



HUBUNGAN *SELF-EFFICACY* DAN *WORK LIFE BALANCE* PADA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI X

Leilani Megara Nathania^{1*}, Meita Santi Budiani²

Fakultas Psikologi, Program Studi Psikologi, Universitas Negeri Surabaya^{1,2}

e-mail: leilani.22038@mhs.unesa.ac.id¹, meitasanti@unesa.ac.id²

Diterima: 9/6/2026; Direvisi: 13/6/2026; Diterbitkan: 20/6/2026

ABSTRAK

Work life balance merupakan aspek penting yang mendukung kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, dan produktivitas tenaga kependidikan dalam menjalankan tugas administratif maupun pelayanan akademik di perguruan tinggi. Kemampuan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi semakin penting karena tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam mendukung kualitas layanan pendidikan tinggi. Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap tercapainya *work life balance* adalah *self-efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *work life balance* pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian berjumlah 139 tenaga kependidikan dengan sampel sebanyak 104 responden yang dipilih menggunakan teknik *proportionate random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan skala *Likert* dan dianalisis melalui uji korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan *work life balance* dengan koefisien korelasi sebesar 0,450 dan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki tenaga kependidikan, semakin baik kemampuan mereka dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Secara teoritis, hasil penelitian memperkuat kajian psikologi kerja mengenai peran keyakinan diri dalam mendukung penyesuaian individu terhadap berbagai tuntutan peran. Temuan ini juga dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam merancang program penguatan *self-efficacy* guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja tenaga kependidikan.

Kata Kunci: *Self-Efficacy, Tenaga Kependidikan, Work Life Balance*

ABSTRACT

Work-life balance is an important factor that supports the psychological well-being and productivity of educational staff in carrying out administrative and academic service responsibilities in higher education institutions. One factor presumed to contribute to the achievement of *work-life balance* is *self-efficacy*, which refers to an individual's belief in their ability to complete tasks and cope with various work demands. This study aimed to examine the relationship between *self-efficacy* and *work-life balance* among educational staff at University X. The study employed a quantitative approach with a correlational design. The population consisted of 139 educational staff members, and 104 respondents participated in the study. Data were collected using Likert-scale instruments measuring *self-efficacy* and *work-life balance* and were analyzed using the Pearson Product-Moment correlation test with the



assistance of SPSS version 25. The results revealed a positive and significant relationship between *self-efficacy* and *work-life balance* ($r = 0.450$, $p = 0.000 < 0.05$). These findings indicate that educational staff with higher levels of *self-efficacy* tend to be more capable of maintaining a balance between work demands and personal life. The study contributes to the development of occupational psychology and educational organization research by providing empirical evidence that *self-efficacy* functions as a personal resource that supports the achievement of *work-life balance* among educational staff. Furthermore, the findings may serve as a basis for higher education institutions in designing programs aimed at strengthening *self-efficacy* to enhance employee well-being and performance.

Keywords: *Self-Efficacy, Educational Staff, Work-Life Balance*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi merupakan institusi yang memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berdaya saing. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan tinggi tidak hanya ditentukan oleh kualitas dosen, tetapi juga oleh kinerja tenaga kependidikan yang mendukung berbagai layanan akademik dan administratif. Tenaga kependidikan bertanggung jawab terhadap kelancaran administrasi akademik, pengelolaan data, pelayanan mahasiswa, pengelolaan keuangan, hingga dukungan teknologi informasi yang menjadi tulang punggung operasional institusi. Pada Perguruan Tinggi X, kompleksitas tugas tersebut semakin meningkat karena organisasi menaungi delapan fakultas serta berbagai unit layanan yang harus beroperasi secara terpadu untuk menjamin mutu layanan pendidikan. Kondisi ini menempatkan tenaga kependidikan pada posisi yang menuntut kemampuan adaptasi tinggi terhadap perubahan kebutuhan layanan, terutama ketika menghadapi periode kerja dengan intensitas yang meningkat.

Perkembangan digitalisasi dan meningkatnya tuntutan layanan pendidikan tinggi menyebabkan beban kerja tenaga kependidikan menjadi semakin dinamis. Pada periode tertentu, seperti penerimaan mahasiswa baru, penyusunan jadwal perkuliahan, proses akreditasi, dan pelaporan akademik, tenaga kependidikan sering menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi serta tuntutan penyelesaian tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi kemampuan individu dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. *Work-life balance* menjadi isu yang semakin penting karena berkaitan dengan kesejahteraan psikologis, kepuasan kerja, kesehatan mental, dan produktivitas pegawai (Sabilla & Wartini, 2025; Haq et al., 2026). Penelitian pada lingkungan pendidikan tinggi juga menunjukkan bahwa tantangan dalam menjaga *work-life balance* masih menjadi persoalan yang dihadapi oleh tenaga akademik maupun tenaga pendukung administrasi akibat meningkatnya kompleksitas pekerjaan dan perubahan sistem kerja yang terus berkembang (Ramachandaran et al., 2024; Eshun & Segbenya, 2024). Hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan terhadap delapan tenaga kependidikan dari berbagai unit kerja menunjukkan bahwa enam informan mengaku sering membawa pekerjaan ke luar jam kerja, lima informan mengalami kesulitan membagi waktu dengan keluarga pada periode layanan akademik yang padat, dan sebagian besar menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan sering mengurangi waktu untuk aktivitas personal. Temuan awal tersebut mengindikasikan bahwa persoalan *work-life balance* merupakan isu nyata yang memerlukan perhatian dan kajian ilmiah lebih lanjut pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* dipengaruhi oleh faktor yang bersifat multidimensional, baik yang berasal dari lingkungan organisasi maupun



karakteristik individu. Wulansari (2023) menjelaskan bahwa beban kerja, dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, serta faktor psikologis personal merupakan determinan penting yang memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Salah satu faktor psikologis yang banyak mendapat perhatian adalah *self-efficacy*. Secara teoretis, hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan Bandura. Teori ini menjelaskan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya akan memengaruhi cara berpikir, pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, serta strategi dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih yakin dalam mengatasi tekanan pekerjaan, mengatur prioritas, dan mempertahankan keseimbangan antara berbagai peran yang dijalankan. Dalam konteks pekerjaan, *self-efficacy* memungkinkan individu untuk menilai kemampuannya dalam menghadapi tuntutan tugas, mengelola tekanan, dan mempertahankan performa kerja secara optimal. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung lebih mampu mengelola tekanan pekerjaan, menyusun prioritas secara efektif, dan mempertahankan fungsi psikologis yang adaptif ketika menghadapi berbagai tuntutan peran (Shu, 2022; Menno et al., 2026).

Hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* telah didukung oleh berbagai temuan empiris. Penelitian Fitri et al. (2023), Affandi dan Sutianingsih (2023), Noya (2024), Pratama dan Sari (2024), Aprilia dan Nuryanti (2025), Setyaningsih dan Fitriyani (2025), serta Hardianty et al. (2025) menunjukkan bahwa individu dengan keyakinan diri yang lebih tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Temuan serupa juga ditemukan oleh Asniwati (2025), Asti dan Nasution (2025), Fayaz dan Gulzar (2025), serta Sharmin (2026) yang menegaskan bahwa *self-efficacy* berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mempertahankan keseimbangan hidup sekaligus mendukung kinerja kerja. Sintesis dari berbagai penelitian tersebut memperlihatkan pola hubungan yang konsisten, yaitu semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki individu, semakin baik kemampuan mereka dalam menghadapi konflik peran dan menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kehidupan personal. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih dilakukan pada karyawan perusahaan, pegawai sektor publik, pekerja perempuan, maupun mahasiswa yang bekerja sehingga karakteristik pekerjaan yang diteliti berbeda dengan tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi.

Berdasarkan kajian literatur, terdapat kesenjangan penelitian yang perlu mendapat perhatian. Studi mengenai hubungan *self-efficacy* dan *work-life balance* pada konteks pendidikan tinggi masih lebih banyak berfokus pada dosen dan tenaga akademik dibandingkan tenaga kependidikan (Ramachandaran et al., 2024; Sharmin, 2026). Padahal, tenaga kependidikan memiliki karakteristik pekerjaan yang khas karena harus menangani tuntutan administratif, pelayanan akademik, koordinasi lintas unit, serta target layanan institusi yang berlangsung secara berkelanjutan. Dengan demikian, bukti empiris mengenai peran *self-efficacy* dalam mendukung *work-life balance* tenaga kependidikan di perguruan tinggi Indonesia masih sangat terbatas dibandingkan pada kelompok pekerja lainnya. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut pada tenaga kependidikan sebagai kelompok profesi yang memiliki dinamika kerja berbeda.

Penelitian ini menawarkan kebaruan tidak hanya pada subjek penelitian, tetapi juga pada kontribusi konseptual yang dihasilkan. Penelitian ini menguji *self-efficacy* sebagai sumber daya psikologis yang berpotensi membantu tenaga kependidikan menghadapi tuntutan administratif dan layanan akademik yang kompleks dalam konteks pendidikan tinggi. Pendekatan tersebut memberikan perspektif yang lebih spesifik mengenai bagaimana



keyakinan terhadap kemampuan diri dapat berperan dalam membentuk *work-life balance* pada kelompok tenaga kependidikan yang selama ini relatif kurang mendapat perhatian dalam kajian psikologi kerja dan organisasi pendidikan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan menjadi dasar bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada penguatan *self-efficacy*, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X. Penelitian dilaksanakan pada periode Januari–Maret 2026. Populasi penelitian berjumlah 139 tenaga kependidikan. Seluruh anggota populasi dilibatkan dalam penelitian sehingga digunakan teknik sampling jenuh. Sebanyak 30 responden digunakan untuk uji coba instrumen, sedangkan 104 responden lainnya digunakan sebagai sampel utama dalam pengumpulan data. Instrumen penelitian berupa skala *self-efficacy* dan skala *work-life balance* yang diadaptasi dari instrumen penelitian terdahulu yang telah banyak digunakan dalam kajian psikologi kerja dan organisasi. Proses adaptasi dilakukan melalui penyesuaian redaksi item dengan karakteristik tenaga kependidikan di lingkungan perguruan tinggi. Sebelum digunakan dalam penelitian, kedua instrumen telah melalui proses validasi isi (*content validity*) oleh ahli psikologi dan ahli metodologi penelitian untuk memastikan kesesuaian indikator dengan konstruk yang diukur serta kejelasan bahasa pada setiap item.

Data dikumpulkan menggunakan dua skala Likert, yaitu skala *self-efficacy* dan skala *work-life balance*. Skala *self-efficacy* terdiri atas 18 item valid, sedangkan skala *work-life balance* terdiri atas 16 item valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien Cronbach's Alpha sebesar 0,898 untuk skala *self-efficacy* dan 0,798 untuk skala *work-life balance*, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel. Hasil uji validitas item menunjukkan bahwa seluruh item yang digunakan memiliki koefisien korelasi di atas nilai kritis yang ditetapkan sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif, uji normalitas Kolmogorov–Smirnov, uji linearitas, dan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Rangkaian analisis tersebut dilakukan untuk memastikan terpenuhinya asumsi analisis serta menguji hubungan antara variabel *self-efficacy* dan *work-life balance* secara objektif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Karakteristik responden perlu dipaparkan untuk memberikan gambaran mengenai profil subjek yang terlibat dalam penelitian. Informasi ini penting karena dapat membantu menjelaskan keragaman latar belakang responden yang menjadi sumber data penelitian. Karakteristik yang diamati meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Distribusi karakteristik responden secara lengkap disajikan pada Tabel 1.



Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	58	55,8%
	Perempuan	46	44,2%
Usia	20–30 Tahun	32	30,8%
	31–40 Tahun	25	24,0%
	41–50 Tahun	16	15,4%
	>50 Tahun	31	29,8%
Tingkat Pendidikan	SD	2	1,9%
	SMP	3	2,9%
	SMA	26	25,0%
	Perguruan Tinggi	73	70,2%
Masa Kerja	1–5 Tahun	30	28,8%
	6–10 Tahun	26	25,0%
	11–15 Tahun	5	4,8%
	16–20 Tahun	9	8,7%
	21–25 Tahun	4	3,8%
	26–30 Tahun	18	17,3%
>30 Tahun	12	11,5%	

Berdasarkan Tabel 1, responden penelitian menunjukkan variasi karakteristik yang cukup beragam. Keragaman tersebut mencerminkan keterwakilan berbagai kelompok tenaga kependidikan yang bekerja pada berbagai unit layanan di Perguruan Tinggi X. Variasi usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja memberikan gambaran bahwa responden memiliki pengalaman kerja dan latar belakang yang heterogen. Kondisi ini mendukung keterwakilan data dalam menggambarkan fenomena yang diteliti pada lingkungan kerja tenaga kependidikan.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memperoleh gambaran umum mengenai kondisi variabel penelitian. Melalui analisis ini dapat diketahui kecenderungan skor responden pada masing-masing variabel yang diteliti. Hasil analisis deskriptif juga memberikan informasi awal mengenai sebaran data sebelum dilakukan pengujian statistik lanjutan. Ringkasan hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	N	Min	Maks	Mean	SD	Mean/Item
<i>Self-Efficacy</i>	104	53	90	72,70	7,02	4,03
<i>Work-Life Balance</i>	104	44	80	60,31	7,01	3,76

Tabel 2 menunjukkan bahwa kedua variabel penelitian memiliki kecenderungan skor yang berada pada tingkat yang relatif baik. Sebaran data yang diperoleh juga menunjukkan pola yang cukup konsisten antarresponden sehingga mengindikasikan homogenitas jawaban yang memadai. Temuan ini memperlihatkan bahwa persepsi responden terhadap *self-efficacy* maupun *work-life balance* tidak menunjukkan perbedaan yang terlalu ekstrem. Dengan demikian, data yang diperoleh layak untuk dianalisis lebih lanjut pada tahap berikutnya.



Kategorisasi Variabel

Selain analisis deskriptif, penelitian ini juga melakukan kategorisasi skor untuk memberikan gambaran mengenai tingkat variabel pada responden penelitian. Kategorisasi dilakukan berdasarkan nilai rerata dan standar deviasi sehingga dapat mengelompokkan responden ke dalam kategori tertentu. Hasil kategorisasi membantu mempermudah interpretasi distribusi tingkat variabel yang diteliti. Adapun hasil kategorisasi disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Kategorisasi *Self-Efficacy* dan *Work-Life Balance*

Kategori	<i>Self-Efficacy</i> (n)	<i>Self-Efficacy</i> (%)	<i>Work-Life Balance</i> (n)	<i>Work-Life Balance</i> (%)
Rendah	11	10,6%	16	15,4%
Sedang	76	73,1%	68	65,4%
Tinggi	17	16,3%	20	19,2%
Total	104	100%	104	100%

Tabel 3 memperlihatkan bahwa distribusi responden pada kedua variabel cenderung terkonsentrasi pada kategori menengah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kependidikan memiliki tingkat *self-efficacy* dan *work-life balance* yang cukup memadai. Meskipun demikian, masih ditemukan responden yang berada pada kategori rendah maupun tinggi, yang mengindikasikan adanya variasi kondisi psikologis dan pengalaman keseimbangan kehidupan kerja. Variasi tersebut menjadi gambaran bahwa setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Uji Asumsi Statistik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, data penelitian terlebih dahulu diuji untuk memastikan pemenuhan asumsi statistik yang dipersyaratkan. Pengujian ini penting agar teknik analisis yang digunakan sesuai dengan karakteristik data yang diperoleh. Asumsi yang diuji meliputi normalitas distribusi data dan linearitas hubungan antarvariabel. Hasil pengujian asumsi statistik disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dan Linearitas

Uji	Variabel	Hasil Statistik	Signifikansi	Keterangan
Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)	Self-Efficacy	0,071	0,200	Normal
	Work-Life Balance	0,061	0,200	Normal
Linearitas	Self-Efficacy – Work-Life Balance	0,802	0,000	Linear

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada Tabel 4, data penelitian telah memenuhi asumsi dasar yang diperlukan untuk analisis parametrik. Distribusi data menunjukkan pola yang sesuai dengan ketentuan statistik yang dipersyaratkan. Selain itu, hubungan antara variabel penelitian juga memenuhi asumsi linearitas sehingga memungkinkan dilakukan pengujian hubungan menggunakan teknik korelasi. Dengan terpenuhinya asumsi tersebut, analisis selanjutnya dapat dilakukan dengan tingkat kepercayaan yang lebih baik.



Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada tenaga kependidikan. Analisis yang digunakan adalah korelasi Pearson *Product Moment* karena data telah memenuhi asumsi parametrik. Hasil analisis ini menjadi dasar dalam menjawab tujuan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Ringkasan hasil pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment

Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi (p)	Kategori	Keterangan
Self-Efficacy – Work-Life Balance	0,450	0,000	Sedang	Signifikan

Hasil analisis pada Tabel 5 menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada tenaga kependidikan. Arah hubungan yang ditemukan mengindikasikan bahwa perubahan pada salah satu variabel cenderung diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya dalam arah yang sama. Temuan ini mendukung asumsi bahwa keyakinan individu terhadap kemampuannya berperan dalam pengelolaan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang diajukan memperoleh dukungan empiris dari data yang telah dianalisis.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X dengan kekuatan hubungan pada kategori sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan, maka semakin baik pula kemampuannya dalam menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Hasil penelitian ini memperkuat temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *self-efficacy* berkontribusi positif terhadap *work-life balance* pada berbagai kelompok pekerja (Affandi & Sutianingsih, 2023; Aprilia & Nuryanti, 2025; Hardianty et al., 2025; Noya, 2024). Meskipun dilakukan pada konteks organisasi yang berbeda, pola hubungan yang ditemukan menunjukkan konsistensi bahwa keyakinan terhadap kemampuan diri merupakan salah satu faktor psikologis yang mendukung terciptanya keseimbangan kehidupan kerja.

Temuan penelitian ini dapat dijelaskan melalui *Social Cognitive Theory* yang dikemukakan Bandura. Teori tersebut menjelaskan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh interaksi timbal balik antara faktor personal, lingkungan, dan perilaku itu sendiri. Dalam konteks penelitian ini, *self-efficacy* berperan sebagai mekanisme kognitif yang memengaruhi bagaimana tenaga kependidikan menilai tuntutan pekerjaan, mengelola tekanan, serta menentukan strategi yang digunakan untuk menyelesaikan tugas. Individu dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memandang tantangan kerja sebagai sesuatu yang dapat diatasi sehingga lebih mampu mempertahankan keseimbangan antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi dibandingkan individu dengan *self-efficacy* yang rendah.

Hasil penelitian ini tidak hanya sejalan dengan penelitian terdahulu, tetapi juga menunjukkan pola hubungan yang relatif konsisten pada berbagai karakteristik responden. Penelitian Noya (2024) dan Affandi dan Sutianingsih (2023) menemukan bahwa *self-efficacy* berperan dalam membantu individu mengelola konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan



pribadi. Sementara itu, penelitian Aprilia dan Nuryanti (2025) serta Hardianty et al. (2025) menekankan bahwa individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi memiliki kemampuan adaptasi yang lebih baik ketika menghadapi tekanan kerja. Kesamaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh *self-efficacy* terhadap *work-life balance* tidak hanya berlaku pada sektor bisnis dan organisasi publik, tetapi juga relevan pada lingkungan pendidikan tinggi.

Hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* juga dapat dipahami melalui dimensi penyusun kedua variabel. Aspek *magnitude* atau tingkat keyakinan dalam menghadapi kesulitan tugas memungkinkan individu mengatur prioritas pekerjaan secara lebih efektif sehingga mendukung terciptanya *time balance*. Individu yang yakin terhadap kemampuannya cenderung tidak mudah mengalami penumpukan pekerjaan karena mampu menyelesaikan tugas secara lebih terencana. Fitri et al. (2023) menjelaskan bahwa individu dengan *self-efficacy* tinggi lebih mampu menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan tanpa harus mengorbankan aktivitas di luar pekerjaan. Dengan demikian, keyakinan terhadap kemampuan diri membantu tenaga kependidikan membagi waktu secara lebih proporsional antara pekerjaan dan kehidupan personal.

Selain itu, aspek *strength* dan *generality* memiliki keterkaitan dengan *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Individu yang memiliki keyakinan diri yang kuat cenderung mampu mempertahankan keterlibatan psikologis secara optimal pada berbagai peran yang dijalankan tanpa mengalami tekanan emosional yang berlebihan. Kemampuan untuk menerapkan keyakinan diri pada berbagai situasi juga membantu individu beradaptasi terhadap perubahan tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi. Dalam perspektif teori Bandura, kemampuan adaptasi tersebut muncul karena individu dengan *self-efficacy* tinggi memiliki ekspektasi keberhasilan yang lebih besar sehingga lebih mampu mengontrol respons emosional ketika menghadapi situasi yang menekan. Kondisi ini pada akhirnya mendukung terciptanya kepuasan yang lebih seimbang antara domain pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan, kekuatan korelasi yang berada pada kategori sedang mengindikasikan bahwa *work-life balance* tidak hanya dipengaruhi oleh *self-efficacy*. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor lain seperti beban kerja, fleksibilitas kerja, dukungan organisasi, dukungan sosial, dan kondisi keluarga juga berkontribusi terhadap pembentukan *work-life balance* (Arifin & Suwarsi, 2025; Menno et al., 2026; Setyaningsih & Fitriyani, 2025; Wulansari, 2023). Temuan ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai sumber daya personal yang penting, tetapi efektivitasnya tetap dipengaruhi oleh dukungan lingkungan kerja yang memadai. Oleh karena itu, pencapaian *work-life balance* yang optimal memerlukan sinergi antara faktor individual dan faktor organisasi.

Penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan memperluas bukti empiris mengenai peran *self-efficacy* sebagai sumber daya psikologis pada tenaga kependidikan perguruan tinggi yang menghadapi tuntutan administratif dan layanan akademik yang kompleks. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak dilakukan pada karyawan perusahaan, pegawai sektor publik, atau pekerja perempuan (Affandi & Sutianingsih, 2023; Aprilia & Nuryanti, 2025; Fayaz & Gulzar, 2025; Hardianty et al., 2025; Noya, 2024; Sharmin, 2026), penelitian ini menunjukkan bahwa mekanisme psikologis yang sama juga berlaku pada tenaga kependidikan. Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat relevansi *Social Cognitive Theory* dalam menjelaskan hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance*. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi dasar bagi perguruan tinggi untuk merancang program pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan peningkatan *self-efficacy*, pendampingan kerja, penguatan dukungan organisasi, serta kebijakan yang mendukung



kesejahteraan tenaga kependidikan sehingga keseimbangan kehidupan kerja dapat tercapai secara lebih optimal.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dan *work-life balance* pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self-efficacy* merupakan salah satu faktor psikologis yang berperan dalam mendukung terciptanya *work-life balance*, sehingga tenaga kependidikan yang memiliki keyakinan lebih tinggi terhadap kemampuan dirinya cenderung lebih mampu mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Temuan ini memperkuat perspektif teoritis bahwa *self-efficacy* berfungsi sebagai sumber daya psikologis yang membantu individu mengatur perilaku, mengelola tekanan, serta beradaptasi dengan berbagai tuntutan peran yang dijalankan secara bersamaan. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dengan memperluas bukti empiris mengenai peran *self-efficacy* dalam pembentukan *work-life balance* pada tenaga kependidikan perguruan tinggi, kelompok yang masih relatif jarang menjadi fokus kajian dibandingkan dosen maupun karyawan pada sektor lainnya.

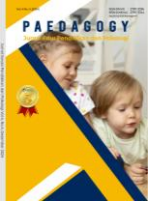
Secara praktis, hasil penelitian menunjukkan pentingnya pengembangan *self-efficacy* sebagai bagian dari strategi pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui program pelatihan, pendampingan, pemberian umpan balik yang konstruktif, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi dan kesejahteraan pegawai. Temuan penelitian ini juga berpotensi menjadi dasar dalam penyusunan program peningkatan kesejahteraan kerja yang berorientasi pada penguatan kapasitas psikologis tenaga kependidikan. Penelitian selanjutnya disarankan mengembangkan model yang mengintegrasikan *self-efficacy* dengan faktor-faktor lain, seperti beban kerja, dukungan organisasi, fleksibilitas kerja, dan kesejahteraan psikologis, serta menguji model tersebut pada berbagai jenis perguruan tinggi agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif dan memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A., & Sutaningsih, S. (2023). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, Work Engagement, Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 186–193. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v11i2.1256>
- Aprilia, N. A. P., & Nuryanti, S. (2025). Peran Self-Efficacy dan Perceived Social Support terhadap Work-Life Balance Pekerja Wanita: . *Flourishing Journal*, 5(6), 340–351. <https://doi.org/10.17977/um070v5i62025p340-351>
- Arifin, V. N., & Suwarsi, S. (2025). Pengaruh Self-efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business and Management / EkonomiBisnis*, 5(2), 907-916. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v5i2.18684>
- Asniwati, A. (2025). Sustaining the Job Performance of Public Workers by Upholding the Work-Life Balance, and Self-Efficacy. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 12(1), 105–116. <https://doi.org/10.24252/minds.v12i1.56041>
- Asti, V. D., & Nasution. (2025). The Effect of Work Life Balance and Self-Efficacy on Employee Performance Through Organizational Commitment. *Management Analysis Journal*, 14(2). <https://doi.org/10.15294/maj.v14i2.27273>



- Eshun, E. N. K., & Segbenya, M. (2024). Modelling the mediating role of work-life balance on the relationship between work arrangement and employee performance in higher education. *SAGE Open*, 14(3). <https://doi.org/10.1177/21582440241263447>
- Fayaz, I., & Gulzar, F. (2025). Thrive, don't survive: Building work-life balance with family support, grit and self-efficacy. *IIMT Journal of Management*, 2(1), 114-138. <https://doi.org/10.1108/IIMTJM-05-2024-0057>
- Fitri, D. P. S., Sumbawati, M. S. ., & Anifah, L. . (2025). Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Program Keahlian Teknik Instalasi Tenaga Listrik Sekolah Menengah Kejuruan. *LEARNING : Jurnal Inovasi Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 5(2), 746–754. <https://doi.org/10.51878/learning.v5i2.5087>
- Fitri, V. Y., Hartati, R., & Fadhli, M. (2023). Bagaimana Efikasi Diri bisa meningkatkan Work-Life Balance Pada Mahasiswa Yang Bekerja?. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 6(2), 52-59. <https://doi.org/10.36341/psi.v6i2.3168>
- Haq, M. I., Pujarisma, N. L., Pratama, R. K., & Sahrah, A. (2026). Peran Protektif Work-Life Balance terhadap Burnout pada Karyawan Generasi Z: Suatu Tinjauan Sistematis. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 11308-11314. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5444>
- Hardianty, V., Hayati, M., & Verawati, H. (2025). Analysis Self Efficacy in Improving Work-Life Balance on Employee Performance Terms Sharia Management Perspective. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance*, 5(1), 51-72. <https://doi.org/10.37680/ijief.v5i1.6963>
- Menno, S. A. A., Timuneno, T., Nursiani, N. P., & Salean, D. Y. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Kupang. *GLORY Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(1), 119-129. <https://doi.org/10.70581/glory.v7i1.22912>
- Noya, J. (2024). Interaction of work-life balanced and self-efficacy on employee performance. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 5(8), 3643–3651. <https://doi.org/10.59141/jist.v5i8.1281>
- Pratama, P. Y. S., & Sari, N. P. E. N. (2024). Pengaruh work life balance, self efficacy dan locus of control terhadap kinerja karyawan. *PsyEcho Journal of Psychology*, 1(1), 11–17. <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/psyecho/article/view/6280>
- Ramachandaran, S. D., Nuraini, R., & Doraisingam, P. (2024). Understanding work-life balance challenges among academic professionals in higher education: A phenomenological study. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 23(12), 130-147. <https://ijlter.org/index.php/ijlter/article/view/11532>
- Sabilla, R. A. N., & Wartini, S. (2025). Work-life balance dalam era digitalisasi kerja: Analisis dampak terhadap kinerja karyawan. *Bookchapter Manajemen SDM*, 1, 556-581. <https://doi.org/10.15294/msdm.v1i1.377>
- Setyaningsih, S., & Fitriyani, E. N. (2025). Kepuasan Kerja sebagai Mediator Work Life Balance, Self Efficacy, dan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. *Jurilma*, 2(1), 35-40. <https://doi.org/10.69533/p3whbf64>
- Sharmin, S. (2026). The Mechanisms Underlying the Effect of Self-efficacy on the Work-life Balance of Female Academician. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, 26(4), 1–14. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2026/v26i42213>



PAEDAGOGY : Jurnal Ilmu Pendidikan dan Psikologi

Vol. 6, No. 2, April-Juni 2026

e-ISSN : 2797-3344 | p-ISSN : 2797-3336

Online Journal System : <https://jurnalp4i.com/index.php/paedagogy>



- Shu, K. (2022). Teachers' commitment and self-efficacy as predictors of work engagement and well-being. *Frontiers in Psychology*, 13, 850204.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.850204>
- Wulansari, O. D. (2023). Narrative literature review: faktor-faktor yang mempengaruhi work-life balance. *Psychopreneur Journal*, 7(1), 15-28.
<https://doi.org/10.37715/psy.v7i1.3404>