

HUBUNGAN TINGKAT *WORK-LIFE* BALANCE TERHADAP TINGKAT KEPUASAN KERJA KARYAWAN ORGANISASI PELAYANAN KEMANUSIAAN, KARYAWAN YAYASAN PLAN INTERNATIONAL INDONESIA

Iga Larasati¹

Ety Rahayu²

ABSTRAK

Penelitian ini membahas mengenai hubungan antara tingkat work-life balance terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kepuasan kerja (kesejahteraan) bagi karyawan organisasi pelayanan kemanusiaan atau Human Services Organization (HSO). Sedangkan, penelitian mengenai kepuasan kerja di HSO masih sangatlah minim. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat lemah antara tingkat work-life balance terhadap tingkat kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Plan International Indonesia. Kemungkinan hal ini dipengaruhi oleh adanya karakteristik-karakteristik yang dimiliki oleh HSO yang sangat berbeda dengan perusahaan, seperti manusia sebagai raw material, tujuan organisasi yang tidak jelas dan bersifat problematik, ketidakpastian dalam menentukan teknologi pelayanan, serta proses interaksi yang intensif dengan klien sebagai salah satu aktivitas utama dari HSO.

KATA KUNCI : *Work-life balance, kepuasan kerja, karyawan, Human Service Organizations (HSO)*

ABSTRACT

This undergraduate thesis discusses about the correlation of work-life balance to job satisfaction among Yayasan Plan International Indonesia's Employees. This research is a quantitative research with descriptive design. This research is background by the importance of employee's satisfaction in the Human Service Organization's setting. Meanwhile, the research about employee's job satisfaction among Human Service Organization is still rare. The result of this research shows that there's a very weak correlation between the level work-life balance to the level of job satisfaction among Yayasan Plan International Indonesia's Employees. This can be caused by the difference in characteristic between HSO and company. Job satisfaction in HSO may not always be correlated with the level of work-life balance. It can be correlated with its characteristic, people as a raw material, unclear and problematic organization's goals, uncertainty in determining service technology, and intensive interaction between employee and client as one of core activities in HSO.

KEY WORDS : *Work-life balance, job satisfaction, employee, Human Services Organization (HSO)*

¹ Lulusan Program Sarjana Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP UI

² Staf pengajar dan peneliti Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial FISIP UI

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja merupakan hal yang dicari oleh karyawan dalam bekerja. Tingkat upah dan tunjangan, lingkungan kerja yang nyaman, dan seimbangannya pekerjaan dengan kehidupan pribadi telah menjadi hal yang secara alamiah melekat pada diri manusia. Karyawan yang telah bekerja tentunya akan mengalami tekanan tersendiri yang datang dari pekerjaannya. Terlebih saat ini, era globalisasi telah menuntut fleksibilitas dan tuntutan kerja yang semakin tinggi, namun ini tidak diiringi kenaikan upah yang tinggi, melainkan jam kerja yang terus meningkat. Dalam Kostermans (2007) dijelaskan bahwa hampir 50 persen para karyawan melakukan tugasnya di bawah tekanan waktu. Mereka juga mengeluh mengalami gangguan psikis, seperti depresi atau ketakutan. Inilah kecenderungan timbulnya penyakit yang meningkat sebanyak 70 persen di kalangan karyawan sejak sepuluh tahun terakhir. Dalam sepuluh tahun terakhir, karyawan hanya memperhatikan pentingnya memiliki pekerjaan, namun kualitas kerja sering terabaikan. Lingkup pekerjaan yang semakin beragam, intensifikasi pekerjaan dan tuntutan fleksibilitas berdampak pada beban yang terus meningkat bagi para karyawan.

Tekanan yang dialami oleh karyawan berkaitan erat dengan tingkat stres yang dihadapi. Tingkat stres yang dialami karyawan tidak hanya berdampak pada aspek psikologis. Faktor kebahagiaan merupakan hal yang penting agar seseorang dapat mencapai kondisi *psychological well-being*, seperti yang dinyatakan oleh Ryff (1989) bahwa *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis) ditandai dengan

diperolehnya kebahagiaan, kepuasan hidup, dan tidak terdapatnya gejala-gejala depresi. Selain itu, menurut penelitian Bradburn (dalam Ryff, 1989), kebahagiaan merupakan hasil dari kesejahteraan psikologis dan merupakan tujuan tertinggi yang ingin dicapai oleh setiap manusia.

Kesejahteraan sosial tidak hanya dilihat dari aspek material, namun juga aspek spiritual, seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial yang menyebutkan, bahwa kesejahteraan sosial adalah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial baik material maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, ketentraman lahir dan batin yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk mengadakan pemenuhan kebutuhan jasmani, rohani, dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga, serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak dan kewajiban asasi manusia sesuai dengan Pancasila. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa seseorang yang bekerja dikatakan sejahtera jika ia mendapatkan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan material dan lingkungan kerja yang mendukung terpenuhinya keseimbangan spiritual, serta kemampuan karyawan untuk mencapai kepuasan kerja.

Penelitian mengenai kepuasan kerja karyawan HSO menjadi penting karena teknologi HSO yang bersifat tidak pasti. Di satu pihak, teknologi merupakan serangkaian prosedur yang dirancang untuk menangani klien. Di lain pihak, staf tidak memiliki pengetahuan yang menyeluruh tentang apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan, sedangkan manusia merupakan sistem yang

kompleks, sifat manusia yang sangat bervariasi antara satu orang dengan yang lainnya (Hasenfeld, 2010). Padahal, HSO memiliki kegiatan utama untuk memberikan pelayanan kemanusiaan kepada klien sehingga hubungan atau interaksi yang terjadi di antara klien dan karyawan cukup intensif. Hal itu akan berimplikasi pada beban kerja yang tinggi, kebingungan, dan kesulitan dalam mencapai target yang bertujuan untuk mengatasi permasalahan sosial klien. Di Indonesia permasalahan kepuasan kerja kerap kali hanya dikaitkan dengan karyawan perusahaan atau organisasi profit lainnya. Sedangkan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang universal, di mana setiap karyawan organisasi baik organisasi profit maupun non-profit untuk memiliki kepuasan kerja yang baik

TINJAUAN TEORETIS

1. Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja dikemukakan oleh Hasibuan (2007) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Menurut Mathis & Jackson, (2009) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurutnya, fungsi personalia juga mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. fungsi personalia bisa membuat kontak langsung dengan *supervisor* dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Spector (2000) mengemukakan sembilan faset dalam *Job Satisfaction Survey* yang membentuk kepuasan kerja secara umum, yaitu : (1) gaji, (2) promosi, (3) supervisi, (4) tunjangan, (5) penghargaan

(nonmateri), (6) prosedur operasional, (7) rekan kerja, (8) tipe pekerjaan, (9) komunikasi.

2. *Work-Life Balance*

Work-life balance itu sendiri erat hubungannya dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha untuk bekerja dan menjalani aktivitas di luar pekerjaan agar mencapai kehidupan yang harmonis (Clarke, dalam Lazar, Osoian, Ratiu, 2010). *Work-life balance* itu sendiri merupakan sebuah kondisi di mana seseorang mampu menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi dan keluarganya (Ramadhani, 2013). *Work-life balance* dapat diukur melalui setidaknya tiga dimensi, yaitu dimensi WIPL (*Work-Interference with Personal Life*), yaitu gangguan yang dirasakan dari pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, PLIW (*Personal Life Interference with Work*), yaitu gangguan yang dirasakan dari kehidupan pribadi terhadap pekerjaan, WPLE (*Work-Personal Life Enhances*), yaitu keseimbangan atau dukungan yang dirasakan dari keduanya, baik pekerjaan maupun kehidupan pribadi (Fisher, Bulger, & Smith, 2009).

3. Hubungan *Work-Life Balance* terhadap *Kepuasan Kerja*

Human Service Organizations didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang berkontribusi dalam pemenuhan kebutuhan dan tujuan konsumen serta berkontribusi juga pada kesejahteraan sosial secara keseluruhan (Jones & May, 1992). Selain itu, dalam Lendriyono (2017) dinyatakan bahwa *Human Services Organization* (HSO) adalah organisasi yang berfokus pada penyediaan pelayanan bagi

manusia. Organisasi ini membawa misi sosial untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat atas dasar nilai-nilai kemanusiaan, solidaritas, kedermawanan dan kebersamaan yang tabu berbicara keuntungan materi. Sebagai organisasi pelayanan, di dalam HSO juga terdapat praktik-praktik ekonomi yang tentunya bukan sebagai bagian utama dalam aktivitas organisasi dan bukan menjadi prioritas bagi HSO.

Adapun karakteristik HSO menurut Hasenfeld (1983), yaitu (1) manusia sebagai *raw material*, yang berarti manusia yang menjadi klien HSO memiliki latar belakang sosial budaya, keinginan, dan motivasi yang berbeda-beda sehingga dalam memilih teknologi pelayanan, organisasi dibatasi oleh sistem nilai yang berlaku umum di mana organisasi tersebut berada. Selain itu, latar belakang dan afiliasi sosial klien tidak dapat diabaikan oleh organisasi. *Human Service Organizations* harus mengembangkan mekanisme untuk menanggulangi *self activating* dari klien agar teknologi pelayanannya berjalan dengan efektif pada klien. (2) Tujuan HSO bersifat problematik dan tidak jelas, yang berarti lingkungan HSO terdiri dari banyak kelompok sosial dan organisasi formal lainnya yang memiliki kepentingan dan harapan dalam kaitannya dengan klien. Hal ini berimplikasi pada organisasi yang akan menentukan tujuan secara abstrak agar bisa diterima semua pihak. Selain itu, organisasi juga mengejar tujuan yang banyak untuk memenuhi tuntutan dari kelompok-kelompok yang berbeda. Oleh karena itu, organisasi menentukan tujuannya berdasarkan tuntutan dari kelompok kepentingan yang paling berpengaruh terhadap organisasi. (3)

Teknologi HSO bersifat tidak pasti, yang berarti teknologi HSO adalah serangkaian prosedur yang dirancang untuk menangani klien. Akan tetapi teknologi tersebut menjadi tidak pasti karena staf tidak memiliki pengetahuan yang lengkap atau menyeluruh tentang apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan oleh manusia memiliki sistem yang sangat kompleks dan sifat manusia yang sangat bervariasi antara satu orang dengan yang lain. Selain itu pengetahuan tentang bagaimana sifat manusia dan bagaimana manusia berperilaku tidak lengkap dan bersifat parsial. (4) Ambiguitas pada moral, yang berarti bahwa HSO bekerja di dalam lingkungan yang bergejolak. Di dalam HSO terdiri dari berbagai macam kelompok kepentingan, di mana masing-masing kelompok berusaha untuk mencapai nilai dan tujuannya melalui HSO tersebut. Hal ini tentunya akan menyebabkan lingkungan kerja yang dinamis dan “bergejolak”. (5) Interaksi dengan klien merupakan aktivitas utama, yang berarti bahwa aktivitas pokok dari sebuah HSO terdiri dari relasi antara karyawan dan klien. Interaksi tersebut dianalogikan sebagai sebuah “kendaraan” dan alat untuk melakukan penilaian (*assessment*) dan menentukan kebutuhan klien, untuk berusaha melakukan transformasi kepada klien, dan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, kualitas dari interaksi yang terjadi antara karyawan dan klien dapat menentukan keberhasilan dari sebuah HSO.

METODE PENELITIAN

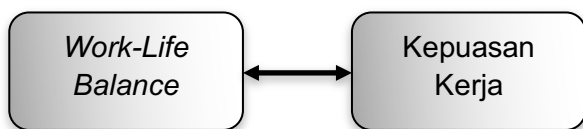
Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan strategi penelitian yang menekankan kuantifikasi dalam koleksi dan analisis data yang menggunakan pendekatan deduktif terhadap hubungan antara teori dan penelitian yang berfokus pada pengujian teori (Bryman, 2012). Penelitian ini juga tergolong sebagai penelitian dasar (*basic research*) dan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memiliki tujuan utama untuk “memberikan gambaran” dengan menggunakan kata-kata dan angka serta untuk menyajikan profil (persoalan), klasifikasi jenis, atau garis besar tahapan guna menjawab pertanyaan seperti siapa, kapan, di mana, dan bagaimana (Neuman, 2013).

Dalam penelitian ini terdapat dua buah variabel, yaitu *work-life balance* sebagai variabel bebas (variabel independen) dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat (variabel dependen). Berdasarkan pada teori, *work life balance* diasosiasikan secara positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan. Berikut merupakan gambaran hubungan antara variabel-variabel dalam

yang dikemukakan oleh Fisher, (2001). Dikatakan dalam pengukuran *work-life balance* terdapat tiga dimensi, yaitu WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*) dan WPLE (*Work-Personal Life Enhances*). Sedangkan dalam mengukur variabel *work life balance* menggunakan *Michigan Organizational Assessment Questionnaire*. Selain itu, untuk variabel kepuasan kerja juga diukur menggunakan instrumen pengukuran baku (Celluci, DeVries, & L, 1978). Dalam instrumen tersebut dijelaskan mengenai kepuasan kerja yang dilihat dari setidaknya lima indikator, yaitu kepuasan kerja dengan gaji, kepuasan kerja dengan promosi, kepuasan kerja rekan kerja, kepuasan kerja dengan *supervisor*, dan kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Tabel 1. Operasionalisasi Konsep *Work-Life Balance*

Sumber : Olahan Penelitian



penelitian :

Sumber : Olahan Penelitian

2. Definisi Operasional

Dalam penjabaran definisi serta pengukuran variabel, dalam penelitian ini menggunakan konsep

Dimensi	Indikator
WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	1. Alokasi waktu bekerja
	2. Energi yang dihabiskan untuk bekerja
	3. Gangguan dalam mencapai tujuan pekerjaan
	4. Ketegangan dalam bekerja
PLIW (<i>Personal Life Interference with Work</i>)	5. Gangguan kehidupan pribadi terhadap pekerjaan

Dimensi	Indikator
WIPL (<i>Work Interference with Personal Life</i>)	1. Alokasi waktu bekerja
	2. Energi yang dihabiskan untuk bekerja
	3. Gangguan dalam mencapai tujuan pekerjaan
	4. Ketegangan dalam bekerja
WPLE (<i>Work-Personal Life Enhances</i>)	6. Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi

Sedangkan operasionalisasi konsep Kepuasan Kerja diturunkan berdasarkan konsep Kepuasan Kerja dari Celluci, DeVries, & L, (1978), yaitu:

Tabel 2. Operasionalisasi Konsep Kepuasan Kerja

Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan
Variabel dependen : Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja dengan Gaji	1,2,3
	2. Kepuasan Kerja dengan Promosi	4,5,6
	3. Kepuasan Kerja dengan Rekan Kerja	7,8,9
	4. Kepuasan kerja dengan <i>Supervisor</i>	10,11,12
	5. Kepuasan dengan Pekerjaan	13,14,15

Sumber : Olahan Penelitian

Alat ukur untuk menentukan tingkat *work-life balance* adalah alat ukur yang berdasarkan pada dimensi *work-life balance* menurut Fisher, Bulger,

& Smith (2009), yang terdiri dari 3 dimensi, yaitu : WIPL (*Work Interference with Personal Life*), PLIW (*Personal Life Interference with Work*), dan WPLE (*Work-Personal Life Enhances*). Alat ukur

terdiri dari 24 pernyataan yang membahas mengenai *work-life balance* pada karyawan. Alat ukur memiliki validitas dan reliabilitas yang baik dan telah digunakan pada penelitian sebelumnya, yaitu dalam penelitian (Dwiansyah, 2016). Sedangkan alat ukur yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja, adalah kuesioner yang diturunkan dari konsep Kepuasan Kerja Celluci dan De Vries (1978), yang telah diujikan dalam berbagai penelitian, seperti yang digunakan dalam penelitian Kusuma (2014). Alat yang digunakan untuk mengukur kelima aspek kepuasan kerja, yaitu kepuasan kerja dengan gaji, kepuasan kerja dengan promosi, kepuasan kerja dengan rekan kerja, kepuasan kerja dengan *supervisor*, dan kepuasan kerja dengan pekerjaan tersebut memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Dalam instrumen dari kedua variabel tersebut digambarkan dengan skala Likert, yang terdiri dari : 4 = “sangat setuju”, 3 = “setuju”, 2 = “tidak setuju”, dan 1 = “sangat tidak setuju”.

3. Uji Validitas & Reliabilitas

Menurut Sevilla (1993), validitas merupakan derajat ketepatan suatu alat ukur tentang pokok isi atau arti sebenarnya yang diukur. Sedangkan menurut Ghozali (2009), uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan kepada 30 karyawan Yayasan Plan International Indonesia. Diketahui bahwa jumlah $n = 30$ dan dengan signifikansi 5 % maka didapat $r_{tabel} = 0,361$. Untuk memutuskan valid

atau tidaknya suatu instrumen penelitian, dapat mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

A. Jika $r \geq 0,361$ maka item-item tersebut dinyatakan valid

B. Jika $r \leq 0,361$ maka item-item tersebut dinyatakan tidak valid

Jika terdapat item pernyataan instrumen yang tidak memenuhi persyaratan di atas, maka item tersebut tidak akan diteliti lebih lanjut. Adapun hasil uji validitas yang telah peneliti lakukan dapat dilihat melalui tabel dibawah ini.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas *Work-Life Balance*

Item	r hitung
1	0,138
5	0,347
8	0,182
18	0,268
20	0,296
21	0,249
23	0,274
24	0,325

Sumber : Olahan Penelitian

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa dari kuesioner *work life balance* terdapat 8 item yang tidak valid. Seperti yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya, penelitian ini menggunakan kuesioner baku sehingga dimensi dan letak item

kuesioner telah dibakukan. Dalam hal ini, item yang tidak valid tidak diikutsertakan ke dalam uji reliabilitas dan pengambilan data selanjutnya sehingga terdapat 16 item kuesioner *work life balance* yang digunakan untuk uji reliabilitas dan pengambilan data selanjutnya.

Kemudian pengujian validitas juga dilakukan pada variabel kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r hitung
7	0,24
13	0,079
15	0,282

Sumber : Olahan Penelitian

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa dari kuesioner kepuasan kerja terdapat 3 item yang tidak valid. Seperti yang telah disebutkan pada bagian sebelumnya, penelitian ini menggunakan kuesioner baku sehingga dimensi dan letak item kuesioner telah dibakukan. Dalam hal ini, item yang tidak valid tidak diikutsertakan ke dalam uji reliabilitas dan pengambilan data selanjutnya sehingga terdapat 12 item kuesioner kepuasan kerja yang digunakan untuk uji reliabilitas dan pengambilan data selanjutnya.

Umar (2002) berpendapat bahwa reliabilitas merupakan suatu angka indeks untuk menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Setiap alat ukur harus memiliki

kemampuan untuk memberikan hasil yang konsisten. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa reliabilitas berguna untuk mengetahui apakah instrumen pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan keakuratan, kestabilan, atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilaksanakan dalam waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* jika memiliki koefisien keandalan reliabilitas yang tergolong kuat, sebesar $\geq 0,6$. Adapun rumus yang digunakan dalam uji reliabilitas, yakni rumus *alpha* dari Cronbach, sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sigma_n^2}{\sigma_t^2} \right)$$

r_{11} : Reliabilitas item pernyataan

k : Jumlah item

$\Sigma\sigma^2$: Jumlah variabel item

σ^2 : Varians total

Sedangkan Sekaran (2000) telah membagi beberapa kriteria item kuesioner yang reliabel ke dalam beberapa tingkatan reliabilitas. Adapun kriteria yang digunakan untuk melihat tingkatan reliabilitas, yaitu apabila *alpha* atau r hitung :

Tabel 5. Tingkatan Reliabilitas (Sekaran, 2000)

r hitung	Kategori
0,8 - 1,0	Reliabilitas baik
0,6 - 0,799	Reliabilitas diterima
<0,6	Reliabilitas kurang baik

Sumber : Olahan Penelitian

Sebagai kelanjutan dari uji validitas instrumen penelitian sebelumnya, maka selanjutnya adalah uji reliabilitas dengan tidak melibatkan item yang dinyatakan tidak valid. Untuk variabel *work life balance* yang semula 24 butir pernyataan dikurangi 8 butir item yang tidak valid sehingga menjadi 16 butir item yang diikutsertakan pada uji reliabilitas. Hasil uji reliabilitas variabel *work life balance* dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai 0,882 yang berarti nilai tersebut lebih besar dari nilai batasan reliabilitas 0,6. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel *work life balance* dinyatakan reliabel karena nilai alpha menunjukkan 0,882 yang berada pada interval 0,8 – 1,0 yang berarti bahwa reliabilitas baik.

Untuk variabel kepuasan kerja, item yang semula berjumlah 15 butir harus dikurangi 3 butir item yang tidak valid, sehingga terdapat 12 butir pernyataan dari variabel ini yang diikutsertakan dalam uji reliabilitas. Adapun hasil uji reliabilitas variabel kepuasan kerja dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* menunjukkan nilai sebesar 0,79, yang berarti nilai tersebut lebih besar dari batasan reliabilitas sebesar 0,6. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *alpha* menunjukkan 0,79 yang berada pada interval 0,6 - 0,799 yang berarti bahwa reliabilitas diterima.

4. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan *total sampling*, seluruh karyawan Kantor Yayasan Plan International Indonesia di Gedung Menara Duta, Rasuna Said, Jakarta. Pengambilan sampel diusahakan *total sampling*, yaitu sebanyak 60

responden, tetapi berhubung terdapat beberapa karyawan yang sedang bertugas di luar kota, akhirnya sampel diambil berdasarkan karyawan yang sedang berada di kantor pada saat pengambilan data. Responden yang menjadi subjek dari penelitian ini berjumlah 37 orang, di mana peneliti telah mengusahakan *total sampling*. Sedangkan, berdasarkan (Alston & Bowles, 1998) minimal sampel adalah 30. Berdasarkan isi kuesioner, responden dapat diidentifikasi dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan jabatan responden.

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian, yaitu pengumpulan data berlokasi di *Country Office* Yayasan Plan International Indonesia, Gedung Menara Duta Lantai 2, Jl. H.R Rasuna Said Kav. B-9 Kuningan, Setia Budi, Jakarta Selatan. Selain memenuhi syarat *reachable* (dapat dijangkau), lokasi tersebut dipilih karena adanya konteks penelitian ini yang meneliti hubungan tingkat *work-life balance* terhadap kepuasan kerja dalam *setting* organisasi pelayanan kemanusiaan atau *Human Services Organizations* (HSO) sebagai *research gap* dalam penelitian ini. Pemilihan Yayasan Plan International Indonesia juga dilatarbelakangi oleh adanya fasilitas *nursery* yang disediakan di kantor dan Yayasan Plan International Indonesia juga telah menerapkan sistem jam fleksibel (*flexitime*). Beban kerja juga menjadi salah satu latar belakang untuk memilih lokasi penelitian ini, di mana Yayasan Plan International Indonesia, sebagai salah satu HSO berskala internasional terbesar di dunia memiliki beban kerja dan target capaian yang cukup tinggi.

6. Teknik Pengumpulan Data

Metode ini dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data berupa kuesioner yang dibagikan kepada para partisipan (responden).

7. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data statistika yang bernama Kendall’s Tau (1955) untuk mengetahui hubungan antara *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Pemilihan teknik tersebut dipilih karena jenis data penelitian ini adalah ordinal. Kendall’s Tau merupakan uji statistika non-parametrik yang mengukur kekuatan hubungan data yang bersifat ordinal dan tidak harus berdistribusi normal. Selain itu, dilakukan juga teknik analisis statistika deskriptif, yaitu untuk mengetahui nilai mean, frekuensi, standar deviasi, nilai minimum dan maksimum masing-masing variabel yang berguna untuk mengetahui gambaran umum *work-life balance* dan kepuasan kerja karyawan. Menurut Sugiyono (2012) nilai koefisien Kendall dikelompokkan menjadi lima kelompok berdasarkan kuat lemahnya hubungan antara kedua variabel, yaitu :

Tabel 6. Kekuatan Hubungan (Korelasi)

Kendall’s Tau

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono (2012)

Pengukuran hubungan dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Statistical Package for Social Science* (SPSS).

TEMUAN LAPANGAN DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Yayasan Plan International Indonesia

Yayasan Plan International Indonesia adalah organisasi pengembangan masyarakat dan kemanusiaan internasional yang berpusat pada pemenuhan hak anak dan kesetaraan bagi anak perempuan. Plan International didirikan di Spanyol pada tahun 1937 oleh wartawan Inggris John Langdon – Devies dan pekerja kemanusiaan Eric Muggeridge sebagai “*Foster Parents Plan for Children*” untuk menyediakan makanan, tempat tinggal, dan pendidikan kepada anak yang hidupnya terdampak akibat perang saudara Spanyol. Saat ini, Plan International bekerja di 21 negara donor dan 51 program di seluruh dunia. Di Indonesia Plan International berkarya sejak 2 September 1969, berdasarkan nota kesepahaman dengan Pemerintah RI. Karya Plan dimulai dari Yogyakarta yang menyebar ke Sulawesi Selatan, Nusa Tenggara, dan kembali ke Jawa. Saat ini, Country Office Plan International Indonesia berada di Jakarta, sedangkan Unit Program (*Program Unit*) Plan International Indonesia telah tersebar di berbagai daerah di Jawa, Nusa Tenggara Barat, dan Nusa Tenggara Timur (Plan International, 2018).

2. Gambaran Umum Responden

Berdasarkan hasil temuan lapangan, ditemukan bahwa jumlah responden perempuan (75,7%) lebih banyak daripada laki-laki (24,3%).

Selain itu, sebagian besar responden berada pada rentang usia 20-30 tahun (45,9%), kemudian diikuti oleh rentang usia 31-40 tahun (32,4%). Responden dengan rentang usia 41-50 tahun memiliki presentase sebanyak 16,2%, kemudian diikuti oleh responden dengan rentang usia 51-60 tahun sebanyak 5,4% saja. Selanjutnya, responden didominasi oleh responden yang memiliki jabatan *manager* dan *staff*, yaitu sebanyak 18,92%. Selain itu, responden dengan jabatan *coordinator* menempati posisi kedua terbanyak, yaitu sebanyak 16,22%. Setelah itu diikuti oleh responden dengan jabatan *admin* dan *specialist* dengan masing-masing sebanyak 10,81%. Responden juga terdiri dari beberapa karyawan dengan jabatan *director* yaitu sebanyak 5,41%. Presentase jumlah responden paling kecil diduduki oleh responden yang bekerja pada bagian *support*, *communications*, *advisor*, dan *officer*, yaitu dengan masing-masing sebanyak 2,7%. Jika melihat dari aspek lama bekerja, responden didominasi oleh karyawan yang bekerja selama 0-12 bulan, yaitu sebesar 78,4%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden belum bekerja lebih dari 1 tahun. Sedangkan responden yang telah bekerja selama 13-24 bulan menempati posisi 13,5%. Hanya terdapat sedikit responden yang telah bekerja lebih dari 24 bulan, yaitu hanya sebesar 8,1%.

3. Gambaran *Work-Life Balance*

Variabel *work life balance* dibagi ke dalam dua kategori, yaitu “tinggi” dan “rendah”. Skor gambaran *work life balance* memiliki nilai maksimum 64, sedangkan nilai minimum 16. Adapun kriteria kategorisasi dari variabel *work life*

balance, yaitu jika total skor dari jawaban responden dalam variabel *work life balance* berada di antara 16-40 dikatakan bahwa responden memiliki tingkat *work life balance* yang “tinggi”, sedangkan jika total skor berada di antara 41-64, dapat dikatakan bahwa responden memiliki tingkat *work life balance* yang “rendah”. Adapun hasil penelitian mengenai tingkat *work-life balance* karyawan Yayasan Plan International Indonesia, yaitu :

Tabel 7. Gambaran *Work-Life Balance*

Kategori		Jumlah	(%)
Valid	Rendah	10	27.0
	Tinggi	27	73.0
	Total	37	100.0

Sumber : Olahan Penelitian

Dari Tabel 7 dapat dilihat bahwa tingkat *work-life balance* karyawan Yayasan Plan International Indonesia tergolong tinggi. Hal itu ditunjukkan dengan tingginya persentase jumlah karyawan yang memiliki tingkat *work life balance* tinggi, yaitu sebesar 73%. Sedangkan 27% karyawan memiliki tingkat *work life balance* yang rendah. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan Yayasan Plan International Indonesia memiliki tingkat *work-life balance* yang tinggi. *Work-life balance* itu sendiri erat hubungannya dengan adanya kesesuaian antara waktu dan usaha untuk bekerja dan menjalani aktivitas di luar pekerjaan agar mencapai kehidupan yang harmonis (Clarke, dalam Lazar, Osoian, Ratiu,

2010). Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Yayasan Plan International Indonesia memiliki kesesuaian antara waktu dan usaha untuk bekerja dan menjalani aktivitas di luar pekerjaan agar mencapai kehidupan yang harmonis. Tingginya tingkat *work-life balance* Karyawan Yayasan Plan International Indonesia dapat dipengaruhi oleh adanya jam kerja *flexitime* atau jam kerja yang fleksibel. Dengan adanya jam kerja yang fleksibel, karyawan Yayasan Plan

International Indonesia, terutama pada karyawan perempuan dapat menyelesaikan urusan keluarga, pribadi, dan hal di luar pekerjaan lainnya dengan baik. Dengan demikian, karyawan Yayasan Plan International Indonesia dapat menyeimbangkan antara urusan pribadi dan pekerjaan mereka.

4. Gambaran Kepuasan Kerja

Tabel 8. Gambaran Kepuasan Kerja

Kategori		Jumlah	(%)
Valid	Puas	32	86.5
	Tidak Puas	5	13.5
	Total	37	100.0

Sumber : Olahan Penelitian

Sebagian besar (86.5%) karyawan Yayasan Plan International Indonesia merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Sedangkan terdapat 13.5% karyawan yang masih belum merasa puas dengan pekerjaan yang mereka jalani saat ini. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan

dan mencintai pekerjaannya. Dalam hal ini dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan Yayasan Plan International Indonesia mencintai pekerjaannya dan memiliki sikap emosional yang menyenangkan ketika mereka menghadapi pekerjaannya.

3. Hubungan Tingkat *Work-Life Balance* terhadap Tingkat Kepuasan Kerja

Tabel 9. Tabulasi Silang *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja

			Kepuasan Kerja		Total
			Puas	Tidak Puas	
<i>Work-Life Balance</i>	Rendah	Jumlah	8	2	10
		Total (%)	80%	20%	100%
	Tinggi	Jumlah	24	3	27
		Total (%)	89%	11%	100%

Sumber : Olahan Penelitian

Tabel 10. Tabel Hasil Perhitungan Korelasi *Kendall's Tau*

			<i>Work-Life Balance</i>	Kepuasan Kerja
Kendall's tau_b	<i>Work-Life Balance</i>	<i>Correlation Coefficient</i>	1.000	.182
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.	.131
		N	37	37
	Kepuasan Kerja	<i>Correlation Coefficient</i>	.182	1.000
		<i>Sig. (2-tailed)</i>	.131	.
		N	37	37

Dari tabel 9 dapat dilihat bahwa selisih persentase antara kedua variabel (89%-80%) kurang dari 10%. Sedangkan menurut Babbie, Halley, & Zaino (2003), apabila selisih persentase lebih dari 10%, maka kekuatan hubungan dari kedua variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut. Namun apabila selisih dari kedua variabel tersebut kurang dari 10%, maka hubungan dari kedua variabel tersebut adalah lemah. Meskipun demikian, syarat tersebut merupakan syarat kasar, di mana persyaratan tersebut masih memiliki toleransi, yaitu jika selisih persentase dari variabel bebas dan variabel terikat masih berada pada rentang 6% atau 8%, maka korelasi kedua variabel tersebut masih dapat diuji lebih lanjut. Dari tabel 9 terdapat selisih antara variabel *work life balance* dengan variabel kepuasan kerja, sebesar 9% (89% - 80%). Oleh karena itu, hasil tersebut dapat diuji secara lebih lanjut.

Berdasarkan tabel 10 dapat dilihat bahwa kekuatan hubungan antara variabel *work life balance* dan variabel kepuasan kerja memiliki koefisien $r = 0,182$. Mengacu pada Sugiyono (2012), dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa kekuatan hubungan antara variabel *work-life balance* terhadap variabel kepuasan kerja berada pada kategori korelasi “sangat lemah”, yaitu berada di antara 0,00 – 0,199 dengan arah hubungan positif (+), di mana ketika tingkat *work life balance* karyawan tinggi, maka tingkat kepuasan kerja meningkat pula. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan antara *work life balance* dan tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia bersifat “sangat lemah” dengan arah hubungan

positif. Dengan kata lain, ketika tingkat *work life balance* karyawan Yayasan Plan International Indonesia meningkat, maka terjadi peningkatan pula pada tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia.

Lemahnya hubungan antara tingkat *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Plan Internasional Indonesia kemungkinan dipengaruhi oleh adanya karakteristik HSO, menurut Hasenfeld (2010), bahwa HSO memiliki *raw material* manusia. Sebagai HSO, Yayasan Plan International Indonesia menangani berbagai macam manusia yang menjadi klien HSO memiliki latar belakang sosial budaya, keinginan, dan motivasi yang berbeda-beda sehingga dalam memilih teknologi pelayanan, Yayasan Plan International Indonesia dibatasi oleh sistem nilai yang berlaku umum di mana organisasi tersebut berada. Dalam hal ini, karyawan Yayasan Plan International Indonesia menghadapi berbagai klien dengan latar belakang sosial budaya, keinginan, dan motivasi yang berbeda-beda sehingga dalam menentukan pemecahan masalah, para karyawan harus mempertimbangkan sistem nilai yang berlaku umum.

Selain itu, HSO memiliki tujuan yang bersifat problematik dan tidak jelas. Lingkungan HSO terdiri dari banyak kelompok sosial dan organisasi formal lainnya yang memiliki kepentingan dan harapan dalam kaitannya dengan klien. Hal ini berimplikasi pada organisasi yang akan menentukan tujuan secara abstrak agar bisa diterima semua pihak. Selain itu, organisasi juga mengejar tujuan yang banyak untuk memenuhi

tuntutan dari kelompok-kelompok yang berbeda. Oleh karena itu, organisasi menentukan tujuannya berdasarkan tuntutan dari kelompok kepentingan yang paling berpengaruh terhadap organisasi. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa Karyawan Yayasan Plan International Indonesia berusaha memenuhi harapan dan kepentingan dari berbagai pihak dalam kaitannya untuk memberikan pelayanan kepada klien. Hal ini juga tentunya akan berimplikasi pada Yayasan Plan International Indonesia dalam menentukan tujuan yang banyak untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan dari berbagai pihak, seperti pemerintah, rekan sesama HSO, pemberi donor, dan klien itu sendiri.

Teknologi HSO juga bersifat tidak pasti, dalam artian teknologi staf tidak memiliki pengetahuan yang lengkap atau menyeluruh tentang apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan oleh manusia yang memiliki sistem yang sangat kompleks dan sifat manusia yang sangat bervariasi antara satu orang dengan yang lain. Jika mengacu pada karakteristik tersebut, dapat dilihat bahwa karyawan Yayasan Plan International Indonesia tidak memiliki pengetahuan yang lengkap atau menyeluruh mengenai apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini disebabkan klien yang terlibat memiliki sistem yang sangat kompleks.

Karakteristik HSO selanjutnya adalah adanya ambiguitas pada moral. Adanya karakteristik ini menunjukkan bahwa karyawan HSO bekerja di dalam lingkungan yang

bergejolak. Di dalam HSO terdiri dari berbagai macam kelompok kepentingan, di mana masing-masing kelompok berusaha untuk mencapai nilai dan tujuannya melalui HSO tersebut. Hal ini tentunya akan menyebabkan lingkungan kerja yang dinamis dan “bergejolak”. Dalam hal ini, dapat dilihat bahwa Karyawan Yayasan Plan International Indonesia memiliki pekerjaan yang sangat dinamis. Mayoritas Karyawan Yayasan Plan International Indonesia bekerja secara dinamis dan dituntut untuk fleksibel, di manapun mereka dibutuhkan. Selain itu, hal ini juga didukung dengan tersebarnya kantor serta daerah operasi implementasi program dari Yayasan Plan International Indonesia di beberapa daerah, seperti di Nusa Tenggara Timur, Nusa Tenggara Barat, dan Jawa, sehingga bersikap dinamis dan fleksibel merupakan hal yang harus dimiliki oleh Karyawan Yayasan Plan International Indonesia untuk dapat mencapai tujuan dan target-target yang sudah ditentukan.

Selain itu, interaksi dengan klien merupakan aktivitas utama dari HSO. Aktivitas pokok dari sebuah HSO terdiri dari relasi antara karyawan dan klien secara intensif. Interaksi tersebut dianalogikan sebagai sebuah “kendaraan” dan alat untuk melakukan penilaian (*assessment*) dan menentukan kebutuhan klien, untuk berusaha melakukan transformasi kepada klien, dan mencapai hasil yang diinginkan. Dalam hal ini, kualitas dari interaksi yang terjadi antara karyawan dan klien dapat menentukan keberhasilan dari sebuah HSO. Dalam hal ini dapat dilihat bahwa Karyawan Yayasan Plan International Indonesia selalu berinteraksi dengan

klien secara intensif dalam mengimplementasikan program yang telah dirancang. Tercapainya interaksi yang baik antara Karyawan Yayasan Plan International Indonesia dengan kliennya merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan dari organisasi dalam menjalankan program yang telah dirancang.

Berdasarkan karakteristik HSO, dapat dilihat bahwa Yayasan Plan International Indonesia memiliki karakteristik yang sangat berbeda dari karakteristik perusahaan profit. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai hubungan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap tingkat *work-life balance* pada perusahaan profit tidaklah relevan jika diterapkan di dalam *setting* HSO seperti Yayasan Plan International Indonesia. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan HSO tidaklah sama dengan karyawan perusahaan profit. Dengan kata lain, karyawan Yayasan Plan International Indonesia memiliki faktor-faktor lain yang diprediksi dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka, di mana kepuasan kerja tidak selalu dikaitkan dengan tingkat *work-life balance* seperti yang terjadi pada karyawan perusahaan profit. Terdapat aspek atau faktor lain yang lebih berpotensi dan relevan untuk mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia. Faktor-faktor tersebut yaitu seperti tercapainya kejelasan nilai dalam menangani manusia sebagai *raw material*, tercapainya tujuan organisasi dengan jelas dan tidak bersifat problematik, kepastian dalam menentukan teknologi pelayanan, minimnya

ambiguitas yang terjadi pada moral, serta berhasilnya proses interaksi dengan klien sebagai salah satu aktivitas utama dari Yayasan Plan International Indonesia.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara tingkat *work life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Yayasan Plan International Indonesia. Dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan Yayasan Plan International Indonesia memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dan tingkat *work-life balance* yang tinggi pula. Pada penelitian-penelitian sebelumnya tingkat *work life balance* dan tingkat kepuasan kerja sering dikaitkan dengan penelitian yang dilakukan di perusahaan profit. Sedangkan, jika dilihat dari Ilmu Kesejahteraan Sosial, tingkat *work life balance* dan tingkat kepuasan kerja karyawan dalam HSO sangat penting untuk diteliti, karena masih kurang perhatian terhadap hal ini.

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antara tingkat *work life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja dapat dilihat melalui hasil uji korelasi yang telah diolah menggunakan rumus *Kendalls' Tau*, yang kemudian dapat menggambarkan tingkat korelasi antara kedua variabel tersebut. Hasil yang diperoleh menunjukkan hubungan yang sangat lemah antara tingkat *work life balance* terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia. Dengan berbagai teori yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa lemahnya hubungan antara tingkat *work-life*

balance terhadap tingkat kepuasan kerja Karyawan Yayasan Plan International Indonesia kemungkinan besar disebabkan oleh karakteristik HSO itu sendiri, di mana HSO merupakan organisasi yang berfokus pada penyediaan pelayanan bagi manusia. Selain itu, hal ini juga didukung dengan adanya misi sosial untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat atas dasar nilai-nilai kemanusiaan, solidaritas, kedermawanan dan kebersamaan yang tabu berbicara keuntungan materi. Dalam hal ini, tingkat kepuasan kerja karyawan Yayasan Plan International Indonesia tidak selalu dipengaruhi oleh tingkat *work-life balance*. Tingkat kepuasan kerja Karyawan Yayasan Plan International Indonesia dapat dipengaruhi oleh karakteristik yang menjadi ciri khas HSO, seperti tercapainya kejelasan nilai dalam menangani manusia sebagai *raw material*, tercapainya tujuan organisasi dengan jelas dan tidak bersifat problematik, kepastian dalam menentukan teknologi pelayanan, serta berhasilnya proses interaksi dengan klien sebagai salah satu aktivitas utama dari Yayasan Plan International Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alston, M., & Bowles, W. (1998). *Research for Social Workers*. Sydney: Allen and Unwin.
- Babbie, E., Halley, F., & Zaino, J. (2003). *Adventures in social research: Data analysis using SPSS 11.0/11.5 for Windows (5th ed.)*. Wadsworth: Pine Forge Press.
- Bryman, A. (2012). *Social Research Methods*. OUP Oxford. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=vCq5m2hPkOMC>
- Celluci, A. J., DeVries, & L, D. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction : A manual for The MJSQ*. books.google.co.id.
- Dwiansyah, R. (2016). *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Employee Retention (Studi Pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Khusus Jakarta)*. Universitas Indonesia.
- Fisher, G. G. (2001). *Work/Personal Life Balance : A Construct of Development Study*. ProQuest Dissertations and Theses.
- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). *Beyond Work and Family : A Measuring of Work/Nonwork Interference and Enhancement*. *Journal of Occupational Health Psychology Vol 14, 14*.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hasenfeld, Y. (1983). *Human Service Organizations*. United States of America: Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey 07632.
- Hasenfeld, Y. (2010). *Human Services as Complex Organizations*. United Kingdom.
- Hasibuan, S. P. M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, A., & May, J. (1992). *Working in Human Service Organizations*. Melbourne: Longman.
- Kostermans, D. (2007). *Pengaruh Globalisasi Bagi Dunia Kerja | dunia | DW | 17.11.2007*. Retrieved April 5, 2018, from <http://www.dw.com/id/pengaruh->

- globalisasi-bagi-dunia-kerja/a-2933415
- Kusuma, L. S. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Pegawai RRI Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Lazar, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies*, 13(1).
- Lendriyono, F. (2017). Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial Berbasis Keagamaan, 3(2), 66–80.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2009). *Human Resource Management 10th ed.* Jakarta: Salemba Empat.
- Plan International. (2018). Advancing children's rights and equality for girls | Plan International. Retrieved September 14, 2018, from <https://plan-international.org/>
- Ramadhani, M. (2013). Analisis Pengaruh Keseimbangan Kehidupan-Kerja terhadap Kesuksesan Karir (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal FEB Universitas Brawijaya Malang*.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 6(1069–1081).
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Sevilla, C. G. (1993). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: UI-Press.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dan r & d*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, H. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial