

Kualitas Kehidupan Kerja dan Budaya Riset Dosen di Perguruan Tinggi (Perspektif Global melalui *Systematic Literature Review*)

(Quality of Work Life and Research Culture of Lecturers in Higher Education Institutions (A Global Perspective through a Systematic Literature Review))

APRERIRI CAHYANI¹, NETI KARNATI¹, MUTIA DELINA¹

¹Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Tinggi Sekolah Pasca Sarjana
Universitas Negeri Jakarta,
Jl. Rawamangun Muka Jakarta Timur, DKI Jakarta, Indonesia

Email: apreriri.riri@gmail.com

Abstrak: Kajian penelitian ini mengeksplorasi Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life/QWL*) dan Budaya Riset dosen dalam perspektif global melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Mengkaji artikel ilmiah yang diterbitkan antara tahun 2015 hingga 2025, yang diperoleh dari penelusuran Google Scholar, EBSCO, dan Emerald. Analisis data dilakukan secara tematik dengan menelaah 30 artikel yang terpilih. Seiring dengan upaya perguruan tinggi di seluruh dunia untuk meningkatkan produktivitas dan kolaborasi riset, QWL muncul sebagai faktor krusial yang memengaruhi kepuasan kerja dan output ilmiah dosen. Hasil kajian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung, yang ditopang oleh kebijakan QWL, yang memengaruhi terhadap budaya riset yang positif. Budaya riset yang sehat tercermin dalam nilai-nilai kolaboratif, integritas ilmiah, dan dukungan kelembagaan yang mendorong inovasi dan keberlanjutan riset. Studi ini juga mengungkap tantangan institusional seperti tekanan metrik kinerja, ketimpangan insentif, dan minimnya dukungan psikososial yang dapat menghambat pengembangan budaya riset. Berdasarkan temuan tersebut, artikel ini merumuskan rekomendasi kebijakan strategis bagi perguruan tinggi untuk mengintegrasikan QWL dan budaya riset dalam kebijakan kelembagaan, guna menciptakan ekosistem akademik yang inklusif, produktif, dan berkelanjutan.

Kata kunci: budaya riset; institusi pendidikan tinggi; kualitas kehidupan kerja; produktivitas riset; studi literatur

Abstract: This study explores the link between *Quality of Work Life (QWL)* and research culture among faculty members from a global perspective using a *Systematic Literature Review (SLR)* approach. This review analyzed 30 peer-reviewed articles published between 2015 and 2025, sourced from Google Scholar, EBSCO, and Emerald. Higher education institutions worldwide strive to enhance research productivity and collaboration. QWL emerges as a critical factor influencing faculty job satisfaction and scholarly output. The thematic analysis reveals that supportive work environments, underpinned by QWL-oriented policies, significantly contribute to fostering a positive research culture. An effective research culture is characterized by collaborative values, scientific integrity, and institutional support that drive innovation and sustainability in research. However, the study also identifies institutional challenges, including performance metric pressures, inequitable incentive systems, and limited psychosocial support, which may hinder the development of an inclusive research ecosystem. Based on these findings, the paper formulates strategic policy recommendations for higher education institutions to integrate QWL and research culture into institutional frameworks. Such integration is crucial for fostering an academic environment that promotes well-being, collaboration, and sustained research productivity. Ultimately, this study highlights the importance of comprehensive policies that strike a balance between professional demands and individual needs,

ensuring that research activities contribute not only to institutional rankings but also to the advancement of knowledge and societal development.

Keywords: *higher education; quality of work life; research culture; research productivity; systematic literature review*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi memiliki peran strategis yang diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan-permasalahan di masyarakat baik permasalahan ekonomi, sosial dan politik. Investasi dalam pendidikan tinggi terbukti memiliki signifikansi statistik yang lebih tinggi menggunakan jeda waktu yang lebih panjang khususnya dampak penting dalam tujuan pembangunan (Keller, 2020).

Tantangan perguruan tinggi dalam dekade terakhir menghadapi bagaimana mengupayakan peningkatan produktivitas melalui publikasi internasional, memacu perguruan tinggi meraih pemeringkatan universitas dan kolaborasi antar perguruan tinggi. Untuk memenuhi hal tersebut tidak terlepas dari peran dosen yang menjadi aktor utama dalam proses transfer pengetahuan. Ndjoonduezu & Murangi (2025) menyebutkan Dosen atau disebut akademisi, adalah pakar lapangan yang dapat menyusun, mengembangkan, dan menyediakan materi pembelajaran dengan memanfaatkan berbagai metode dan program dalam lingkungan pendidikan. Saat yang bersamaan dosen juga menjalankan penelitian dan pengabdian masyarakat.

Beban kerja yang tinggi, tuntutan administratif, dan target publikasi tersebut dapat memberikan dampak pada tingkat kualitas kehidupan dosen. Sejalan dengan hal

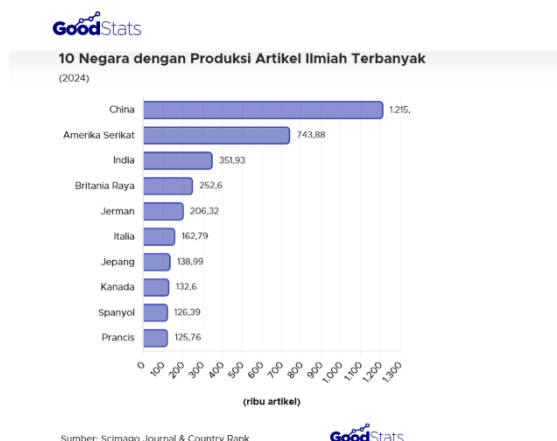
ini dikemukakan Zwane (2025) kesejahteraan dosen merupakan hal yang mendasari dalam keberhasilan institusi pendidikan tinggi, karena secara langsung memengaruhi kualitas pengajaran, produktivitas riset, dan efektivitas perguruan tinggi. Menurut Burr & Dick (2022) dalam Zwane (2025) bahwa Lingkungan kerja akademik sering kali dipenuhi oleh tekanan beban kerja yang tinggi, ketidakpastian status pekerjaan, serta tuntutan kinerja yang intens, yang berpotensi menimbulkan stres, kelelahan, dan penurunan kepuasan kerja. karena itu, penerapan intervensi kesejahteraan sangat penting untuk mendorong lingkungan kerja yang mendukung yang meningkatkan keberhasilan individu dan kelembagaan dalam pendidikan Tinggi. Di sinilah konsep Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Work Life/ QWL*) turut mendukung sejauh mana lingkungan kerja dapat mengukur keseimbangan antara tuntutan profesi dosen dan kebutuhan individu, serta bagaimana institusi memperlakukan dan memberdayakan tenaga akademik di perguruan tinggi. Terutama dalam memenuhi tuntutan penelitian yang dilakukan dosen. Kegiatan penelitian menjadi bagian penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan, dan inovasi, serta peningkatan kualitas akademik khususnya dalam implementasi berpikir secara ilmiah. Harapannya dapat

memberikan solusi terhadap permasalahan di masyarakat (Bhatti dkk., 2022; Sherab, dkk, 2019; Hartadi dkk., 2020).

Kondisi ini menuntut dosen sebagai tenaga Akademik di perguruan tinggi memiliki peran ganda sebagai pengajar dan sekaligus menjalankan penelitian. Situasi yang tentunya dihadapi dosen dengan memberikan dilema tersendiri khususnya dalam pembagian beban kerja.

Budaya riset merupakan mengkondisikan ekosistem institusional yang mendorong dan mendukung kegiatan penelitian melalui serangkaian nilai, keyakinan, norma, dan praktik yang menegaskan pentingnya proses dan hasil riset. Budaya ini tumbuh dari dorongan intelektual untuk memahami persoalan sosial dan berupaya menemukan solusi secara ilmiah dan inovatif. Di lingkungan perguruan tinggi, budaya riset tercermin dalam komitmen terhadap eksplorasi ilmiah yang berkelanjutan, yang menghasilkan temuan baru sebagai respons terhadap tantangan nyata di masyarakat (Hartadi dkk., 2020; Mae & Olvido, 2021; Moran dkk., 2020).

Gambar 1. Negara dengan Publikasi Tertinggi tahun 2024



Sumber: <https://data.goodstats.id>

Data dari Scimago Journal & Country Rank menunjukkan tingkat penelitian tertinggi pada tahun 2024, urutan tertinggi adalah China, menjadi negara dengan produksi artikel ilmiah terbanyak di dunia. Sejalan dengan perkembangan Ekonomi dan perkembangan teknologi yang cukup melesat di negara tersebut.

Membangun budaya riset yang kuat dan berkelanjutan merupakan tantangan global yang dihadapi oleh institusi pendidikan tinggi, terutama ketika berhadapan dengan keterbatasan sumber daya, minimnya dukungan institusional, serta rendahnya inisiasi individu dosen dalam meningkatkan produktivitas penelitian (Anindhyta, 2024). Dalam konteks ini, penguatan budaya riset bukan hanya menjadi tanggung jawab personal, tetapi merupakan mandat kelembagaan yang selaras dengan visi dan misi pendidikan tinggi yang berorientasi pada keberlanjutan. Untuk mewujudkan ekosistem riset yang produktif dan berkelanjutan, orientasi terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Dosen menjadi sangat krusial. Lingkungan kerja yang mendukung meliputi keseimbangan kerja-hidup, pengakuan terhadap kontribusi kinerja akademik, dan dukungan psikososial tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga mendorong keterlibatan aktif dalam kegiatan riset (Srinivasaiah & Renuka, 2023; Mohammadi & Karupiah, 2020; Akram & Amir, 2020).

Penelitian terkait permasalahan Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Budaya Riset masih jarang dilakukan dan pembahasannya cenderung terpisah. Hal tersebut yang melandasi dilakukan studi ini dengan pembahasan tinjauan literatur secara komprehensif melalui pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Studi ini merumuskan permasalahan terkait 1) Bagaimana perkembangan tren global budaya riset dosen di perguruan tinggi selama dekade terakhir? 2) Bagaimana kualitas kehidupan kerja (QWL) dosen terhadap produktivitas dan budaya riset keberlanjutan di perguruan tinggi? 3) Dampak dari keterkaitan antara QWL dan budaya riset terhadap kebijakan institusi pendidikan tinggi?. Dengan hasil yang diperoleh dari studi ini diharapkan dapat mengeksplorasi dari kajian-kajian penelitian terkait Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dosen sebagai peneliti dalam membangun budaya riset yang sehat, inklusif, dan berdaya saing. Serta dapat memberikan gambaran menyeluruh sehingga dapat diadopsi langkah-langkah yang mendukung pada kebijakan manajemen pendidikan tinggi dan kebermanfaatan bagi perguruan tinggi di Indonesia.

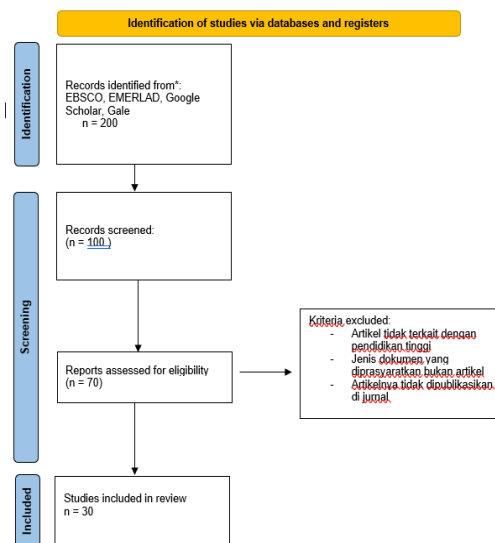
METODE

Penelitian ini menggunakan metode dengan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR). Berbasis literatur dengan tujuan mengidentifikasi, memilih, mengevaluasi, dan mensintesis hasil penelitian sebelumnya secara sistematis dan transparan mengenai Kualitas

Kehidupan Kerja (QWL) dan Budaya Riset. Data yang digunakan data sekunder dari artikel-artikel ilmiah yang relevan. Proses SLR berdasarkan tahapan PRISMA 2020 (Page dkk., 2021) mencakup 1) identifikasi artikel melalui kata kunci, 2) seleksi dengan kriteria inklusi dan eksklusi, 3) pemilihan kualitas artikel, 4) sintesis temuan penelitian.

Unit analisis data ditentukan artikel yang ditelusuri dengan publikasi dalam rentang tahun 2015-2025 melalui EBSCO, EMERLAD, Google Scholar, and Gale dengan kata kunci “*Quality of Work Life*”, “*Research Culture*”, “*Research Productivity*”, “*Higher Education*”.

Gambar 2. Tabel PRISMA Alur Studi Literature QWL dan Budaya Riset Dosen di Perguruan Tinggi



Dari pencarian melalui penelusuran artikel dengan kata kunci tersebut ditemukan 200 artikel yang kemudian diseleksi dengan memperhatikan pada kriteria inklusi dengan kajian penelitian yang dilakukan di beberapa negara terkait Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan Budaya Riset Perguruan Tinggi

hasilnya didapat 30 artikel terpilih yang menjadi unit analisis. Analisa dilakukan secara tematik dengan mengidentifikasi berdasarkan trend secara global penelitian yang dilakukan di beberapa negara serta memperhatikan implikasi kebijakan bagi perguruan tinggi khususnya di Indonesia.

HASIL

Hasil artikel yang telah terpilih dari proses seleksi dan tinjauan literatur ditemukan analisa tematik yang dapat dikategorikan untuk dapat menjawab rumusan pertanyaan dalam studi ini.

Trend Global Budaya Riset Dosen di Perguruan Tinggi

Tuntutan pemerinkatan perguruan tinggi dan publikasi yang meningkat dari ranking dunia menjadikan pergeseran menerapkan budaya riset di perguruan tinggi dari usaha yang dilakukan oleh individual menuju pada pembentukan sistem kelembagaan formal. Upaya dilakukan dengan membentuk kantor riset yang khusus dalam mengelola kegiatan-kegiatan riset. Selain itu kebijakan kelembagaan dalam pendidikan tinggi yang mengintegrasikan riset ke dalam evaluasi kinerja dosen dan promosi karir, skema insentif. Hal ini sejalan dengan peningkatan kapasitas dan kinerja akademik dapat meningkat ketika mendapatkan dukungan organisasi yang tertinggi (Bhatti dkk., 2022; Quitoras & Abuso, 2021; Rossouw, 2020).

Penyediaan infrastruktur modern dan perangkat digital yang dapat meningkatkan kapasitas. Pelatihan berkelanjutan, konsultasi, dan dukungan kelembagaan khusus mengubah

aktivitas riset menjadi luaran yang dapat dipublikasikan. Hal tersebut tidak cukup diperlukan iklim sosial dan pengakuan yang adil membentuk keterlibatan dan kinerja riset secara kontekstual (Clemeña & Acosta, 2007).

Perguruan tinggi mulai mengintegrasikan experiential learning untuk meningkatkan produktivitas akademik. *Experiential learning* muncul sebagai strategi untuk meningkatkan keterampilan, motivasi mendukung kinerja riset dan kesejahteraan akademisi (Tek,2024). Penelitian Tek (2024) di Kamboja menginfokan bahwa kolaborasi internasional diperlukan seperti; Kegiatan pengembangan kapasitas di luar negeri (pelatihan, konferensi, studi lanjut).

Penggunaan materi ajar dengan menggunakan buku berbahasa Inggris, keterlibatan kegiatan riset internasional untuk mendukung kurikulum/pengajaran, keterlibatan dalam konferensi internasional dan membuka peluang hadirnya mahasiswa asing. Kendala yang berkelanjutan dengan upaya meningkatkan budaya riset akan menambahkan Beban kerja yang sudah diiringi dengan pengajaran yang banyak, institusi dengan akses pendanaan yang tidak merata, dan komunikasi organisasi yang lemah sehingga menekan kepercayaan diri dan waktu dosen untuk penelitian (Guerrero dkk., 2022). Dalam hal ini penelitian yang dilakukan Shabbir & Khalid (2016) di Pakistan memberikan rekomendasi lembaga pendidikan tinggi harus memprioritaskan penyediaan pendanaan yang sesuai bagi universitas dan institut pendidikan tinggi untuk meningkatkan budaya penelitian. Penyediaan Jurnal penelitian di institusi

pendidikan tinggi untuk menciptakan budaya penelitian di masing-masing entitasnya.

Mengkolaborasikan kegiatan akademik di perguruan tinggi harus berbasis penelitian. Adanya pembagian dan koordinasi antar universitas terkait pembagian kegiatan penelitian di berbagai bidang studi. Budaya riset di pendidikan tinggi masih menghadapi tantangan epistemologis dan struktural. Diperlukan pendekatan kurikulum yang lebih reflektif dan kontekstual. Diperlukan peran Dosen menjadi peneliti aktif dan mentransfer semangat riset ke dalam praktik pedagogis. Membentuk kelompok riset diantara mahasiswa dapat menjadi penggerak penting dalam membentuk budaya riset yang berdampak (Hernández-peña dkk., 2022).

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) Dosen terhadap produktivitas dan budaya riset keberlanjutan di perguruan tinggi

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) menjadi faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja riset dosen di perguruan tinggi. Penelitian yang dilakukan di Malaysia, India, dan Amerika Serikat, dimensi QWL yang paling konsisten berpengaruh positif terhadap produktivitas riset dosen yaitu 1) Lingkungan kerja yang kondusif seperti infrastruktur, kebersihan, dan dukungan penggunaan teknologi terbukti dapat meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja dosen. 2) Kebijakan manajemen yang adil dan partisipatif dapat memberikan ruang bagi dosen untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan mendapatkan dukungan dari pimpinan dan dukungan secara administratif. 3) Desain kerja dan ruang sosial yang memberikan

fleksibilitas, otonomi, dan interaksi sosial yang sehat di tempat kerja. 4) Toleransi dan hubungan antar kolega dalam konteks multikultural, sikap saling menghargai dan dukungan sosial terbukti meningkatkan motivasi dan kinerja diantara para dosen. 5) kompensasi finansial menunjukkan hasil yang beragam, perbedaan kepentingan dalam perguruan tinggi swasta kompensasi menjadi faktor penting, dan perguruan tinggi negeri atau dalam konteks tertentu faktor intrinsik seperti pengakuan dan otonomi lebih dominan (Mohammadi & Karupiah, 2020; Singh & Maini, 2021; Taggart, 2021).

QWL bukan hanya soal fasilitas fisik, tetapi juga mencakup aspek psikologis, sosial, dan budaya kerja. Studi menurut Devamanohar & Chandrasekaran (2024) menyepakati bahwa QWL yang tinggi akan berdampak positif terhadap aspek-aspek psikologis dan perilaku kerja dosen, yang hasilnya akan mendukung produktivitas riset. Studi menunjukkan bahwa QWL mendorong dosen untuk menunjukkan perilaku ekstra dan berperan lebih seperti mampu berkolaborasi, inisiatif, dan kepedulian terhadap institusi.

Hal ini sangat penting dalam konteks riset yang membutuhkan kerja tim, inovasi, dan kontribusi sukarela. Terbentuknya Budaya Organisasi perguruan tinggi yang baik terkait riset dan dukungan manajerial menjadi landasan penting meningkatkan QWL. Faktor-faktor seperti kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang terbuka, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan adil bagi pengembangan riset merupakan elemen penting dalam membentuk QWL yang

positif. QWL yang tinggi dalam studi ini terbukti menurunkan tingkat stres kerja dan meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional dosen. Hal ini penting untuk menjaga keberlanjutan produktivitas riset dalam jangka panjang. Faktor-faktor psikologis seperti stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen turut berperan sebagai mediator dalam hubungan antara QWL dan produktivitas riset. Intervensi terhadap QWL dapat secara tidak langsung meningkatkan output riset melalui peningkatan kondisi psikologis dosen (Aruldoss, 2020; Devamanohar & Chandrasekaran, 2024; Koyuncu & Demirhan, 2021).

Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan budaya riset terhadap kebijakan institusi pendidikan tinggi

Budaya riset bukan hanya tentang output publikasi, tetapi juga mencerminkan nilai, norma, dan praktik yang mendukung integritas, kolaborasi, dan keberlanjutan riset. Hasil studi Serdyukov & Makhluif (2004) menyatakan bahwa pengembangan budaya riset memerlukan dukungan institusional, strategi riset, infrastruktur, dan keterlibatan aktif dosen serta mahasiswa dalam kegiatan ilmiah. Dalam praktiknya di perguruan tinggi budaya riset dapat terfragmentasi menjadi subkultur yang kompetitif dan individualistik, terutama jika insentif hanya berfokus pada kuantitas publikasi tanpa memperhatikan kualitas atau kolaborasi (Méndez & Reyes, 2015).

Studi dari Moran dkk., (2020) mengungkap bahwa budaya riset di banyak institusi pendidikan tinggi, khususnya di

Inggris menghadapi tekanan tinggi akibat matrik kinerja, kompetisi, dan ketidakamanan dalam karier. Hal ini kemudian berdampak negatif pada kesejahteraan peneliti, integritas ilmiah, dan keberlanjutan riset jangka panjang.

Kualitas kehidupan kerja (QWL) dan budaya riset saling terkait dan harus diintegrasikan dalam kebijakan institusi pendidikan tinggi. QWL yang baik menciptakan kondisi kerja yang mendukung riset, sementara budaya riset yang sehat mendorong kolaborasi, inovasi, dan pembelajaran berkelanjutan.

QWL sebagai Fondasi Produktivitas Akademik karena mencakup dimensi keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja yang sehat. Perlunya Komitmen Organisasi dalam mendorong perilaku ekstra peran, seperti kolaborasi dan inisiatif, yang penting dalam kegiatan riset dosen (Aruldoss, 2020; Koyuncu & Demirhan, 2021). QWL dan budaya riset dalam kebijakan institusi pendidikan tinggi merupakan langkah strategis untuk menciptakan ekosistem akademik yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. Perguruan tinggi perlu merancang kebijakan yang tidak hanya berorientasi pada output, tetapi juga pada proses, kesejahteraan, dan nilai-nilai kolaboratif dalam riset.

SIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa integrasi antara Kualitas Kehidupan Kerja (QWL) dan budaya riset berperan strategis dalam membangun ekosistem pendidikan tinggi yang produktif, inklusif, dan berkelanjutan. QWL

yang tinggi terbukti berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan dosen, motivasi kerja, dan keterlibatan dalam kegiatan riset. Sementara itu, budaya riset yang sehat mendorong kolaborasi, inovasi, dan transfer pengetahuan yang berdampak luas.

Tantangan institusional seperti beban kerja yang tinggi, ketimpangan insentif, dan minimnya dukungan struktural dapat menghambat produktivitas riset. Oleh karena itu, kebijakan pendidikan tinggi perlu dirancang secara holistik dengan mempertimbangkan aspek kesejahteraan akademik, dukungan kelembagaan, dan penguatan kapasitas sumber daya manusia. Dengan mengadopsi hasil dari studi ini, dapat menjadi masukan bagi perguruan tinggi di Indonesia khususnya dapat memperkuat daya saing akademik sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berorientasi pada keberlanjutan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi.

DISKUSI

Berdasarkan kajian literatur dari berbagai studi internasional ditemukan bahwa QWL yang baik dan budaya riset yang terbentuk dapat berkontribusi signifikan terhadap produktivitas akademik, kesejahteraan dosen, dan keberlanjutan riset di perguruan tinggi. Studi yang dikemukakan Bhatti dkk (2022) dukungan kelembagaan dan infrastruktur riset dapat meningkatkan kinerja dosen secara langsung.

Sejalan hal ini penelitian Morgan dkk (2020) bahwa tekanan dalam memetakan kinerja diperlukan dukungan secara psikososial

yang berpengaruh terhadap integritas ilmiah dan motivasi dosen melakukan riset. Karena itu kebijakan yang mengintegrasikan kualitas kehidupan kerja (QWL) dan budaya riset dianggap penting.

Hasil kajian dalam studi ini memberikan poin pembahasan yang dapat diperluas lagi terutama dalam memberikan rekomendasi kebijakan strategis bagi perguruan tinggi khususnya untuk membangun ekosistem akademik yang inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan. Diuraikan sebagai berikut: 1) **Strategi riset;** mencakup pada integrasi riset ke dalam kurikulum dan pembelajaran inquiry (Mae & Olvido, 2021) Hal ini menekankan pada penguatan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa memperkuat budaya riset sejak awal diperguruang tinggi. 2) Penguatan infrastruktur dan dukungan Riset, melalui penyediaan fasilitas riset yang memadai dan akses ke sumber daya digital terbukti meningkatkan produktivitas akademik (Quitoras & Abuso, 2021). Perguruan tinggi perlu membentuk kelembagaan dengan menyediakan unit riset yang dapat bertanggungjawab dalam menjaga kualitas dan integritas ilmiah. 3) Kebijakan memperkuat QWL sebagai dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup dan fleksibilitas kerja, mengurangi stress dan meningkatkan keterlibatan dosen di dalam aktivitas riset (Aruldoss, 2020; Zwane, 2025). 4) Sistem insentif berbasis kualitas dan dampak sosial yang dapat mengubah orientasi dari kuantitas publikasi ke kontribusi ilmiah yang lebih bermakna (Shabbir & Khalid, 2016). 5) Pengembangan kapasitas SDM melalui pelatihan riset dan mentoring antar dosen serta

mendorong kolaborasi internasional yang dapat memotivasi pada inovasi dan daya saing global (Tek, 2024). 6) Menciptakan komunitas riset yang mendukung kesejahteraan mental dan profesional dosen untuk membangun ekosistem akademik yang inklusif (Guerro dkk., 2022).

Integrasi kualitas kehidupan kerja (QWL) dan budaya riset dapat memberikan implikasi terhadap peningkatan produktivitas akademik. Dukungan kebijakan kelembagaan dari perguruan tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dosen dan memperkuat kolaborasi lintas disiplin. Perguruan tinggi yang mengadopsi kebijakan ini tidak hanya meningkatkan jumlah publikasi tetapi juga kualitas riset, inovasi, dan kontribusi sosial. Dengan demikian, strategi ini mendukung daya saing akademik global dan keberlanjutan ilmu pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, M., & Amir, M. (2020). *Comparing the Quality of Work Life among University Teachers in Punjab*. 42(2), 219–234.
- Anindhyta, C. (2024). *Strategi Kepemimpinan Digital Dalam Meningkatkan Research And Innovation Culture (Studi Kasus Di Universitas Sebelas Maret)*, 67-72
- Aruldoss, A. (2020). *The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress , job satisfaction and job commitment : evidence from India*. Journal of Advances in Management Research , 18(1) 36-662 <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Bhatti, M. A., Alyahya, M., & Alshiha, A. A. (2022). Research Culture among Higher Education Institutions of Saudi Arabia and its impact on faculty performance: Assessing the Role of Instrumentality, Research Infrastructure, and Knowledge Production. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 22(2), 15–28. <https://doi.org/10.12738/jestp.2022.2.0002>
- Devamanohar, S., & Chandrasekaran, K. (2024). *The Relationship Between Organizational Culture And Employees ' Quality Of Work Life With Special Reference To Sales Executives Of FMCGs*. 44(3), 9180–9184.
- Guerrero, J. G., Mapa-azul, C. G., & Carmona, J. O. (2022). *22 nd SEAAIR Conference " Outstanding Paper " Citation Creating a Research Culture in a Dominican University : Perspectives and Productivity of the University of Santo Tomas Legazpi Faculty*. 20(2), 210–225.
- Hartadi, M., Handoko, V. R., Muhith, A., & ... (2020). The Transformational Leadership Style And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior And Employees' *International Journal of* <https://jknusantara.com/index.php/ijnms/article/view/270>
- Hernández-peña, Y., Maldonado, E. A., & Cardenas, J. U. (2022). *JOURNAL OF LANGUAGE Training Of The Student Researcher In Higher Education In*. 18(4), 473–491.
- Keller, K. R. I. (2020). The External Social and Economic Benefits of Higher Education:

- Empirical Evidence from Worldwide Data. *Journal of Education Finance*, 46(4), 431–455. <https://doi.org/10.1353/jef.2021.a796975>
- Koyuncu, D., & Demirhan, G. (2021). *Quality of Work Life , Organizational Commitment , and Organizational Citizenship Behaviour of Teaching Staff in Higher Education Institutions Article Type : Research Article*. 2(67725), 98–109.
- Mae, M., & Olvido, J. (2021). Developing Research Culture: An Outcomes Perspective. In *The Journal of Research Administration* (Issue 52).
- Méndez, E. H., & Reyes, R. (2014). *Research Culture in Higher Education : The Case of a Foreign Language Department in Mexico*. 16(2), 135–150.
- Mohammadi, S., & Karupiah, P. (2020). *Quality of work life and academic staff performance : a comparative study in public and private universities in Malaysia*. 45(6), 1093–1107.
- Moran, H., Karlin, L., Lauchlan, E., Rappaport, S. J., Bleasdale, B., Wild, L., & Dorr, J. (2020). Understanding Research Culture: What researchers think about the culture they work in. *Wellcome Open Research*, 5, 201. <https://doi.org/10.12688/wellcomeopenres.15832.1>
- Ndjoonduezu, U., & Murangi, A. (2025). Transformational leadership, co-worker support, engagement and motivation at institutions of higher learning in Windhoek, Namibia. *SA Journal of Human Resource Management*, 23, 1–8. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.2943>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lahu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). *The PRISMA 2020 statement : an updated guideline for reporting systematic reviews Systematic reviews and Meta-Analyses*. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Quitonas, M. C. L., & Abuso, J. E. (2021). Best Practices of Higher Education Institutions (HEIs) for the Development of Research Culture in the Philippines. *Pedagogical Research*, 6(1), em 0087. <https://doi.org/10.29333/pr/9355>
- Rossouw. (2020). *Developing a Faculty Research Culture in Higher Education : A South African Perspective*. 18, 248–255.
- Serdyukov, P., & Makhluif, H. (2004). *Growing National University Research Culture : Goals and Steps*. 2–13.
- Shabbir, M., & Khalid, M. I. (2016). *Humanizing Research Culture System through Quality Assurance Practices in the Universities of Pakistan*. 38(1), 235–250.
- Sherab, Kezang, Schuelka, M. (2019). The Value of Research Culture in Bhutan. *The Druk Journal*, 5(1), 72–83.
- Singh, A., & Maini, J. J. (2021). *Quality of work life and job performance : A study of faculty working in the technical*

institutions. February 2020, 667–687.

<https://doi.org/10.1111/hequ.12292>

Srinivasaiah, R., & Renuka, S. D. (2023).

Quality management practices and quality of work life – a conceptual model development. 40(2), 391–418.

<https://doi.org/10.1108/IJQRM-06-2021-0189>

Taggart, G. (2021). *Administrative Intensity*

and Faculty Job Stress. January, 605–621.

Tek, M. (2024). *What makes academics (in)*

active in higher education internationalisation : evidence from Cambodia. 46(4), 362–376.

Zwane, N. C. (2025). An integrated framework

for academic staff well-being: Positive and relational lenses. *SA Journal of Human Resource Management, 23(2019), 1–14.*

<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v23i0.303>

2

Scimago Journal & Country Rank

10 Negara dengan Publiaksi Terbanyak

<https://data.goodstats.id>