

# KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN HIDUP: STUDI META-ANALISIS

Ade Irma Suryani

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No 100, Depok 16424, Jawa Barat  
ade\_irma\_suryani@staff.gunadarma.ac.id

## Abstrak

Tujuan dari studi meta-analisis ini adalah untuk melihat bagaimana korelasi keseimbangan kerja dan kepuasan hidup yang sebenarnya. Meta-analisis dilakukan pada 20 studi yang berasal dari 15 artikel ilmiah yang dipublikasikan antara tahun 2012 hingga tahun 2018 dengan jumlah sampel keseluruhan sebanyak 9.079. Analisis data yang dilakukan dalam meta-analisis ini yaitu teknik meta analisis dua artefak. Koreksi dua artefak yang digunakan terdiri dari koreksi kesalahan pengambilan sampel dan koreksi kesalahan pengukuran. Berdasarkan hasil meta-analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup memiliki korelasi yang positif ( $r = 0.423$ ). Hal ini mendukung studi-studi sebelumnya dimana individu yang mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadinya maka akan lebih mudah untuk menemukan kepuasan hidup.

**Kata Kunci:** *kepuasan hidup, keseimbangan kehidupan kerja, meta-analisis*

## Abstract

The aim of this meta-analysis study is to see the true correlation between work-life balance and life satisfaction . The meta-analysis was conducted on 20 studies from 15 scientific articles published in 2012 to 2018 with a total sample size of 9.079. Datas analysis used in this meta-analysis is two artifacts meta-analysis technique. The Correction of two artifacts used in this research are sampling error correction and measurement error correction. The result of the meta-analysis has been conducted shows that work-life balance and life satisfaction have a positive correlation ( $r = 0,423$ ). These results support previous studies where individuals who are able to balance the demands of work and personal life will find it easier to find life satisfaction.

**Keywords:** *life satisfaction, meta-analysis, work-life balance*

## PENDAHULUAN

Kepuasan menjadi hal penting bagi siapapun individu yang hidup di zaman ini. Kepuasan berarti kondisi pikiran, yaitu penilaian evaluatif terhadap sesuatu. Kepuasan hidup dilihat sebagai cara pandang seseorang dalam memandang kehidupannya dan bagaimana kehidupan itu terjadi. Sinonim kata dari kepuasan hidup ialah kebahagiaan atau kesejahteraan, namun kepuasan hidup lebih

menekankan pada karakter subjektif, yang mengacu pada evaluasi keseluruhan daripada perasaan saat itu atau perasaan yang lebih spesifik (Yusuf & Khan, 2018).

Kepuasan hidup merupakan penilaian kognitif individu secara sadar mengenai kehidupannya secara menyeluruh dengan kriteria penilaian yang ditetapkan sendiri oleh individu tersebut (Pavot & Diner, 1993). Menurut Sousa dan Lyubomirsky (2001),

kepuasan hidup diartikan sebagai penerimaan individu terhadap keadaan hidupnya.

Kepuasan hidup juga berkaitan dengan beberapa peristiwa besar dalam kehidupan keluarga termasuk pekerjaan. Banyak penelitian menjelaskan dampak positif dari kepuasan bagi individu yang bekerja maupun organisasi atau perusahaan. Dampak kepuasan bagi individu maupun organisasi dapat dilihat dari penurunan kehilangan pekerjaan dan turnover (Luhmann, Lucas, Eid, & Diener, 2013) menurunnya intensi turnover karyawan (Ghiselli, Lopa, & Bai, 2001), kelelahan kerja (Anand & Arora, 2009), serta meningkatnya komitmen organisasi (Jones, 2006), juga kepuasan kerja (Tavassoli, & Sune, 2018). Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan oleh Argyle (2001), individu yang memiliki status bekerja akan merasa lebih puas dibanding dengan individu yang tidak bekerja pada umumnya. Jenis atau status kerja, kesehatan, daya tarik fisik, otonomi, kesempatan berinteraksi dengan orang lain, dan keseimbangan antara harapan dengan pencapaian menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup seseorang (Hurlock, 2004). Kepuasan hidup diketahui juga dipengaruhi oleh dukungan sosial melalui keseimbangan kehidupan kerja (Kumar & Chaturvedi, 2018).

Tidak adanya gangguan peran kerja dan peran keluarga menunjukkan kemungkinan bahwa seseorang merasa memiliki keseimbangan kehidupan kerja. Ketika individu merasa dirinya mampu menyeimbangkan peran

antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan keluarga, maka kepuasan hidup akan dirasakan oleh individu. Bukan hanya kepuasan hidup saja, melainkan juga kepuasan keluarga dirasakan dengan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan (Devi & Rani, 2012).

Keseimbangan kehidupan kerja dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarga (Schermerhon, Hunt, & Osborn, 2002). Menurut Lockwood (2003) keseimbangan kehidupan kerja diartikan sebagai suatu keadaan seimbang pada dua tuntutan dimana pekerjaan dan kehidupan seorang individu adalah sama. Sejalan dengan penjelasan Sturges dan Guest (2004) yang mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja yaitu kemampuan individu untuk memenuhi pekerjaan, memenuhi komitmen keluarga, serta tanggung jawab kerja dan kegiatan lainnya (seperti kegiatan sosial).

Keseimbangan kehidupan kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak positif bagi kemajuan perusahaan (Somoro, Breitenecker & Shah, 2018; Bataineh, 2019). Individu yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan juga dapat menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja (Saeed & Farooqi, 2014; Agha, Azmi & Irfan, 2017; Shantha, 2019) dan juga kepuasan hidup (Kaur, 2017). Hasil penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan

hidup telah banyak ditemukan dari studi peneliti-peneliti sebelumnya. Studi yang dilakukan pada polisi Qatar menunjukkan adanya hubungan yang positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup (Yusuf & Khan, 2018). Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup telah diteliti dalam penelitian Gorsy dan Panwar, (2016) yang dilakukan dalam konteks sosio-budaya India pada dua kelompok pengajar yaitu guru dan dosen menunjukkan hasil bahwa keseimbangan kehidupan kerja pada guru memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan kepuasan hidup dibanding pada kelompok dosen. Hasil penelitian-penelitian tersebut sejalan dengan banyak penelitian yang dilakukan pada karyawan yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup karyawan (Umer, & Rehman, 2013; Haar, Russo, Sune & Malaterre, Brombacher, 2014; Susi, & Jawaharrani, 2015; Tavassoli & Sune, 2018). Tidak hanya pada individu yang bekerja, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup diketahui juga memiliki korelasi yang positif pada mahasiswa (Kumar, & Chaturvedi, 2018).

Individu yang mampu menyeimbangkan peran dirinya dalam aktivitas bekerja dengan dengan perannya dalam kehidupan pribadi akan lebih mudah untuk menerima dan memaknai setiap kejadian yang terjadi dalam hidupnya yang dapat meningkatkan kepuasan hidup. Berdasarkan uraian-uraian

yang telah dijelaskan di atas diketahui bahwa studi-studi mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup dilakukan kepada berbagai karakteristik individu yang bekerja pada waktu dan tempat yang berbeda-beda menunjukkan hasil yang sama yaitu adanya hubungan di antara kedua variabel tersebut, maka melalui studi meta-analisis ini penelitian dilakukan untuk menjelaskan apakah keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup konsisten memiliki korelasi yang positif. Sehingga, hasil meta-analisis ini dapat memberikan pandangan pasti bagi penelitian selanjutnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja yang berkorelasi positif dengan kepuasan hidup.

## **METODE PENELITIAN**

Tahapan studi meta-analisis ini pertama kali adalah mencari data artikel ilmiah studi-studi sebelumnya mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup yang memenuhi kriteria. Pencarian artikel mulai dilakukan dengan memasukkan kata kunci *work-life balance* dan *life satisfaction* melalui *Academia Edu*, *Emerald*, *Science-direct*, *Schoolar Google*.

Artikel ilmiah yang ditemukan telah berdasarkan kriteria yang dibutuhkan dalam studi meta-analisis yaitu artikel-artikel ilmiah yang di dalam penelitiannya mencantumkan nilai koefisien korelasi atau nilai koefisien regresi, mencantumkan besaran nilai t, f atau d, dan nilai reliabilitas alat ukur. Berdasarkan hasil penemuan artikel-artikel ilmiah tersebut,

ditemukan beberapa artikel yang mencantumkan besaran nilai reliabilitas pada alat ukur keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup, namun beberapa artikel lainnya ditemukan hanya mencantumkan nilai reliabilitas dari salah satu alat ukur saja.

Setelah melakukan pencarian artikel ilmiah berdasarkan kriteria yang ditentukan, ditemukan studi yang berjumlah 20 dari 15 penelitian. Studi-studi ini diketahui telah dipublikasikan pada tahun 2012 sampai dengan tahun 2018. Hasil 20 studi ini diketahui bahwa artikel studi berasal dari *Journal Advanced Research in Applied Science*, *International Journal in Management and Social Science*, *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science (IJSEAS)*, *Academic Research Journal*, *Australian Journal of Career Development*, *Journal of Vocational Behavior*, *International Journal on Information Sciences and Computing*, *International Journal Happiness and Development*, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, *WALIA Journal*, *Scholarly Research Journal for Interdisciplinary Studies*, *International Journal of Social Sciences*, *The International Journal of Human Resource Management*.

Analisis data dilakukan dengan dua artefak yang ditelaah dalam penelitian studi meta-analisis ini yaitu dengan melakukan koreksi kesalahan pengambilan sampel dan koreksi kesalahan pengukuran. Adapun langkah-langkah analisis data yang digunakan dalam teknik studi meta analisis menurut

Hunter dan Schmidt (1990), mengungkapkan yaitu pertama, melakukan transformasi data yang berasal dari nilai F diubah menjadi nilai t, d, dan r. Kedua, Bare Bones dilakukan dalam meta analisis yang digunakan sebagai koreksi kesalahan sampel dengan menghitung mean korelasi populasi, lalu menghitung varians korelasi  $r_{xy} (\sigma^2 r)$ , kemudian menghitung varians kesalahan pengambilan sampel ( $\sigma^2 e$ ), dan dampak pengambilan sampel. Ketiga, melakukan koreksi kesalahan pengukuran yaitu dengan menghitung besaran rerata gabungan, menghitung juga koreksi kesalahan pengukuran pada x dan y, kemudian koreksi yang sesungguhnya dari populasi, interval kepercayaan dan bagaimana dampak variasi reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Studi meta analisis ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari 20 studi terkait korelasi keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup.

Hasil analisis meta analisis ini dapat digunakan sebagai dasar untuk peneliti selanjutnya yang ingin meneliti mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup dalam menerima atau menolak hipotesis. Karakteristik sampel dalam studi yang ditemukan menunjukkan bahwa jumlah total sampel keseluruhan dalam studi ini diketahui sebanyak 9.079 dengan karakteristik sampel penelitian ini antara lain sebagian besar adalah karyawan, kemudian sampel lainnya adalah polisi, dosen, dan guru.

Berikut ini merupakan tabel karakteristik sampel penelitian dalam meta analisis ini. Berdasarkan hasil dari analisis data yang dilakukan melalui koreksi kesalahan pengambilan sampel diketahui bahwa sampel dalam studi yang dianalisis berjumlah 9.079 dengan sampel karyawan sebagai

karakteristik sampel terbesar dan memiliki korelasi tertinggi dalam studi ini. Hasil yang ditemukan menunjukkan bahwa nilai korelasional yang ditemukan pada masing-masing studi memiliki nilai korelasi  $r$  yang positif dengan rentang nilai  $r$  antara 0.21 hingga 0.71.

**Tabel 1. Karakteristik Sampel Studi Penelitian Sebelumnya**

Tahun Penelitian	Peneliti	Studi Ke-	Sampel	
			Jumlah (N)	Karakteristik
2018	Yusuf & Khan	1	100	Polisi
2016	Gorsy & Panwar	2	75	Guru
2016	Gorsy & Panwar	3	75	Dosen
2015	Susi & Jawaharrani	4	494	Karyawan profesional ITES
2013	Umer & Rehman	5	105	Karyawan wanita
2017	Karckay & Bakalim	6	356	Karyawan
2014	Haar, Russo, Sune, & Malaterre	7	1416	Karyawan
2014	Brombacher	8	110	Karyawan
2012	Devi & Rani	9	280	Karyawan
2018	Kumar & Chaturvedi	10	232	Mahasiswa
2017	Cain, Busser & Kang	11	281	Karyawan
2018	Alvi	12	150	Karyawan
2017	Kaur	13	200	Karyawan wanita
2017	Kaur	14	200	Karyawan laki-laki
2018	Tavassoli & Sune	15	136	Karyawan
2016	Stief	16	953	Karyawan Belgia
2016	Stief	17	1608	Karyawan Jerman
2016	Stief	18	991	Karyawan Belanda
2013	Haar	19	609	Karyawan Orangtua
2013	Haar	20	708	Karyawan bukan Orangtua
Total (N)			9.079	

Nilai korelasi terendah ditemukan pada karakteristik sampel karyawan Belanda

dengan jenis pekerjaan yang berbeda beda, sedangkan nilai korelasi tertinggi ditemukan

pada karyawan profesional ITES (*Information Technology Enabled Services*). Angka estimasi rerata korelasi menunjukkan nilai sebesar 0.423 di mana sesuai dengan hasil korelasi studi-studi sebelumnya bahwa keseimbangan kehidupan kerja berkorelasi positif dengan kepuasan hidup.

Dilihat berdasarkan varians kesalahan pengambilan sampel, nilai dari *varians error* menunjukkan angka 0.0014 dengan estimasi varians korelasi populasi sesungguhnya sebesar 0.0236. Berdasarkan hasil analisis koreksi kesalahan pengambilan sampel dalam

studi meta analisis ini diketahui juga bahwa jumlah penghitungan kesalahan pengambilan sampel menunjukkan interval kepercayaan sebesar 2.753 dengan standar deviasi yang ditemukan menunjukkan skor nilai lebih dari 0, sehingga dalam studi ini dapat dikatakan bahwa korelasi kedua variabel adalah positif. Korelasi yang positif antara kehidupan kerja dan kepuasan hidup ini memiliki presentase variansi yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel yang kecil yaitu sebesar 5.93% dan sebesar 94.07% belum terspesifikasikan dari faktor lainnya.

**Tabel 2. Nilai Korelasi Studi Penelitian Sebelumnya**

Studi ke	N	Sampel	Nilai rxy/r <sub>i</sub>	N x r <sub>i</sub>	r <sub>i</sub> - r	(r <sub>i</sub> - r) <sup>2</sup>	N(r <sub>i</sub> - r) <sup>2</sup>
1	100	Polisi	0.64	64	0.217	0.047	4.689
2	75	Guru	0.56	42	0.137	0.019	1.398
3	75	Dosen	0.34	25.5	-0.083	0.007	0.522
4	494	Karyawan	0.71	350.74	0.287	0.082	40.559
5	105	Karyawan wanita	0.56	58.8	0.137	0.019	1.957
6	356	Karyawan	0.41	145.96	-0.013	0.000	0.065
7	1416	Karyawan	0.47	665.52	0.047	0.002	3.067
8	110	Karyawan	0.35	38.50	-0.073	0.005	0.594
9	280	Karyawan	0.31	86.8	-0.113	0.013	3.605
10	232	Mahasiswa	0.34	78.88	-0.083	0.007	1.616
11	281	Karyawan	0.43	120.83	0.007	0.000	0.012
12	150	Karyawan	0.65	97.5	0.227	0.051	7.698
13	200	Karyawan wanita	0.38	76	-0.043	0.002	0.378
14	200	Karyawan laki-laki	0.39	78	-0.033	0.001	0.224
15	136	Karyawan	0.53	72.08	0.107	0.011	1.544
16	953	Karyawan Belgia	0.30	285.9	-0.123	0.015	14.526
17	1608	Karyawan Jerman	0.30	482.4	-0.123	0.015	24.510
18	991	Karyawan Belanda	0.21	208.11	-0.213	0.046	45.156
19	609	Karyawan Orangtua	0.61	371.49	0,187	0,035	21, 191
20	708	Karyawan bukan Orangtua	0.70	495.6	0,277	0,076	54, 143
Jumlah	9079		9.19	3844.61	0.720	0.453	227.45
Rerata	453.950		0.46	0.423	0.000079	0.000050	0.0250

**Tabel 3. Rangkuman Hasil dari Koreksi Kesalahan Pengambilan Sampel**

Perhitungan	Hasil dari 20 Studi
Total (N)	9079
Rerata korelasi populasi ( $\bar{r}$ )	0.423
Varians korelasi populasi ( $\sigma^2r$ )	0.025
Varians kesalahan pengambilan sampel atau varians error ( $\sigma^2e$ )	0.0014
Estimasi varians korelasi populasi ( $\sigma^2\rho$ )	0.0236
Interval kepercayaan	2.753
Dampak kesalahan pengambilan sampel	5.93%

**Tabel 4. Skor Reliabilitas untuk Alat Ukur Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup**

Studi ke	N	Sampel	raa	(a)	rbb	(b)
1	100	Polisi	0.87	0.9327	0.82	0.9055
2	75	Guru	0.93	0.9644	0.84	0.9165
3	75	Dosen	0.93	0.9644	0.84	0.9165
4	494	Karyawan	0.85	0.9220	0.94	0.9695
5	105	Karyawan Wanita	0.78	0.8832	0.85	0.9220
6	356	Karyawan	0.92	0.9592	0.87	0.9327
7	1416	Karyawan	0.83	0.9110	0.80	0.8944
8	110	Karyawan	0.95	0.9747	0.82	0.9055
9	280	Karyawan	-	-	0.91	0.9539
10	232	Mahasiswa	0.72	0.8485	0.85	0.9220
11	281	Karyawan	-	-	-	-
12	150	Karyawan	0.69	0.8307	0.67	0.8185
13	200	Karyawan wanita	0.93	0.9644	0.77	0.8775
14	200	Karyawan laki-laki	0.93	0.9644	0.80	0.8775
15	136	Karyawan	0.75	0.8660	0.80	0.8944
16	953	Karyawan Belgia	-	-	-	-
17	1608	Karyawan Jerman	-	-	-	-
18	991	Karyawan Belanda	-	-	-	-
19	609	Karyawan Orangtua	0.8	0.8944	0.82	0.9055
20	708	Karyawan bukan Orangtua	0.74	0.8602	0.80	0.8944
Jumlah	9079		12.620	13.740	13.170	14.507
Rerata	453.950		0.841	0.916	0.823	0.853
SD			0.090	0.049	0.061	0.222

**Tabel 5. Rangkuman Hasil dari Koreksi Kesalahan Pengukuran**

Perhitungan	Hasil dari 20 Studi
Total (N)	9.079
Rerata gabungan ( $\bar{A}$ )	0.781
Korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran ( $\rho$ )	0.541
Koefisien kuadrat variasi (V)	0.070
Varians yang mengacu variasi artifak (varians error)	0.012
Varians korelasi sesungguhnya Var ( $\rho$ )	0.019
Interval kepercayaan	3.94
Dampak variasi reliabilitas	50.84%.

Adapun rangkuman hasil dari koreksi kesalahan pengambilan sampel dapat dilihat dalam Tabel 3. Setelah melakukan koreksi kesalahan sampel, koreksi kesalahan pengukuran dilakukan dengan terlebih dahulu melihat nilai dari skor reliabilitas masing-masing variabel penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup yang dicantumkan dalam 20 studi yang dianalisis. Data yang ditemukan berdasarkan hasil dari 20 studi diketahui bahwa hanya 15 studi yang mencantumkan reliabilitas alat ukur variabel keseimbangan kehidupan kerja, sedangkan untuk alat ukur variabel kepuasan hidup ditemukan pada 16 studi. Pada Tabel 4 terdapat sebaran skor reliabilitas yang ditemukan pada masing-masing variabel yang disusun untuk mencari estimasi kesalahan pengukuran. Rangkuman hasil dari koreksi kesalahan pengukuran dapat dilihat dalam Tabel 5.

Berdasarkan hasil penghitungan kesalahan pengukuran dari 20 studi yang dianalisis diperoleh hasil rerata gabungan yang berasal dari rerata reliabilitas keseimbangan kehidupan kerja dan reliabilitas kepuasan hidup yaitu sebesar 0.781. Hasil ini dilihat berdasarkan nilai reliabilitas keseimbangan kehidupan kerja yang tercantum pada 15 studi dan 16 studi yang mencantumkan nilai reliabilitas kepuasan hidup. Hasil korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran diketahui 0.541 dengan skor koefisien kuadrat variasi yaitu 0.070. Varians yang mengacu variasi artifak atau disebut

juga dengan varians error menunjukkan hasil 0.012 dan varians korelasi sesungguhnya sebesar 0.019.

Skor nilai interval kepercayaan yang ditemukan dari hasil koreksi kesalahan pengukuran adalah 3.94 dengan standar deviasi di atas 0, sehingga hal ini menunjukkan bahwa korelasi kedua variabel adalah positif yang artinya keseimbangan kehidupan kerja memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan hidup. Namun, dari hasil analisis kesalahan pengukuran, ditemukan bahwa dampak variasi reliabilitas menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan dampak kesalahan pengambilan sampel. Hasil analisis menunjukkan presentase variansi yang disebabkan kesalahan pengukuran sebesar 50.84% sedangkan 49.16% belum terspesifikasikan. Jika dilihat dari besaran nilai reliabilitas alat ukur yang ditemukan pada masing-masing variabel, diketahui secara umum skor nilai reliabilitas alat ukur kedua variabel sudah cukup baik berada di rentang 0.69-0.95. Besarnya presentase variansi yang disebabkan kesalahan pengukuran dapat menggambarkan bahwa adanya kemungkinan kesalahan atau kekeliruan dalam pengukuran, misalnya seperti pemilihan alat ukur yang kurang sesuai untuk penelitian mengenai keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup ini.

Setelah melakukan dua artefak koreksi kesalahan sampel dan pengukuran, hasil dari meta analisis pada studi ini menunjukkan bahwa ada hubungan keseimbangan

kehidupan kerja dan kepuasan hidup secara konsisten. Hal ini dapat dilihat dari hasil nilai  $r$  sebesar 0.423 yang masuk dalam daerah batas interval untuk bisa diterima. Oleh karena itu, hasil studi meta analisis menunjukkan hipotesis yang diterima yaitu ada hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup, dimana semakin tinggi keseimbangan kehidupan kerja maka semakin tinggi kepuasan hidup.

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi hal penting yang tidak bisa diabaikan bagi karyawan sebagai individu maupun bagi perusahaan atau organisasi, dimana upaya keduanya baik individu maupun organisasi harus saling melengkapi (Chandra, 2012). Menurut Greenhaus, Collin, dan Shaw (2002) *balance* atau keseimbangan dalam kehidupan dan kerja yang dimaksud di sini adalah tidak adanya konflik. Konflik tidak terjadi karena keseimbangan kehidupan kerja memberikan pengaruh yang positif bagi individu melalui interaksi dengan orang lain yaitu keluarga, teman, sahabat, rekan kerja, atasan dll.

Adanya dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja dan atasan yang dirasakan mampu menurunkan konflik kerja keluarga, seperti dukungan sosial berupa dukungan emosional saat individu mengalami konflik pekerjaan maupun pribadi sehingga keseimbangan kehidupan kerja didapatkan. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Uddin, Ali dan Khan (2020) kepada karyawan wanita industri perbankan Bangladesh bahwa

pentingnya dukungan tempat kerja yang dirasakan, dukungan emosional dan instrumental supervisor yang dirasakan, dukungan emosional rekan kerja dan dukungan keluarga yang dirasakan bagi keseimbangan kehidupan kerja. Dukungan sosial diketahui juga berpengaruh terhadap kepuasan hidup (Rashid, Nordin, Omar, Ismail, 2011) di mana keluarga menjadi sumber utama dukungan sosial bagi wanita karir paruh baya yang dapat memprediksi kepuasan hidup (Zakaria, Ijon, Shararuddin & Yin, 2018). Ketika individu tidak memiliki konflik antara dirinya, pekerjaan dengan keluarga, menyeimbangkan beberapa peran dan tugas maka keseimbangan kehidupan kerja akan tercapai (Kumarasamy, Pangil & Isa, 2015; Karckay & Bakalim, 2017). Hal ini berkaitan juga dengan karakteristik pekerjaan sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja. Pekerjaan-pekerjaan yang menuntut menghabiskan banyak waktu dengan beban pekerjaan yang tinggi tentu akan mengurangi serangkaian aktifitas keharmonisan keluarga, individu akan sedikit memiliki waktu untuk menghabiskan bersama keluarga hingga munculnya konflik dalam keluarga yang dapat mengurangi kepuasan hidup. Beban kerja yang tinggi berkorelasi negatif dengan kepuasan hidup, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kepuasan hidup (Upadyaya, Vartiainen, & Aro, 2016)

Pentingnya keseimbangan kehidupan kerja tidak hanya berpengaruh pada kepuasan

hidup saja yang meningkat (Parkes & Langford, 2008; Umer & Rehman, 2013; Haar, 2013), melainkan juga kesehatan mental. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Haar, Russo, Sune & Malaterre 2014; Kaur, 2016) bahwa individu yang mampu menyeimbangkan kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi maka mempengaruhi kesehatan mentalnya.

Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup juga berdampak positif bagi perusahaan. Hal ini dilihat dari hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja mempengaruhi kepuasan hidup individu hingga tercapainya kepuasan kerja, menurunnya burnout (Alvi, 2018; Kaur 2017; Stief, 2016). Pengalaman-pengalaman positif yang dirasakan oleh individu menyebabkan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan hidup dan pada akhirnya mencapai *work engagement* (Brombacher, 2014; Cain, Busser & Kang, 2018)

## SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari studi meta-analisis ini yaitu adanya hubungan positif antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup. Hasil koreksi kesalahan pengambilan sampel dan juga koreksi kesalahan pengukuran yang telah dilakukan dalam studi ini menunjukkan presentase dampak kesalahan pengukuran yang besar dengan nilai 50.84% sehingga memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk lebih

memperhatikan alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian serta memperhatikan nilai reliabilitas alat ukur tersebut. Oleh karena itu, hasil dari studi meta analisis ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang tertarik meneliti tentang keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agha, K., Azmi, F. T., & Irfan, A. (2017). Work-life balance and job satisfaction: An Empirical study focusing on higher education teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164-171.
- \*Alvi, A. A. U. (2018). How does balanced work life influence the job stress, job satisfaction, and life satisfaction of employees? *Walia Journal*, 34(1), 145-150.
- Anand, M., & Arora, D. (2009). Burnout, life satisfaction and quality of life among executives of multinational companies. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 35(1), 159-164.
- Argyle, M. (2001). *The psychology of happiness (2<sup>nd</sup> edition)*. New York: Routledge
- Bataineh, K. A. (2019). Work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International Business research*, 12(2), 99-112.
- \*Brombacher, A. L. M. (2014). *The relation between work-life balance crafting, work engagement and life satisfaction*

- of dual-earner couples. Unpublished thesis. Faculty of Behavioural and Social Science University Utrecht
- \*Cain, L., Busser, J., & Kang, H.J. (2018). Executive chefs' calling: Effect on engagement, work life balance and life satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 30(5), 2287-2307.
- Chandra, V. (2012). Work-life balance: Eastern and western perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(5), 1040-1056
- \*Devi, C. A., Rani, S. S. (2012). Work-life balance as a determinant of life satisfaction and family satisfaction-study among women in BPO. *International Journal on Information Sciences and Computing*, 6(1), 15-20
- Ghiselli, R. E., Lopa, J. M., & Bai, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intention among food service managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37
- Gorsy, C., & Panwar, N. (2016). Work-life balance, life satisfaction and personality traits among teaching professionals. *International Journal in Management and Social Science*, 4(2), 98-105.
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2002). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510-531
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (1990). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. London: Sage Publication
- Hurlock, E. (2004). *Psikologi perkembangan suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan*. Alih Bahasa: Istiwidianti & Soedjarwo. Erlangga: Jakarta.
- \*Haar, J. M. (2013). Testing a new measure of wor-life balance: A astudy of parent and non-parent employees from New Zealand. *The Iternational Journal of Human Resource Management*, 24(17), 3305-3324
- \*Haar, J. M., Russo, M., Sune, A., Malaterre, A. O. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361-373
- Jones, M. D. (2006). Which is a better predictor of job performance: Job satisfaction or life satisfaction. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 8, 40-42
- \*Kaur, J. (2017). Work-life balance: It's relationship with stress, mental health, life and job satisfaction among employees of privat sector banks of Chandigarh and Adjoining areas. *Scholarly Research Journal for Interdisiplinary Studies*, 4, 8467-8490.
- \*Karckay, A. T., & Bakalim, O. (2017). The

- mediating effect of work-life balance on the relationship between work-family conflict and life satisfaction. *Australian Journal of Career Development*, 26(1), 3-13.
- \*Kumar, K., & Chaturvedi, R (2018). An Empirical study of social support, stress, and life satisfaction among engineering graduates: Mediating role of perceived work/study life balance. *International Journal Happiness and Development*, 4(1), 25-39.
- Kumarasamy, M.M., Pangil, F., & Isa, M.F. (2015). Individual, organizational and environmental factors affecting work-life balance. *Asian Social Science*, 11(25), 111-123
- Lockwood, N. R. (2003). *Work/life balance challenges and solutions*. New York: Society for Human Resource Management Research Department
- Luhmann, M., Lucas, R., Eid, M., & Dinner, E. (2013). The prospective effect of life satisfaction on life event. *Social Psychological and Personality Science*, 4(1), 39-45.
- Parkes, L. P., & Langford, P. H. (2008). Work-life balance or work-life alignment? A test of the importance of work-life balance for employee engagement and intention to stay in organizations. *Journal of Management & Organization*, 14(13), 267-284.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Journal of Psychology Assessment*, 5(2), 164-172.
- Rashid, W. E. W., Nordin, M. S., Omar, A., & Ismail, I. (2011). Evaluating the social support and self-esteem towards work-family enrichment in achieving life satisfaction. *International Conference on Innovation, Management and Service IPEDR*, 14.
- Saaed, K., & Farooqi, Y., A. (2014). Examining the relationship between work life balance, job stress and job satisfaction among university teachers (a case of university of Gujrat). *International Journal of Multi-disciplinary Sciences and Engineering*, 5(6), 9-15.
- Shantha, A. A. (2019). The impact of work-life balance on job satisfaction: With special reference to ABC private limited in Sri Lanka. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 3(6), 97-108.
- Schermerhorn, J. R., Hunt J. G., & Osborn R. N. (2002). *Organizational behavior 7th edition*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Soomro, A. A., Breitenecker, R. J., & Shah, S. A. M. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7(1), 961-146.

- Sousa, L., & Lybomirsky, S. (2001), Life satisfaction. *In J. Worrel (Ed.), Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender.* San Diego: Academic Press.
- \*Stief, L. K. F. (2016). Job satisfaction and life satisfaction: an analysis of influence of socio-demographic factors and Industries in Belgium, Germany, and Netherlands. *Marble Research Papers.*
- Stugers, J., & Gues, D. (2004). Working to live or living to work? Work/life balance early in the career. *Human Resource Management Journal, 14(4), 5-20.*
- \*Susi, D., & Jawaharrani. (2015). Collisions of work-life balance on life satisfaction of ites working professionals. *International Journal of Scientific Engineering and Applied Science (USEAS), 234-248.*
- \*Tavassoli, T., & Sune, A. (2018). A National study on the antecedents and outcomes of work-life balance in Iran. *PEOPLE: International Journal of Social Sciences, 3(3), 1616-1636.*
- Udin, M., Ali, K. B., & Khan, M. A. (2020). Perceived social support (PSS) and work-life balance (WLB) in a Developing Country: The moderating impact of work-life policy. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS), 13(4), 733-761.*
- \*Umer, R., & Rehman, M. Z. U. (2013). Impact of work life balance and work life conflict on the life satisfaction of working women: A case study of higher education sector of twin cities of Pakistan. *Academic Reasearch International, 4(5), 445-458.*
- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Aro, K. S. (2016). From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. *Burnout Research, 3, 101-108.*
- \*Yusuf, S., & Khan, A. S. (2018). Impact of work-life balance on life satisfaction among Qatar police personnel. *Journal for Advanced Research in Applied Sciences, 5, 420-424.*
- Zakaria, S. M., Ijin, R., Shaharuddin, W. Y. W., & Yin, S. (2018). Career satisfaction and social support as the life satisfaction indicator of middle age career women in Klantan. *Man In India, 97(23), 407-418.*

Ket: \*= yang digunakan untuk meta-analisis