

# KESEIMBANGAN PEKERJAAN-KELUARGA DAN KEBAHAGIAAN: STUDI META-ANALISIS

Nita Sri Handayani  
Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No.100, Depok 16424, Jawa Barat  
nita\_handayani@staff.gunadarma.ac.id

## Abstrak

Tujuan dilakukannya studi meta-analisis ini adalah untuk melihat bagaimana korelasi sebenarnya antara keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik meta analisis dua artefak yaitu koreksi kesalahan pengambilan sampel dan koreksi kesalahan pengukuran. Berdasarkan hasil 16 penelitian ilmiah sebelumnya ditemukan rentang penelitian empiris yang dipublikasi antara tahun 2003 hingga tahun 2020 dengan jumlah sampel seluruhnya sebanyak  $N= 4.654$ . Hasil meta-analisis menunjukkan bahwa keseimbangan pekerjaan keluarga berkorelasi positif dengan kebahagiaan ( $r = 0.561$ ).

**Kata Kunci:** kebahagiaan, meta-analisis, keseimbangan pekerjaan keluarga

## Abstract

The purpose of conducting this meta-analysis study was to see how the true correlation between work family balance and happiness. Data analysis was carried out using meta-analysis techniques of two artifacts, namely correction of sampling errors and correction of measurement errors. Based on the results of 16 scientific studies conducted by meta-analysis, it was found that the range of empirical research published between 2003 and 2020 with a total sample size of  $N = 4.654$ . The meta-analysis results showed that the balance of family work is positively correlated with happiness ( $r = 0.561$ ).

**Keywords:** happiness, meta-analysis, work family balance

## PENDAHULUAN

Kebahagiaan adalah hal yang ingin dicapai oleh semua orang, baik laki-laki maupun perempuan. Jika individu ditanya tentang tujuan hidupnya, kebahagiaan mungkin akan menjadi jawaban bagi sebagian besar orang (Diener, 2000, Patnani, 2012) . Berbagai upaya dilakukan oleh manusia untuk mencapai kondisi bahagia. Setiap usaha yang dilakukan oleh inidvidu satu dengan yang lainnya untuk meraih kebahagiaan tentu saja akan berbeda, karena akan disesuaikan dengan tingkat kebahagiaan yang akan

diraih oleh individu itu. Oleh karena itu, sebuah kebahagiaan tidak mungkin dapat diraih tanpa ada usaha yang melatarbelakanginya. Bukan hal yang biasa lagi jika manusia akan bekerja keras untuk dapat meraih kebahagiaan (Elfida, 2008). Banyak faktor yang didefinisikan sebagai penentu kebahagiaan, di antaranya kadaan hidup dan variabel demografis, sifat dan disposisi serta perilaku yang disengaja (Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005). Sebagai individu yang terjun ke dunia kerja, keberhasilan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan peran

sosial menjadi kontributor yang kuat dan penting seberapa baik perasaan individu itu (Gröpel & Kuhl, 2009).

Kebahagiaan pada dasarnya merujuk pada emosi positif yang dirasakan oleh individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligman, 2005). Kebahagiaan merupakan hal yang memiliki pengertian beragam bagi setiap individu. Menurut Biswas, Diener dan Dean (2007), kebahagiaan merupakan makna dari keseluruhan kehidupan hidup manusia yang membuat kehidupan menjadi baik secara lengkap seperti kesehatan yang baik, daya cipta yang tinggi, nafkah yang lebih tinggi dan kondisi tempat kerja yang baik. Orang yang mempunyai kebahagiaan tinggi akan merasakan bahwa pekerjaan, pernikahan serta hal lain di dalam kehidupannya akan terasa lebih bermakna (Elfida, 2008). Ukuran kebahagiaan benar-benar berbeda antara individu yang satu dengan yang lain. Terkadang individu menganggap materi yang cukup sebagai penentu kebahagiaan (Wulandari & Widyastuti, 2014)

Kebahagiaan adalah kondisi yang menarik yang terdiri dari aspek-aspek yang kuat yang melatarbelakanginya (Anggoro & Widhiarso, 2010). Kehidupan sosial adalah salah satu hal yang dapat mempengaruhi kebahagiaan (Seligman, 2005), pekerjaan adalah salah satu lingkup dari kehidupan sosial yang dapat mempengaruhi kebahagiaan individu. Menurut Carr (2004), kebahagiaan secara menyeluruh tergantung pada penialain kognitif kepuasan dalam berbagai ranah

kehidupan di antaranya keluarga, pekerjaan, pengaturan, dan pengalaman afektif. Selanjutnya, Carr (2004) menyebutkan bahwa terdapat delapan ranah kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, pernikahan, relasi, lingkungan sosial, fisik, kerja dan pendidikan. Eddington dan Shuman (dalam Putri, 2009) menyebutkan domain kehidupan dalam memperoleh kebahagiaan seperti diri sendiri, keluarga, waktu, kesehatan, keuangan, dan pekerjaan. Dengan demikian, pekerjaan merupakan ranah kehidupan untuk memperoleh kebahagiaan (Wulandari & Widyastuti, 2014). Bekerja memang dapat memenuhi kebutuhan dasar dari individu seperti sandang, pangan, dan papan. Akan tetapi, antara individu yang satu dengan yang lain pastinya memiliki cara yang berbeda dalam mengartikan suatu pekerjaan (Wulandari & Widyastuti, 2014).

Kebahagiaan di tempat memang benar dapat memberikan pengaruh terhadap kesuksesan dan hasil kerja yang baik (Boehm & Lyubomirsky, 2008; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) sehingga hal itu menjadikan kebahagiaan kerja sebagai suatu yang penting untuk diraih. Saat ini banyak perempuan yang ikut terjun dalam kancah dunia industri. Hal ini tentunya akan menambah peran seorang perempuan dalam lingkungan sosialnya. Perempuan tentunya memiliki *dual peran*, yaitu peran sebagai pekerja dan peran sebagai ibu dan istri di dalam keluarga. Kebahagiaan yang dicapai melalui pekerjaan tentunya harus seimbang dengan kehidupan keluarga.

Semakin banyaknya wanita yang berperan sebagai pencari nafkah keluarga maupun sebagai ibu rumah tangga nyatanya dapat menimbulkan konflik peran bagi wanita, karena kedua peran tersebut sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Keene dan Quadagno (2004) memaparkan bahwa 60% orang dewasa yang bekerja sulit mencapai keseimbangan, terutama pasangan suami istri yang keduanya bekerja dan memiliki anak di bawah 18 tahun. Melakukan dua peran secara bersamaan, yakni peran dalam keluarga dan pekerjaan memerlukan adanya keseimbangan pekerjaan-keluarga atau *work-family balance*. Keseimbangan pekerjaan keluarga diartikan sebagai sejauh mana individu terlibat dan merasakan kepuasan dengan perannya dalam urusan pekerjaan keluarga (Greenhaus, Colins & Shaw, 2003). Hal tersebut berhubungan dengan apa yang dapat dicapai atas peran yang dilakukan individu terkait dan berharap akan adanya kesepakatan dan berbagi peran dalam ranah pekerjaan dan keluarga (Retnaningsih & Prasetyo, 2019). Menurut Kalliath dan Brough (2008), istilah keseimbangan pekerjaan dan keluarga merujuk pada diri seseorang yang dalam dalam hal ini adalah pekerja yang memiliki status sebagai orang tua, ayah atau ibu atau yang telah menikah dan berharap akan adanya keseimbangan baik dalam pekerjaannya maupun keluarganya. Tercapainya keseimbangan

kerja-keluarga menjadikan adanya perasaan puas dalam diri individu yang menyangkut keseimbangan waktu, keseimbangan keterlibatan, dan keseimbangan-an perilaku (Ratnaningsih & Prasetyo, 2019).

Sementara itu, hasil penelitian Afiatin dan Akhtar (2018) menyatakan bahwa keseimbangan kerja-keluarga berhubungan dengan harga diri dan kebahagiaan sedangkan harga diri berhubungan dengan kebahagiaan. Di dalam penelitian Situmorang, Mujidin, Wahyuni, dan Wahyuniar (2019) yang melibatkan keluarga pekerja perempuan, keseimbangan dan optimisme memprediksi munculnya kesejahteraan subjektif serta menunjukkan hubungan yang signifikan dengan memiliki arah yang positif. Di dalam penelitian Ratnaningsih dan Prasetyo (2019), terdapat hubungan antara variabel keseimbangan pekerjaan-keluarga, kualitas hidup dan kebahagiaan kerja pada petugas pelayan masyarakat perempuan

Individu yang memiliki kemampuan menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan perannya dalam keluarga dapat menjadikan individu tersebut merasakan kepuasan dalam hidupnya sehingga dapat juga mencapai kebahagiaan dalam kehidupannya. Berdasarkan uraian-uraian yang telah dipaparkan dapat diketahui bahwa penelitian-penelitian tentang keseimbangan pekerjaan-keluarga dapat dilakukan terhadap individu-individu dengan berbagai kriteria dan berbagai latar belakang pekerjaan ditempat yang berbeda dan menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat

hubungan antara dua variabel tersebut. Maka, melalui studi meta-analisis ini penelitian dilakukan untuk mengetahui dan menjelaskan apakah keseimbangan pekerjaan-keluarga dan kebahagiaan mempunyai hubungan yang positif. Sehingga, hasil meta-analisis ini dapat memberikan pertimbangan yang pasti bagi peneliti selanjutnya tentang keseimbangan pekerjaan-keluarga yang berhubungan positif dengan kebahagiaan.

#### **METODE PENELITIAN**

Langkah awal yang peneliti lakukan dalam tahapan pembuatan meta-analisis ini yaitu mencari data artikel penelitian yang berkaitan dengan keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan melalui Scholar Google, Academia.edu, researchgate.net. Pencarian artikel menggunakan kata kunci *work-family balance* dan kebahagiaan.

Terdapat beberapa kriteria yang dipergunakan di dalam studi meta-analisis. Kriteria-kriteria tersebut adalah artikel penelitian yang meneliti mengenai keseimbangan pekerjaan dan kebahagiaan dengan mencantumkan koefisien korelasi atau koefisien regresi, nilai t, nilai f atau nilai d. Beberapa artikel penelitian mencantumkan nilai reliabilitas alat ukur keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan, namun beberapa lainnya hanya mencantumkan alat ukur di salah satu variabel, dan ada juga yang tidak mencantumkan reliabilitas alat ukur yang digunakan.

Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan, ditemukan artikel penelitian sejumlah 16 artikel dengan jumlah 17 studi di dalamnya. Artikel yang ditemukan memiliki rentang waktu publikasi antara tahun 2003 hingga tahun 2020. Artikel penelitian yang ditemukan berasal dari Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro, *The Social Science Universitas Gajah Mada*, *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, *J Bus Psychol*, *Humanities and Social Sciences Review*, *RUcore: Rutgers University Community Repository*, Repositori Institusi USU, Digli UIN, *Human Resource Research (Macrothink Institute)*, Jurnal Manajemen Inovasi (Universitas Unsiyah), *International Business Research (published by Canadian Center of Science and Education)*, *Journal of Marriage and Family*, *The British Psychological Society*, dan *Journal of Vocational Behavior*.

Di dalam studi meta-analisis ini, peneliti melakukan dua artefak yang ditelaah. Artefak pertama yaitu melakukan koreksi kesalahan pengambilan sampel. Sementara itu, artefak yang kedua yaitu koreksi kesalahan pengukuran.

Secara lebih lanjut, untuk analisis data peneliti menggunakan teknik meta analisis dari Hunter dan Schmidt (1990). Adapun langkah-langkah yang dilakukan yaitu (1) melakukan transformasi nilai data dari nilai F menjadi nilai t, d, dan r, (2) melakukan perhitungan *Bare Bones* meta analisis, terutama

untuk koreksi kesalahan sampel dengan cara menghitung rerata korelasi populasi, dan kemudian menghitung varians korelasi  $r_{xy}$  ( $\sigma^2r$ ), kemudian melakukan perhitungan varians kesalahan pengambilan sampel ( $\sigma^2e$ ), serta dampak pengambilan sampel, lalu (3) melakukan perhitungan terhadap koreksi kesalahan pengukuran yang dilakukan dengan menghitung rerata gabungan, serta (4) melakukan perhitungan koreksi kesalahan pengukuran yang terjadi pada variabel x dan y, kemudian menghitung koreksi yang sesungguhnya dari populasi, jumlah koefisien kuadrat variasi (V), lalu varians yang mengacu variasi artefak, varians korelasi sesungguhnya, dan interval kepercayaan, serta dampak variasi reliabilitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tujuan dari studi meta analisis ini adalah untuk menganalisis data yang berasal dari 16 penelitian terkait dengan variabel keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan. Hasil dari analisis ini digunakan

sebagai acuan untuk menerima atau menolak hipotesis yang dapat memberikan petunjuk untuk penelitian selanjutnya. sampel dalam studi ini.

Jumlah Sampel dalam studi ini secara keseluruhan berjumlah 4.645 dengan karakteristik sampel antara lain sebagian besar sebagai karyawan, kemudian sampel lainnya adalah pegawai LAPAS, ibu bekerja, siswa, dan karyawan wanita. Berikut ini merupakan tabel karakteristik sampel penelitian dalam studi meta analisis ini. Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis data, yang dilakukan berdasarkan perhitungan korekasi kesalahan pengambilan sampel dalam studi meta analisis ini diketahui berjumlah 4.645 dengan sampel karyawan sebagai karakteristik sampel yang mendominasi dan mempunyai korelasi tertinggi dalam studi ini. Hasil yang diketahui memperlihatkan bahwa nilai korelasional yang ditemukan pada masing-masing studi memiliki skor korelasi r yang positif dengan rentang r antara 0.251 sampai 0.89.

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

Tahun	Peneliti	Studi Ke-	Sampel Jumlah (N)	Karakteristik
2019	Ratnaningsih & Prasetyo	1	87	Perempuan petugas LAPAS
2018	Afiatin & Akhtar	1	526	Ibu bekerja
2019	Situmorang, Mujidin, Pratiwi, Wahyuni & Wahyuniar	1	84	Ibu bekerja
2012	Dusseau, Bobko & Britt,	1	330	Karyawan
2013	Otken & Erben	1	251	Karyawan
2008	Jang	1	980	Karyawan
2017	Siregar	1	149	Karyawan
2019	Nurjannah & Situmorang	1	100	Karyawan wanita
2017	Lestari	1	60	Wanita bekerja yang telah menikah

2020	Ullah & Siddqui	1	219	Karyawan
2020	Jannah & Suryani	1	114	Karyawan
2019	Bataineh	1	289	Karyawan
2010	Milkie, Kendig, Nomaguchi & Denny	1	933	Orang tua
2009	Gropel & Kuhl	1	73	Siswa
2009	Gropel & Kuhl	2	79	Karyawan
2003	Greenhaus, Collins & Shawa	1	353	Pria dan wanita
Total (N)			4.645	

**Tabel 2. Nilai Korelasi Penelitian Sebelumnya**

Studi ke	N	Sampel	Nilai r <sub>xy</sub> /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	87	Perempuan petugas LAPAS	0.61	53.070	0.070	0.005	0.424
2	526	Ibu bekerja	0.58	305.080	0.040	0.002	0.834
3	84	Ibu bekerja	0.63	52.920	0.090	0.008	0.678
4	330	Karyawan	0.89	293.700	0.350	0.122	40.384
5	251	Karyawan	0.54	135.540	0.000	0.000	0.000
6	980	Karyawan	0.68	666.400	0.140	0.020	19.160
7	149	Karyawan	0.26	38.740	-0.280	0.078	11.696
8	100	Karyawan wanita	0.53	53.000	-0.010	0.000	0.010
9	60	Wanita bekerja yang telah menikah	0.49	29.400	-0.050	0.003	0.151
10	219	Karyawan	0.35	76.650	-0.190	0.036	7.921
11	141	Karyawan	0.251	35.391	-0.289	0.084	11.791
12	289	Karyawan	0.459	132.651	-0.081	0.007	1.904
13	933	Orang tua	0.62	578.460	0.080	0.006	5.945
14	73	Siswa (studi 1)	0.3	21.900	-0.240	0.058	4.211
15	79	Karyawan (studi 2)	0.52	41.080	-0.020	0.000	0.032
16	353	Pria dan wanita	0.27	95.310	-0.270	0.073	25.767
Jumlah	4654		7.98	2609.29	-0.990	0.535	128.95
Rerata	290.875		0.499		-		
				0.561	0.000213	0.000115	0.027

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara keseimbangan pekerjaan keluarga dengan kebahagiaan diterima. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai  $\bar{r}$  yang masuk ke dalam daerah batas interval untuk dapat diterima. Sementara itu, dilihat berdasarkan perhitungan varians kesalahan pengambilan sampel, nilai dari varians error menunjukkan

angka 0.0016 dengan estimasi varians korelasi populasi sesungguhnya sebesar 0.027 Hasil dari perhitungan kesalahan pengambilan sampel menunjukkan interval kepercayaan sebesar 3.528 dengan standar deviasi lebih dari 0, sehingga dapat disimpulkan korelasi kedua variabel adalah positif, dengan presentasi variasi yang menyebabkan kesalahan pengambilan sampel kecil yakni 6%. Hasil perhitungan kesalahan pengukuran menunjukkan interval

kepercayaan sebesar 3.47 dengan SD di atas 0 sehingga berdasarkan koreksi kesalahan pengukuran korelasi kedua variabel adalah positif. Korelasi yang positif antara keseimbangan pekerjaan keluarga dan

kebahagian memiliki presentase variansi yang dikarenakan oleh kesalahan dalam pengambilan sampel yang kecil yaitu sejumlah 6%. Sementara itu, sejumlah 94% belum teridentifikasi dari faktor yang lain.

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

Perhitungan	Hasil dari 16 Studi
Total (N)	4654
Rerata korelasi populasi ( $\bar{r}$ )	0.561
Varian korelasi populasi ( $\sigma^2_r$ )	0.027
Varian kesalahan pengambilan sampel atau varians eror ( $\sigma^2_e$ )	0.0016
Estimasi varians korelasi populasi ( $\sigma^2_p$ )	0.0254
Interval kepercayaan	3.528
Dampak kesalahan pengambilan sampel	6%

**Tabel 4. Skor Reliabilitas untuk Alat Ukur Keseimbangan Pekerjaan Keluarga dan Kebahagiaan**

No. Studi	N	Sampel	raa	(a)	rbb	(b)
1	87	Perempuan petugas LAPAS	0.898	0.9476	0.801	0.8950
2	526	Ibu bekerja	0.94	0.9695	0.93	0.9644
3	84	Ibu bekerja	-	-	-	-
4	330	Karyawan	-	-	-	-
5	251	Karyawan	0.77	0.8775	0.85	0.9220
6	980	Karyawan	0.75	0.8660	0.76	0.8718
7	149	Karyawan	-	-	-	-
8	100	Karyawan wanita	-	-	-	-
9	60	Wanita bekerja yang telah menikah	-	-	-	-
10	219	Karyawan	-	-	-	-
11	141	Karyawan	0.629	0.7931	0.652	0.8075
12	289	Karyawan	0.834	0.9132	0.856	0.9252
13	933	Orang tua	-	-	-	-
14	73	Siswa (studi 1)	0.81	0.9000	0.82	0.9055
15	79	Karyawan (studi 2)	0.75	0.8660	0.73	0.8544
16	353	Pria dan wanita	0.64	0.8000	0.83	0.9110
Jumlah			4654	7.021	7.933	
7.229			8.057			
Rerata			290.875	0.780	0.081	0.803
0.895						
SD			0.105	0.060	0.081	
0.046						

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

Perhitungan	Hasil dari 16 Studi
Total (N)	4654
Rerata gabungan ( $\bar{A}$ )	0.788
Korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran ( $\rho$ )	0.711
Koefesien kuadrat variasi (V)	0.0072
Varian yang mengacu variasi artifak ( $\sigma^2$ )	0.0022
Varians korelasi sesungguhnya	0.192
Interval kepercayaan	3.47
Dampak variasi reliabilitas	94%

Berdasarkan rangkuman hasil dari perhitungan koreksi kesalahan sampel dapat dilihat pada Tabel 3. Setelah dilakukan koreksi kesalahan sampel, koreksi kesalahan pengukuran dilakukan dengan sebelumnya melihat nilai dari skor reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian yakni keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan yang di perhatikan dalam 16 studi yang telah dijabarkan. Data yang ditemukan berdasar pada hasil dari 16 studi dipaparkan bahwa hanya terdapat 9 studi yang mencatatkan nilai reliabilitas alat ukur variabel keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan.

Pada Tabel 4 diperlihatkan sebaran skor reliabilitas yang diketahui dari masing-masing variabel penelitian yang di nantikan akan digunakan untuk menghitung estimasi kesalahan pengukuran. Rangkuman hasil perhitungan koreksi kesalahan pengukuran dapat diamati pada Tabel 5. Berdasarkan hasil perhitungan kesalahan yang dilakukan pada 16 studi yang dianalisis, ditemukan hasil rerata gabungan yang berasal dari rerata reliabilita keseimbangan pekerjaan keluarga dan reliabilitas kebahagiaan yaitu sebesar 0.788. Hasil tersebut diperoleh berdasarkan

nilai reliabilitas keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan pada 16 studi.

Kemudian, hasil perhitungan korelasi populasi setelah dikoreksi melalui kesalahan pengukuran diperoleh nilai 0.711, dengan skor koefisien kuadrat variasi yakni 0.0072. Variasi yang merujuk pada variasi artifak atau disebut juga varians error memperlihatkan hasil 0.0022 dengan varians korelasi sesungguhnya yakni 0.192. Adapun skor dari perhitungan interval kepercayaan yang diketahui dari hasil perhitungan koreksi kesalahan pengukuran yakni 3.47 dengan standar deviasi di atas 0, sehingga hal tersebut memperlihatkan bahwa keterkaitan kedua variabel adalah positif yang berarti keseimbangan pekerjaan keluarga mempunyai hubungan yang positif dengan kebahagiaan.

Kemudian berdasarkan hasil perhitungan analisis kesalahan pengukuran, diperoleh bahwa dampak variasi reliabilitas menunjukkan angka yang lebih besar yakni sebesar 8.66% jika dibandingkan dengan dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 6%. Hasil perhitungan memperlihatkan presentase variansi yang dikarenakan kesalahan perhitungan pengukuran sebesar 8.66% sedangkan 91.34% belum dapat diuraikan. Jika



diamati dari skor reliabilitas alat ukur yang diperoleh dari masing-masing variabel penelitian, didapatkan secara umum skor reliabilitas alat ukur kedua variabel sudah cukup baik yakni berada pada rentang 0.64-0.94.

Besarnya nilai presentasi variansi yang dikarenakan oleh kesalahan dalam pengukuran dapat menjelaskan bahwa terdapat kemungkinan kekeliruan dalam pengukuran. Misalnya penentuan alat ukuran yang kurang tepat untuk studi mengenai keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan ini. Setelah dilakukan perhitungan kesalahan sampel dan pengukuran, maka hasil dari meta analisis pada penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan secara konstan. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $r$  yakni sebesar 0.561 yang termasuk kedalam zona batas interval untuk dapat diterima. Dengan demikian, hasil studi meta analisis ini dapat menjelaskan hipotesis yang diterima yakni terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan pekerjaan keluarga dan kebahagiaan.

Keseimbangan pekerjaan keluarga diartikan sebagai suatu kondisi di mana individu terlibat dan puas dengan perannya dalam ranah pekerjaan dan keluarga (Greenhaus, Colins & Shaw (2003). Hal ini berkaitan dengan prestasi individu dalam peran yang dilakukan individu yang berkaitan dengan keinginan mengenai kesepakatan dan berbagi peran dalam ranah pekerjaan dan keluarga (Retnaningsih & Prasetyo, 2019).

Kalliath dan Brough (2008) menyatakan bahwa keseimbangan pekerjaan dan keluarga pada dasarnya merujuk pada karyawan yang memiliki status sebagai orang tua, apakah itu sebagai ayah atau ibu yang berharap dalam kehidupan tercapai keseimbangan baik dalam pekerjaannya maupun keluarganya. Tercapainya keseimbangan pekerjaan keluarga menciptakan adanya kepuasan dalam diri individu yang melibatkan keseimbangan terhadap waktu, keseimbangan terhadap keterlibatan, dan keseimbangan terhadap perilaku (Retnaningsih & Prasetyo, 2019).

Ketika individu dapat meraih keseimbangan pekerja dan keluarga, maka akan memberikan keuntungan bagi banyak pihak. Pada pihak karyawan merasa diuntungkan (Grzywacz & Bass, 2003; Prerna, 2012), karena akan memberikan pengaruh pada kesejahteraan individu, kondisi kesehatan yang lebih baik, mampu memberikan fungsi yang baik terhadap lingkungan bermasyarakat (Brauner, Wohrmann, Frank, & Michel, 2019; Halpern, 2005).

Keseimbangan dalam pekerjaan dan keluarga meminimalkan konflik, serta tekanan dan stres yang dirasakan oleh karyawan sebagai orang tua (Chiang, Birtch, & Kwan, 2010; Fein, Skinner, & Machin, 2017; Karkoulia, Srour, & Sinan, 2016; Shukla & Srivastava, 2016). Berkurangnya stres ini tentu membawa akibat positif lain, yaitu mampu memaksimalkan kebahagiaan yang dirasakan oleh individu (Chia & Chu, 2016; Majidi, Jafari, & Hosseini, 2012).

Pada pihak perusahaan, keseimbangan pekerjaan dan keluarga terkait dengan banyak hal positif seperti adanya komitmen dalam bekerja (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcer, Indovino, & Rosner, 2005; Kossek & Ozeki, 1999; Marcinkus, Berry, & Gordon, 2006), produktivitas kerja yang baik (Grzywacz & Marks, 2000), meningkatnya *organizational citizenship behavior* (Bragger dkk., 2005), dan kepuasan dalam bekerja (Beutell, 2007; Ellwart & Konradt, 2011; Hill, Jeffrey, Chongming, Alan, & Ferris, 2004; Marcinkus dkk., 2006; Saltzstein & Saltztein, 2001). Sementara itu dari sisi keluarga dapat memperlihatkan adanya kepuasan dalam keluarga, kepuasan dalam pernikahan, performansi dalam keluarga, serta kebermaknaan keluarga (Carlson, Kacmar, Wayne, & Grzywacz, 2006), kesejahteraan dalam keluarga (Greenhaus & Bass, 2003), serta kepuasan terhadap kesejahteraan anak (Milkie & Peltola, 2010).

## SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari studi meta-analisis ini adalah terdapat hubungan yang positif antara keseimbangan pekerjaan keluarga dengan kebahagiaan. Berdasarkan hasil koreksi kesalahan pengambilan sampel maupun koreksi kesalahan pengukuran membuktikan bahwa individu yang mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan mampu meningkatkan kesejahteraan individu, maupun kebahagiaan

secara personal. Presentase dampak kesalahan pengukuran memiliki nilai sebesar 7.5%, hal ini berarti kesalahan pengukuran dalam artikel-artikel penelitian yang peneliti analisis, tidak terlalu besar. Namun hal ini tetap dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya, agar lebih memperhatikan penggunaan alat ukur yang sesuai dengan variabel penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- \*Afiatin, T., & Akhtar, H. (2018). Self-esteem as a mediator of the relationship between work-family balance and happiness among working mothers. *The Social Sciences, 13*(8), 1341-1348. doi: 10.14710/jp.18.1.82-90.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 278-308. doi: 10.1037//1076-8998.5.2.278
- Anggoro, W. J., & Widhiarso, W. (2010). Konstruksi dan identifikasi properti psikometris instrumen pengukuran kebahagiaan berbasis pendekatan indigenous psychology: Studi multitrait-multimethod. *Jurnal Psikologi, 37*(2), 176–188. doi: 10.22146/jpsi.7728
- \*Bataneh, K. A. (2019). Impact of work-life balance, happiness at work, on employee performance. *International*

- Business Research*, 12(2), 99-112.  
doi: 10.5539/ibr.v12n2p99
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16, 101-116. doi: <https://doi.org/10.1177/1069072707308140>
- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcer, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work family conflict, work family cultur, and organizational citizenship behavior among teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20, 303-324. doi: 10.1007/s10869-005-8266-0
- Brauner, C., Wohrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81, 102906. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906>
- Carr. A. (2004). *Positive psychology: The science of happiness and human strengths*. New York: Bruner-Roudledge.
- Carlson, D. S., Kacmar, K. M., Wayne, J. H., & Grzywacz, J. G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.02.002>
- Chia, Y. M., & Chu, M. J. T. (2016). Moderating effects of presenteeism on the stress-happiness relationship of hotel employees: A note. *International Journal of Hospitality Management*, 55, 52-56. doi: 10.1016/j.ijhm.2016.02.005
- Chiang, F. F. T., Birtch, T. A., & Kwan, H. K. (2010). The moderating roles of job control and work-life balance practices on employee stress in the hotel and catering industry. *International Journal of Hospitality Management*, 29(1), 25-32. doi: 10.1016/j.ijhm.2009.04.005
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- \*Dusseau, H. N. O., Bobko, P., & Britt, T. W. (2012). Work-family balance, well-being, and organizational outcomes: Investigating actual versus desired work/family time discrepancies. *Journal of Business and Psychology*, 27, 331-343. doi: 10.1007/s10869-011-9246-1
- Elfida. (2008). *Hubungan antara religiusitas dan kebahagiaan*. Laporan penelitian (tidak diterbitkan). Fakultas Psikologi: UIN Suska Riau.
- Ellwart, T., & Konradt, U. (2011). Formative versus reflective measurement: An illustration using work-family balance. *The Journal of Psychology*, 145(5),

- 391-417 doi: 10.1080/00223980.2011.580388
- Fein, E. C., Skinner, N., & Machin, M. A. (2017). Work intensification, work-life interference, stress, and well-being in Australian workers. *International Studies of Management & Organization*, 47(4), 360-371. doi: 10.1080/00208825.2017.1382271
- \*Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shawa, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 510-531. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00042-8
- \*Gröpel, P., & Kuhl, J. (2009). Work-life balance and subjective well-being: The mediating role of need fulfilment. *British Journal of Psychology*, 100, 365-375. doi: 10.1348/000712608X337797
- Grzywacz, J. G., & Bass, B. L. (2003). Work, family and mental health: Testing different models of work family fit. *Journal of Marriage and Family*, 65, 248-261. doi: 10.1111/j.1741-3737.2003.00248.x
- Grzywacz, J. G., & Marks, N. F. (2000). Reconceptualizing the work-family interface: An ecological perspective on the correlates of positive and negative spillover between work and family. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5, 111-126. doi: 10.1037/1076-8998.5.1.111
- Halpern, D. F. (2005) Psychology at the intersection of work and family: Recommendations for employer, working families, and policymakers. *American Psychologist*, 60, 397-409. doi: 10.1037/0003-066X.60.5.397
- Hill, E., Jeffrey, Y., Chongming, H., Alan J., & Ferris, M. (2004). A cross-cultural test of the work-family interface in 48 countries. *Journal of Marriage and Family*, 66(5), 1300-1316. doi: 10.1111/j.0022-2445.2004.00094.x
- Hunter, J. E., & Schmidt. (1990). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Newbury Park: Sage Publication.
- \*Jannah, F. & Suryani, I. (2020). Pengaruh work life balance terhadap kebahagiaan yang dimediasi oleh self esteem pada karyawan sektor perbankan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 11, 124-137. <https://doi.org/10.24815/jmi.v11i1.16224>
- \*Jang, S. J. (2008). *Relationships among perceived work-life balance, resources, and the well-being of working parents*. Unpublished dissertations. New Brunswick: The State University of New Jersey.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management & Organization*, 14, 323-327. doi: 10.5172/jmo.837.14.3.323

- Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), 4918-4923. doi: 10.1016/j.jbusres.2016.04.053
- Keene, J. R., & Quadagno, J. (2004). Predictors of perceived work-family balance: Gender difference or gender similarity? *Sociological Perspectives*, 47(1), 1-24. doi: 10.5172/jmo.837.14.3.323
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1999). Work family conflict, policies, and job life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149. doi: 10.1037//0021-9010.83.2.139
- \*Lyubomirsky, S., Sheldon, D. & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 111-131. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.111>
- \*Lestari, A. A.(2017). *Hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kesejahteraan psikologis pada ibu bekerja di institusi pemerintahan Yogyakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Majidi, T., Jafari, P., & Hosseini, M. A. (2012). The effect of stress management technique training on the ports and shipping organization employees' happiness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 47, 2162-2168. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.06.966
- Marcinkus, W. C., Berry, K. S. W., & Gordon, J. R. (2006) The relationship of social support to the work family balance and work outcomes of midlife women. *Women in Management Review*, 22(2), 9425-9464. doi: 10.1108/09649420710732060
- \*Milkie, M. A., & Peltola, P. (2010). Playing all the roles: Gender and the work family balancing act. *Journal of Marriage and the Family*, 61, 470-60. doi: 10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x
- Milkie, M., Kendig, S. M., Nomaguchi, K. M., & Denny, K. E. (2010). Time with children, children's well being, and work-family balance among employed parents. *Journal of Marriage and Family* 72, 1329-1343. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00768.x>
- \*Nurjanah, F. (2019). *Hubungan antara work family balance dan mindfulness dengan kebahagiaan pada karyawan di kota Yogyakarta*. Skripsi (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Ahmad Dahlan.
- \*Otken, A. B., & Erben, G. S. (2013). The relationship between work-life balance

- and happiness from the perspectives of generation X and Y. *Humanities and Social Sciences Review*, 2(4), 45-53.
- Patnani, M. (2012). Kebahagiaan pada perempuan. *Jurnal Psikogenesis*, 1(1), 56-64.  
<https://doi.org/10.24854/jps.v1i1.36>
- Prerna. (2012). Work-life balance in corporate sector. *IJMT*, 2(1), 136-147.
- Putri, M. A. (2009). *Kebahagiaan dan kualitas hidup penduduk Jabodetabek (studi pada dewasa muda bekerja dan tidak bekerja)*. Skripsi (tidak diterbitkan). Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- \*Ratnaningsih, I. Z., & Prasetyo, A. R. (2019). Peran keseimbangan pekerjaan-keluarga dan kualitas hidup terhadap kebahagiaan kerja pada petugas masyarakat perempuan. *Jurnal Psikologi*, 18(1), 82-90. doi: 10.14710/jp.18.1.82-90
- Saltztein, A. L. T., & Saltztein, W. H. (2001). Work family balance and job satisfaction. *Public Administration Review*, 61, 452-466.
- Seligman, M. E. P. (2005). Menciptakan kebahagiaan dengan psikologi positif (authentic happiness). Bandung: PT. Mizan Pustaka.
- Shukla, A., & Srivastava, R. (2016). Development of short questionnaire to measure an extended set of role expectation conflict, coworker support and work-life balance: The new job stress scale. *Cogent Business & Management*, 3(1). doi: 10.1080/23311975.2015.1134034
- \*Siregar, N. P. S. (2017). *Pengaruh work life balance terhadap kesejahteraan psikologis pada karyawan TVRI SUMUT*. Skripsi (tidak diterbitkan). Medan: Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara.
- \*Situmorang, N. Z., Mujidin, Pratiwi, H. D., Wahyuni, A. S., & Wahyuniar, L. (2019). Work family balance and optimism as a predictor of women worker' subjective well-being. *Advance in Social Science, Education and Humanities Research*, 370, 181-184. <https://doi.org/10.2991/adics-elssh-19.2019.38>
- \*Ullah, M. H., & Siddiqui, D. A. (2020). Does learning, development and work life balance affects happiness: A moderated mediatory model. *Human Resource Research*, 4(1), 94-133. doi: 10.5296/hrr.v4i1.16615
- Wulandari, S., & Wudyastuti, A. (2014). Faktor-faktor kebahagiaan di tempat kerja. *Jurnal Psikologi*, 10(1), 49-60. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v1i1.1178>

Keterangan: \*yang digunakan dalam meta-analisis