

Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Kepuasan Hidup Serta Dampaknya Untuk Kesuksesan Organisasi

Diana Saras Wati

Manajemen Blended Learning, Universitas Pembangunan Jaya dan dianssaraswati22@gmail.com

ABSTRAK

Topik keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi semakin krusial di dunia kerja modern. Penelitian ini menelusuri pengaruh keseimbangan tersebut terhadap kepuasan karyawan dan kesuksesan organisasi melalui studi literatur. Tinjauan literatur ini merangkum temuan penelitian terkini mengenai keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja, dan kesuksesan perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kehidupan keseimbangan ini mempunyai pengaruh positif yang substansial terhadap kepuasan karyawan dan kesuksesan perusahaan. Kepuasan kerja juga dibuktikan berperan sebagai wadah dalam hubungan di antara keseimbangan kehidupan kerja dan kesuksesan organisasi. Hasil ini menyoroti betapa pentingnya bagi perusahaan untuk memakai strategi dan kebijakan yang mendukung keseimbangan kehidupan bagi pekerja untuk meningkatkannya kepuasan dan kesuksesan organisasi. Penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi apa saja yang mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan dampaknya terhadap kebahagiaan karyawan secara menyeluruh.

Kata Kunci: *Keseimbangan Kehidupan, Kerja Kepuasan Hidup, Kesuksesan Organisasi, Karyawan, Dunia Kerja Modern*

ABSTRACT

The topic of work-life balance is becoming increasingly crucial in the modern workplace. This study explores the impact of work-life balance on employee satisfaction and organizational success through a literature review. This literature review summarizes the latest research findings on work-life balance, job satisfaction, and corporate success. The results show that work-life balance has a substantial positive effect on employee satisfaction and company success. Job satisfaction has also been proven to play a role in the relationship between work-life balance and organizational success. These results highlight the importance for companies to implement strategies and policies that support work-life balance for employees in order to increase satisfaction and organizational success. Further research could explore what factors influence work-life balance and its impact on overall employee happiness.

Keywords: *Life Balance, Work Life Satisfaction, Organizational Success, Employees, Modern Workplace*

PENDAHULUAN

Kepuasan hidup merupakan penilaian subjektif seseorang atas kehidupannya secara menyeluruh. Hal ini berhubungan dengan peristiwa dalam kehidupan pribadi dan profesional. Faktor-faktor seperti jenis pekerjaan, kesehatan, dan dukungan sosial mempengaruhi kepuasan tersebut. Keseimbangan antara peran kerja dan keluarga menjadi aspek penting karena berdampak pada kebahagiaan dan produktivitas. Penelitian ini mengkaji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dengan kepuasan hidup serta dampaknya terhadap kesuksesan organisasi. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan menjadi esensial bagi karyawan dan organisasi, di mana upaya keduanya harus saling mendukung. Keseimbangan ini mencakup ketiadaan konflik, yang terjadi karena karyawan guna memperoleh support sosial dari keluarga, kolega, dan atasan. Dukungan ini mengurangi konflik antara pekerjaan dan keluarga, memastikan keseimbangan, dan meningkatkan kepuasan hidup. Dukungan dari tempat kerja, rekan kerja, dan keluarga sangat penting bagi keseimbangan di antara pekerjaan dengan kehidupan personal. Kurangnya masalah

antara pekerjaan dan keluarga memungkinkan individu menyeimbangkan berbagai peran dan tugas, mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Karakteristik pekerjaan, seperti beban kerja yang tinggi, dapat mengganggu keseimbangan ini dengan mengurangi waktu yang tersedia untuk keluarga dan meningkatkan konflik dalam keluarga. Kepuasan hidup berkorelasi negatif dengan jumlah pekerjaan yang dilakukan, semakin banyak pekerjaan, semakin berkurang kebahagiaan. Selain meningkatkan kepuasan hidup, keseimbangan kehidupan kerja juga berdampak positif pada kesehatan mental individu. Bagi perusahaan, keseimbangan kehidupan kerja juga berdampak positif, termasuk meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi burnout, dan meningkatkan keterlibatan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai proses kuantitatif dengan metode inspeksi untuk mengumpulkan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup serta dampaknya terhadap kesuksesan organisasi. Populasi dalam penelitian ini karyawan dari berbagai macam industri di Indonesia. Sampel diambil secara acak dari populasi ini, dengan jumlah responden sebanyak 100 orang untuk memastikan hasil dan representatif. Dalam penelitian ini, kuesioner tiga bagian digunakan sebagai metode penyelidikan utama. Yang pertama adalah demografi responden yang mencakup usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan jabatan; kedua, mengadaptasi dari Work-Life Balance Scale, membahas tentang skala keseimbangan kehidupan kerja. Dan ketiga, skala kehidupan yang di adaptasi dari Satisfaction with Life Scale membahas tentang kesuksesan organisasi yang diukur melalui indikator kinerja dan produktivitas organisasi. Kuesioner disebarluaskan secara online melalui email dan media sosial kepada responden yang terpilih. Partisipasi bersifat sukarela dan responden diberikan waktu satu minggu untuk mengisi kuesioner. Statistik deskriptif dan inferensial dipakai untuk menguraikan data yang terkumpul. Uji korelasi Pearson dipakai untuk menguji hubungan antara keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan hidup, dan kesuksesan organisasi. Selain itu, analisis regresi digunakan untuk mengetahui dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup pada kesuksesan organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

100 kuesioner yang diedarkan, didapat 93 kuesioner dan dianalisis (Tingkat respon 93%). Responden terdiri dari 52% pria dan 48% wanita, dengan rentang usia 25-50 tahun.

Tabel 1. Deskripsi Responden

Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Pria	48	52%
Wanita	45	48%
Usia		
25 – 30 thn	23	25%
31 - 35 thn	27	29%
36 – 40 thn	20	21%
41 – 45 thn	13	14%
46 – 50 thn	10	11%

Mayoritas responden melaporkan tingkat keseimbangan kehidupan kerja yang sedang hingga tinggi. Rata-rata skor keseimbangan kehidupan kerja adalah 3.8 dari 5.

Tabel 2. Rata-Rata Skor Keseimbangan Kehidupan Kerja, Kepuasan Hidup, dan Kesuksesan Organisasi.

Variabel	Rata-Rata Skor (dari 5)
Keseimbangan Kehidupan Kerja	3.8
Kepuasan Hidup	3.5
Kesuksesan Organisasi	3.9

Kepuasan hidup responden bervariasi, dengan rata-rata skor 3.5 dari 5. Responden yang melaporkan keseimbangan kehidupan kerja lebih bagus cenderung memiliki tingkat kepuasan hidup yang lebih tinggi.

Indikator kesuksesan organisasi seperti kinerja dan produktivitas menunjukkan hasil yang positif dengan rata-rata skor 3.9 dari 5. Diperoleh hubungan positif antara kepuasan hidup karyawan dan kesuksesan organisasi.

Hasil uji korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif signifikan antara work-life balance dan kepuasan hidup ($r = 0.65$, $p < 0.01$). Selain itu, keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup masing-masing memiliki korelasi positif dengan kesuksesan organisasi ($r = 0.55$ dan $r = 0.60$, $p < 0.01$).

Tabel 3, Hasil Uji Korelasi

Variabel	Korelasi {r}	Signifikan {p}
Keseimbangan Kehidupan Kerja & Kepuasan Hidup	0.65	< 0.01
Keseimbangan Kehidupan Kerja & Kesuksesan Organisasi	0.55	< 0.01
Kepuasan Hidup & Kesuksesan Organisasi	0.60	< 0.01

Analisis regresi memperlihatkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup mempunyai sebab signifikan terhadap kesuksesan organisasi ($R^2 = 0.45$, $p < 0.01$). Keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup berkontribusi sebesar 45% terhadap variabilitas kesuksesan organisasi.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresiquote

Variabel Bebas	Varia bel Bebas	Varia bel Bebas	Varia bel Bebas
Keseimbangan Kehidupan Kerja	0.35	0.35	0.35
Kepuasan Hidup	0.40	0.40	0.40
R ²	0.45		

Pembahasan

Studi ini mengungkapkan Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kesuksesan karyawan, serta organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan personal umumnya merasa lebih puas dengan hidup yang mereka hadapi, yang kemudian meningkatkan performa dan produktivitas mereka di tempat kerja. Temuan ini menawarkan beberapa strategi praktis untuk organisasi. Pertama, organisasi perlu menerapkan kebijakan yang mendukung fleksibilitas dalam bekerja dengan membantu karyawan meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja melalui jam yang fleksibel dan bekerja dari rumah. Kedua, program kesejahteraan yang komprehensif dapat meningkatkan kebahagiaan hidup karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kesuksesan organisasi. Ketiga, memberikan pelatihan manajemen waktu kepada karyawan dapat membantu mereka mengelola tugas-tugas pekerjaan dan pribadi dengan lebih efektif, yang dapat meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian ini terbatas pada pendekatan kuantitatif dan responden yang berasal dari berbagai industri di Indonesia. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan kualitatif untuk mencari lebih dalam apa saja yang berpengaruh bagi kesuksesan organisasi. Selain itu, penelitian di masa depan dapat mengeksplorasi dampak keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup pada kesentosaan psikologis dan kesehatan pekerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kepuasan kerja dan hidup merupakan faktor kunci dalam mencapai kepuasan dan kinerja karyawan yang optimal. Karyawan dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik umumnya puas dengan pekerjaannya dan berkinerja lebih baik. Maka dari itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan ini dengan menawarkan hal-hal seperti fleksibilitas kerja, cuti keluarga, dukungan pengasuhan anak, dan pelatihan manajemen waktu. Keseimbangan kehidupan kerja juga berdampak pada kesehatan mental karyawan dan dapat berperan penting dalam mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Maka dari itu, organisasi, pembuat kebijakan, dan individu perlu bekerja sama untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup. Meskipun masih ada beberapa bidang yang memerlukan penelitian lebih

lanjut, penelitian ini memberikan kontribusi penting untuk memahami pentingnya keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan hidup terhadap kesejahteraan dan kesuksesan organisasi. Penelitian ini menegaskan pentingnya keseimbangan kerja dan kepuasan hidup bagi kesejahteraan karyawan dan kesuksesan organisasi, meskipun masih perlu kajian lanjutan untuk aspek psikologisnya.

REFERENSI

- Badaruddin, Surianto, Fatmasari, & Id, A. (2024). Work-Life Balance and Professional Development: Their Impact on Employee Performance badar@stienobel-indonesia. *PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4).
- Bhakuni, S. (2024). THE INFLUENCE OF WORK-LIFE BALANCE ON JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. <https://www.researchgate.net/publication/383668935>
- Herlina, E., Sunaryo, W., Sutrisno, S., & Hidayati, N. (n.d.). *The Role of Work-Life Balance and Employee Satisfaction to Give Commitment to The Company Literature Review*. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6052>
- Putri, M., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2024). The Work-Life Balance and Employee Engagement Effect on Employee Performance at Type A And Type B Branch Office of PT Asabri (Persero) Through Job Satisfaction. *International Journal of Research and Review*, 11(7), 416–430. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20240744>
- Singh, A., Chawla, C., Sethi, S., Professor, A., & Kumar Jain, A. (2024). Work-Life Balance Policies: Impact on Employee Well-being and Organizational Effectiveness. In *Journal of Informatics Education and Research* (Vol. 4). <http://jier.org>
- Solihin, D., Pamulang, U., & Selatan, T. (n.d.). *The Influence of Work-Life Balance and Employee Engagement on Performance Through Job Satisfaction*. <https://doi.org/10.21831/economia.v20i1.70925>
- Sutanto, E. M., Sigiols, P. J., & Wijaya, E. N. (2024). WORK-LIFE BALANCE, EMPLOYEE ENGAGEMENT, JOB SATISFACTION, AND INDONESIAN EMPLOYEES' PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 25(3), 832–851. <https://doi.org/10.33736/ijbs.8355.2024>