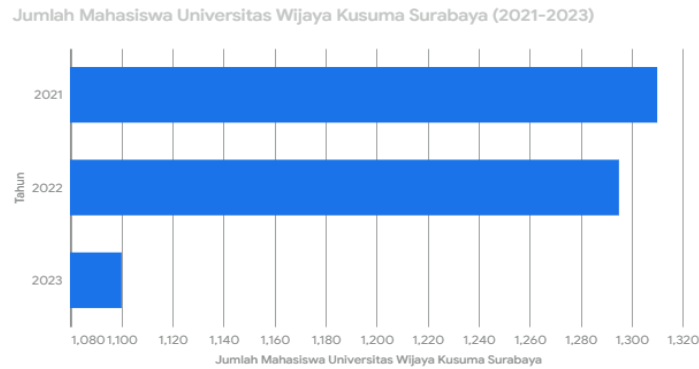
mendalam mengenai mekanisme spesifik bagaimana stres kerja dapat memediasi hubungan antara *Work-life balance* dan kinerja tenaga kependidikan. Ketiga, meskipun Karuk (2022) menemukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, ada sedikit penelitian yang membandingkan dampak beban kerja dengan pengelolaan keseimbangan kerja-hidup dalam konteks pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kinerja tenaga kependidikan perlu diteliti lebih lanjut. Keempat, banyak penelitian yang ada lebih fokus pada dampak negatif stres kerja tanpa mempertimbangkan potensi dampak positif dari stres dalam konteks pendidikan, seperti motivasi untuk mencapai target akademik. Terakhir, pendekatan metodologis yang dominan dalam penelitian ini cenderung kuantitatif, sehingga kurang memberikan wawasan mendalam tentang pengalaman subjektif tenaga kependidikan terkait stres kerja dan *Work-life balance*. Dengan demikian, identifikasi gap ini membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan antara stres kerja, *Work-life balance*, dan kinerja tenaga kependidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya. Oleh karena itu, stress kerja mampu sebagai mediator *Work-life balance* dan kinerja karyawan.

Berdasarkan dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa *Work-life balance* adalah keseimbangan antara kehidupan individu dalam menjalankan perannya sebagai manusia yang memiliki peran ganda yakni peran dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau aktivitas lainnya. Intinya dapat dikatakan bahwa pegawai memiliki keseimbangan kerja-hidup apabila pegawai telah mencapai keseimbangan dalam perannya baik di dunia kerja maupun dalam kehidupan

pribadi dan adanya keterlibatan psikologis antar keduanya. Ketika pegawai mengalami keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi maka dapat dikatakan keseimbangan kerja-hidup sudah dicapai tetapi ketika keseimbangan kerja-hidup dan kompensasi yang sesuai tidak dicapai oleh pegawai, hal tersebut dapat menyebabkan pegawai tidak dapat mengatur waktu dengan baik, tidak fokus dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun dan dapat menyebabkan terganggunya kehidupan pribadi pegawai. Untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan kerja pegawai instansi juga ikut berperan tanpa mengesampingkan tujuan instansi itu sendiri untuk tumbuh dan berkembang, termasuk di instansi pendidikan seperti Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya menghadapi tantangan dalam menjaga kinerja tenaga kependidikan nya. Data menunjukkan bahwa dalam tiga tahun terakhir, terjadi penurunan kinerja tenaga kependidikan di UWKS berdasarkan indikator seperti integritas, disiplin, dan kualitas pelayanan. Penurunan ini diduga berkaitan erat dengan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi tenaga kependidikan. Gambar 1.2 menunjukkan tren penurunan kinerja tenaga pendidik UWKS dalam tiga tahun terakhir.

**Gambar 1.2 Jumlah Mahasiswa UWKS Tahun 2021 - 2023**



Sumber: Badan Administrasi Akademik, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya (2023)

Pra-penelitian yang dilakukan terhadap 211 tenaga kependidikan UWKS mengungkapkan bahwa mayoritas tenaga pendidik mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sebanyak 57% responden merasakan ketidakseimbangan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, 65% lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan dibandingkan kehidupan pribadi, dan 53% sering bekerja di luar jam kerja resmi. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga pendidik mengalami tekanan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kepuasan dan kinerja mereka.

**Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey *Work-life balance***

| No. | Indikator               | Pernyataan                                                                               | Jumlah Responden |              | Setuju | Tidak Setuju |
|-----|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------|--------|--------------|
|     |                         |                                                                                          | Setuju           | Tidak Setuju | %      |              |
| 1   | Aspek Keseimbangan      | Saya merasakan adanya ketidak seimbangan waktu antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi | 120              | 91           | 57%    | 43%          |
| 2   | Waktu Pada Diri-sendiri | Saya lebih banyak menghabiskan waktu untuk pekerjaan daripada kehidupan pribadi          | 137              | 74           | 65%    | 35%          |
| 3   | Waktu Yang Diberikan    | Saya sering mengerjakan pekerjaan di luar jam kerja yang diberikan                       | 111              | 100          | 53%    | 47%          |

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *Work-life balance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui variabel mediasi seperti keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja. Namun, penelitian terkait dalam konteks tenaga pendidik di UWKS masih terbatas. Selain itu, terdapat gap penelitian mengenai bagaimana *Work-life balance* secara spesifik memengaruhi tenaga pendidik, terutama dengan mempertimbangkan faktor mediasi seperti stres kerja dan keterlibatan kerja.

Penurunan kinerja tenaga pendidik UWKS juga beriringan dengan menurunnya jumlah mahasiswa dalam tiga tahun terakhir. Faktor ini semakin

menambah tekanan bagi tenaga pendidik, yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan dalam beban kerja dan ekspektasi akademik. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi bagaimana kebijakan *Work-life balance* dapat mendukung peningkatan kinerja tenaga pendidik di lingkungan akademik.

Dengan memahami hubungan ini, UWKS dapat merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga pendikiknya, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pendidikan di institusi tersebut. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi akademisi dan praktisi dalam memahami peran *Work-life balance* dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di perguruan tinggi. Oleh karena itu, peneliti mengambil judul “ANALISIS KINERJA PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS WIJAYA KUSUMA SURABAYA”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?
- 2) Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?
- 3) Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?
- 4) Apakah *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, sehingga peneliti merumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Menganalisis dan penguji pengaruh *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya;
- 2) Menganalisis dan menguji pengaruh *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Kerja di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya;
- 3) Menganalisis dan menguji pengaruh *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Universitas Wijaya Kusuma Surabaya;
- 4) Menganalisis dan menguji pengaruh *Work-life balance* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Studi ini memberikan kontribusi pada literatur yang ada tentang keseimbangan kehidupan kerja dengan memberikan pemahaman yang komprehensif tentang hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja.
- 2) Studi ini memberikan wawasan dengan mempelajari bagaimana keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan

- 3) Studi ini memberikan pemahaman tentang peran keseimbangan kehidupan kerja di sektor pendidikan, yang merupakan konteks yang unik dan kurang dipelajari.
- 4) Penelitian ini dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja mereka yang pada akhirnya bisa membantu mempengaruhi kualitas pendidikan yang disajikan.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini memberikan sebuah pengetahuan dan pembelajaran tentang keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja yang dapat mempengaruhi performa kinerja karyawan tenaga kependidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.
- 2) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan akan memberikan informasi dan kontribusi baru tentang keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan tenaga kependidikan di Universitas Wijaya Kusuma Surabaya.