

KONFLIK ANTARA PEKERJAAN DAN KELUARGA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT BETHESDA YOGYAKARTA

Endang Ruswanti, Ostevi Adolfin Jacobus
Fakultas Ekonomi Universitas Esa Unggul Jakarta
Jln. Arjuna Utara Tol Tomang-Kebon Jeruk
endang.ruswanti@esaunggul.ac.id

Abstrak

Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta dikenal sebagai pusat layanan kesehatan yang terbaik di kota jogja dan dikenal memiliki standar kesehatan yang tinggi, yang tercermin pada kualitas para tenaga medisnya. Untuk itu banyak sekali masyarakat yang datang ke Rumah Sakit Bethesda karena mereka mengetahui bahwa tenaga medisnya memiliki kualitas yang baik dan dapat dipercaya. Pekerja perawat tidaklah mudah karena mereka berinteraksi langsung dengan pasien, sehingga sering memicu terjadinya konflik dan stress kerja, perawat yang tidak dapat menyeimbangkan waktunya baik pekerjaan dan keluarga maka sering timbul konflik yang biasa disebut konflik antara pekerjaan dan keluarga, dengan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga sering memicu terjadinya stress di tempat kerja, hal ini jika tidak ditangani akan berdampak pada penurunan kinerja perawat tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana sampel yang diambil adalah 150 perawat perempuan Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta yang memiliki masa kerja 5-20 tahun, data yang terkumpul diolah dengan menggunakan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian dimana Konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Hal ini mengingat nilai probability yang menunjukkan nilai 0.000 (≤ 0.05) dan C.R=4.149 (≥ 1.96). Stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta karena mengingat nilai probability yang menunjukkan nilai 0.001 (≤ 0.05) dan C.R 3.824 (≥ 1.96). Konflik antara pekerjaan dan keluarga dan stress kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat. Hal ini mengingat nilai probability yang menunjukkan nilai ≤ 0.005 dan C.R ≥ 1.96 . Konflik antara pekerjaan dan keluarga lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, hal ini ditunjukkan dengan nilai probability 0.000 (≤ 0.005), C.R 4.149 (≥ 1.96). Sehingga dapat disimpulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga, stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta

Kata kunci: konflik, pekerjaan, keluarga

Abstract

Bethesda Hospital Yogyakarta is known as the best health care center in the city of Jogja and is known to have high health standards, as reflected in the quality of its medical staff. For that many people who come to the Hospital Bethesda because they know that medical personnel are of good quality and reliable. Nurse job is not easy because they interact directly with patients, so that often lead to conflict

and stress of work, nurses are not able to balance both work and family time is often a conflict which is called the work-family conflict, with the work-family conflict often lead to stress in the workplace, if left untreated it will impact on the performance nurses. The research was put on a quantitative approach, where samples taken were 150 female nurses Bethesda Hospital Yogyakarta which has a service life of 5-20 years, data collected were processed using SEM analysis The results where work- family conflict has an influence on the performance of female nurses working at Bethesda Hospital Yogyakarta. This is because the probability value that indicates the value of 0000 (≤ 0.05) and CR = 4149 (≥ 1.96). Work stress has an influence on the performance of a female nurse at Bethesda Hospital Yogyakarta because given the probability value indicating the value of 0001 (≤ 0.05) and CR 3824 (≥ 1.96). Work-Family conflict and work stress are collectively affect the performance of nursing work. This is because the probability value that indicates the value of ≤ 0005 and CR ≥ 1.96 . Work- Family Conflict is more influential on the performance of a female nurse at Bethesda Hospital Yogyakarta, this is indicated with a probability value of 0000 (≤ 0005), CR 4149 (≥ 1.96). Therefore we can conclude the work-family conflict, work stress affects the performance of a female nurse at Bethesda Hospital Yogyakarta.

Keywords: *conflict, work, family*

Pendahuluan

Di era industrialisasi sekarang ini, rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukan adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti puskesmas. Untuk itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan Rumah Sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Peran ini disebabkan karena tugas perawat mengharuskan kontak paling lama dengan pasien (Murtianingrum 2009). Di Singapura riset pada pengusaha wanita merupakan eksplorasi, (*exploratori stage*) penelitian telah difokuskan pada sebuah pemahaman pada perempuan ini (Lee dan Tan, 1993). Beberapa menghadirkan profil pengusaha wanita singapura (Tan, 1996), yang lain memfokuskan pada kebutuhan-kebutuhan perempuan ini dan perubahan pola dalam bisnis mereka (Lee, 1996). Penelitian ini bertujuan untuk menguji *work-family*

conflict pada pengusaha wanita di Singapura.

Dilaporkan bahwa pengusaha wanita Singapura harus mengerjakan beberapa tugas rumah tangga, menanggung tanggung jawab mayoritas untuk pekerjaan rumah tangga dan merawat anak (Longsteth et al, 1987; Lee dan grise, 1990, Loscoco dan Leich 1993) tanggung jawab rumah tangga membuat proses mengatur jalanya bisnis lebih sulit untuk pengusaha-pengusaha wanita (Gaffee dan Sease 1983; Colleratte dan Aubry 1990, Siu and Chu, 1994) Mereka harus memikul tanggung jawab utama untuk pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Tanggung jawab untuk bekerja menimbulkan konflik keluarga, yang menjadi kendala dalam kinerja mereka.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik antara pekerjaan

dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga. Hasil penelitian (Park.Lai-I Tsuei,2000) Pekerja perempuan yang terbukti mempunyai konflik antara pekerjaan dan keluarga akan mengalami stress yang kemudian menyebabkan adanya penurunan kinerja, dan hal ini tentu saja merugikan pihak perusahaan sehingga terbukti bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh positif terhadap penurunan kinerja. Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan stress kerja bagi perawat tersebut, dimana ada perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaannya.

Rumusan Masalah

Sepanjang masyarakat terus menempatkan peran pokok wanita adalah ibu rumah tangga, wanita pekerja akan menghadapi peran ganda. Sebagai wanita pekerja yang berumah tangga harus bearani berperan ganda di keluarga dan pekerjaannya. Hal ini memberi kontribusi pada konflik antara pekerjaan dan keluarga yang menjadi penghambat untuk pekerjaan mereka. Konflik antara pekerjaan dan keluarga dibagi menjadi tiga bagian yaitu, konflik pasangan pekerjaan (*job spouse konflik*), konflik pekerjaan orang tua (*job paren conflict*), konflik pekerjaan ibu rumah tangga (*job homemaker conflict*), (Jean Lee Siew Kim dan Chow Seow Ling, 2001). Penelitian terdahulu tentang konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap stress dilakukan oleh Judge et al (1994), Profesi perawat diambil sebagai sampel karena tugas perawat mempunyai aspek-aspek tugas yang potensial menimbulkan stress misalnya meng-

haruskan kontak paling lama dengan pasien dan keluarga pasien. akibat stress yang berkepanjangan dan terus-menerus menimbulkan adanya gejala fisiologis, psikologis, perilaku.

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- a. Apakah konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
- b. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Yogyakarta.
- c. Apakah konflik antara pekerjaan dan keluarga, stress kerja secara bersama-sama dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
- d. Variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh positif antara konflik pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif stress kerja terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif konflik antara pekerjaan dan keluarga, stress kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis faktor mana yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

Hipotesis

Pengaruh antara konflik antara pekerjaan dan keluarga terhadap kinerja

Konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stress dan frustrasi apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. Schieman et al (2003) dari hasil penelitiannya mendapatkan bahwa rumah dan pekerjaan yang masih tumpang tindih dapat menurunkan kinerja. Misalnya kesulitan dirumah dapat menyebabkan pekerja menghabiskan waktu pekerjaan, kurang konsentrasi, terburu-buru mengerjakan tugas, dan menjadwalkan kembali pekerjaan untuk pekerjaan yang lain (barnet 1994). Oleh karena itu dengan semakin banyaknya tekanan dan tuntutan dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga maka kinerja seseorang di lingkungan pekerjaan semakin rendah. Hal ini terjadi karena tekanan dan tuntutan yang berasal dari peran ganda seseorang, contohnya bagi perawat wanita yang sudah memiliki keluarga, hal ini dapat menyebabkan tidak maksimalnya seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

H1: Konflik antara pekerjaan dan keluarga, berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta

Stress pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat wanita Rumah sakit

Robbins (2003) menyatakan tingkat stress yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stress yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Williams, et al, (2001) berpendapat bahwa stress yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stress yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah. Stress pada karyawan bukanlah suatu hal yang selalu berakibat buruk pada karyawan

& kinerjanya, melainkan stress juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk memupuk rasa semangat dalam menjalankan setiap pekerjaannya untuk mencapai suatu prestasi kerja yang baik buat karier karyawan dan untuk kemajuan dan keberhasilan perusahaan.

H2: Stress kerja, berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.

Pengaruh antara konflik pekerjaan dan keluarga, stress terhadap kinerja

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jean Lee Siew Kim (*work Family conflict of women entrepreneur in Singapore*), 2001 dalam penelitiannya bahwa Selama masyarakat terus menekankan peran dasar wanita seperti ibu, perempuan yang bekerja akan menghadapi perjuangan peran. Sebagai perempuan yang memiliki karir dan sudah menikah, banyak perempuan karir harus menganggap peran ganda dalam keluarga sebagai suatu aktivitas yang harus mereka jalani setiap hari. Mereka harus memikul tanggung jawab utama untuk pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Tanggung jawab untuk bekerja menimbulkan konflik keluarga, yang menjadi kendala dalam kinerja mereka. Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga.

Karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja dapat meminim-

bulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut sebagai konflik antara pekerjaan dan keluarga. Dengan adanya konflik pekerjaan-keluarga maka akan menimbulkan stres kerja bagi perawat tersebut, dimana ada perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaannya. Penyebab dari stres kerja biasanya juga berasal dari konflik di dalam keluarganya, dan hal ini bisa berdampak pada kinerja perawat tersebut.

H3: Konflik antara pekerjaan dan Keluarga, stress berpengaruh terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Dari Latar belakang di atas maka peneliti menyimpulkan Hipotesis penelitian :

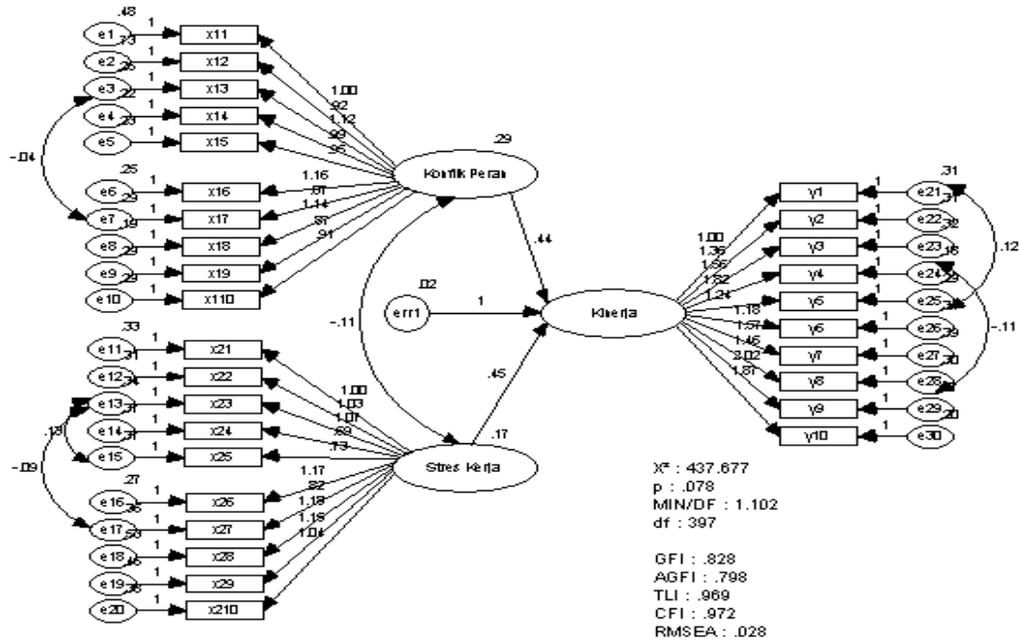
1. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (X1), berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta
2. Stress (X2), berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta
3. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (X1) dan stress (X2), secara bersama-

sama berpengaruh terhadap kinerja (Y) perawat di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta

4. Konflik antara pekerjaan dan keluarga (X1) lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja (X2)

Metode Penelitian

Untuk keperluan analisis data dengan menggunakan alat analisis SEM (*Structural Equation Modeling*), Ferdinand (2002) menyarankan pedoman ukuran sampel sebesar 5-10 kali jumlah parameter yang diestimasi. Dalam penelitian ini terdapat 30 parameter yang diestimasi, sehingga diperlukan sample sebesar 100-200 orang. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebesar 150 orang perawat wanita. Dimana berdasarkan usia yaitu 27-50 tahun, kemudian pendidikan terakhir D3-S1, dan terakhir lama masa kerja 5-20 tahun, dikarenakan peneliti mendapatkan masukan dari pihak Rumah Sakit untuk meneliti perawat yang masa kerjanya sudah 5-20 tahun untuk mendukung penelitian ini.



Hasil Uji Structural Equation Model

Berdasarkan hasil pengamatan pada gambar pada grafik analisis full model dapat ditunjukkan bahwa model memenuhi kriteria fit, hal ini ditandai dengan nilai dari hasil perhitungan memenuhi kriteria layak full model. Hasil perhitungan uji chi – square pada full model memperoleh nilai chi square sebesar 437.677.

Nilai probabilitas sebesar 0,078 yang mana nilai tersebut di atas 0,05. Nilai CMIN/DF sebesar 1,102 sehingga masih dibawah 2,00. Nilai GFI sebesar 0,828 yaitu lebih kecil dari 0,90, nilai AGFI

sebesar 0,798 yaitu lebih kecil dari 0,90 (marjinal). Nilai TLI sebesar 0,99.9 yang mana masih di atas 0,95. Nilai CFI sebesar 0,972 yang mana nilainya masih di atas 0,95 dan nilai RMSEA sebesar 0,028 yang mana nilai tersebut masih di bawah 0,08. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model keseluruhan memenuhi kriteria model fit. Disamping kriteria diatas observed (indikator) dari konstruk adalah valid karena mempunyai nilai di atas 0,5 sehingga tidak satupun observed (indikator) yang didrop (dibuang).

Tabel 1

Hasil Regression Weights Analisis Struktural Equation Modeling					
Variable	Estimate	S.E	C.R	Probability	Ket
Konflik peran ← kinerja	0.886	0.106	4.141	0.000	Berpengaruh
Stress ← kinerja	0.709	0.118	3.824	0.001	Berpengaruh

Sumber data diolah 2012

Berdasarkan pada Gambar 1.2 dan Tabel 1.6 bahwa setiap indikator pembentuk variabel laten menunjukkan hasil yang memenuhi kriteria yaitu nilai CR diatas 1,96 dengan P lebih kecil dari pada 0,05 sehingga dapat disimpulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga berpengaruh terhadap kinerja, stress berpengaruh terhadap kinerja perawat. nilai lambda atau *loading faktor* yang lebih besar dari 0,4. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator indikator pembentuk variabel laten tersebut secara signifikan merupakan indikator dari faktor-faktor laten yang dibentuk. Dengan demikian, model yang dipakai dalam penelitian ini dapat diterima.

Evaluasi Goodness Of Fit

Yaitu untuk menentukan apakah sebuah model diterima atau ditolak secara statistik. Pada analisis SEM, tidak terdapat alat uji statistik tunggal untuk menguji mengenai model. Pengujian terhadap model

yang dikembangkan dilakukan dengan kriteria *goodness of fit* yang terdiri dari Chi Square, probability, RMSEA, CMIN/DF, AGFI, GFI, PGFI. Adapun hasil dari *goodness of fit* model berdasarkan output model fit. Hasil Model Fit ditunjukkan dalam tabel 1.5 dan Hasil *goodness of fit* di atas menunjukkan bahwa sebagian besar *fit measure* menunjukkan hasil yang baik sehingga dapat disimpulkan bahwa model baik.

Normalitas Data

Berdasarkan data yang ada, dapat di lihat bahwa data tersebut tidak ada nilai CR yang berada diluar $\leq + 2,58$. jadi dapat disimpulkan secara *univariate* sudah baik, dengan demikian data tersebut terbukti terdistribusi secara normal. Studi Hair, et.al., (1995) menyatakan bahwa data yang normal secara *multivariate* pasti normal pula secara *univariate*. Namun sebaliknya, jika secara keseluruhan data normal secara

univariate, tidak menjamin akan normal pula secara *multivariate*. Untuk itu dilakukan Evaluasi atas Multikolinearitas dan Singularitas dimana: **Determinant of sample covariance matrix = 3.5038e + 0.01**, Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai determinan matriks kovarians sampel adalah jauh dari nol. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat *multikolineritas* dan *singularitas*, sehingga data layak untuk digunakan.

Kesimpulan

Konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Hal ini mengingat nilai probability yang menunjukkan nilai 0.000 (atau lebih kecil dari 0.05) dan C.R = 4.149 (lebih besar dari 1.96). Stress kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Hal ini mengingat nilai probability yang menunjukkan nilai 0.001 (atau lebih kecil dari 0.05) dan C.R = 3.824 (lebih besar dari 1.96). Konflik antara pekerjaan dan keluarga, Stres berpengaruh negatif terhadap kinerja kerja perawat. Hal ini mengingat nilai probability yang menunjukkan nilai ≤ 0.05 C.R = ≥ 1.96 . Konflik antara pekerjaan dan keluarga lebih berpengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, Hal ini ditunjukkan dengan nilai probability yang menunjukkan nilai 0.000 atau ≤ 0.05 dan C.R = 4.149 atau ≥ 1.96 . Berdasarkan penelitian ini dapat diketahui konflik antara pekerjaan dan keluarga mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta, karena konflik antara pekerjaan dan keluarga mempunyai pengaruh sebesar 4.149 terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Pada dasarnya

konflik antara pekerjaan dan keluarga dibagi menjadi tiga yaitu, konflik pasangan pekerjaan, konflik pekerjaan orang tua, konflik pekerjaan ibu rumah tangga. Semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga maka akan mengurangi kinerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. Dengan adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak menutup kemungkinan akan terjadinya stress kerja terhadap perawat tersebut. stress memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat perempuan di Rumah sakit Bethesda Yogyakarta hal ini bisa dilihat besarnya nilai yaitu sebesar 3.824. penyebab dari stress kerja biasanya juga berasal dari konflik antara pekerjaan dan keluarga, perawat yang tidak dapat menyeimbangkan waktunya antara pekerjaan dan keluarga dapat mengakibatkan konflik yaitu konflik antara pekerjaan dan keluarga sehingga menyebabkan perawat tersebut mengalami kelelahan atau *overload* sehingga memicu terjadi stress kerja. Dari hasil analisis dan kesimpulan penulis berusaha mengajukan beberapa masukan atau saran bagi Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta antara lain: Mengadakan kegiatan rekreasi karyawan bersama keluarganya.pihak manajemen harus sering mengevaluasi kinerja dari perawat tersebut dan harus mengetahui konflik-konflik yang sedang terjadi, karena tidak bisa dipungkiri perawat yang melakukan peran ganda, beresiko mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarganya. Manajemen harus lebih memperhatikan kondisi dari perawat tersebut, bisa dengan memberikan waktu kepada perawat untuk melakukan meditasi kurang lebih 15 menit, bagi yang nasrani meluangkan waktu sejenak menghadap Tuhan untuk menenangkan hati dan pikiran.

Daftar Pustaka

Arora,R, Hartman, R.I and stoner C.R
"Work Home Role Conflict In

- Female Owners Of Small Business: An Exploratory Study*". *Journal of small Business Managemen*, vol 28 no 1. 1990
- Aryee,S (1992), Antecedents and outcomes of work family conflict among married professional women: *evidence from Singapore, human relations*, vol 45
- Aryee,S (1993), Dual-eamer couple in Singapore: an examination of work and non-work sources of their experienced burnout. *Human Relations*, vol 46
- Boles, James S. Johnston, Mark W. Hair, Joseph F. Jr 1997, Role stress, work-family conflict and emotional exhaustion: Inter-relationships and effects on some work-related consequences
- Barling, Julian Oxford, England: John Wiley & Sons. (1990), Employment, stress and family functioning
- Chan dan Schmitt (2002), Penilaian Kinerja Kerja Karyawan Jasa Publik Pada Kantor Pemerintahan
- Caroline Wortel (2009), The relation of work-family conflict and work-family facilitation with marital satisfaction, through negative and positive behaviors
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L.1992. Antecedents and Outcomes of Work- Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p:65-78
- Greenhaus, Beutell, 1985, What is the meaning of work-family conflict in terms of interrole conflict in work-family research
- Gutek, B. A., S. Searle, and L. Klepa. 1991. Rational Versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76 No. 4, pp. 560-568
- John Wiley & Sons, 1997, Occupational stress, job satisfaction and mental health among employees of an acquired TV company in Hongkong
- Judge, Timothy A. Colquitt, Jason A. 2004, Organizational Justice and Stress: The Mediating Role of Work-Family Conflict
- Jean Lee Siew Kim: Choo Seow Ling, Work-family conflict of women entrepreneurs in singapore, women in management Review
- Kadir Abdul , 2001, Pengaruh Karir, Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap kepuasan hidup wanita karier
- Linda Thomas dan Ganster (1995) Pengaruh Antara Dukungan Sosial Terhadap Timbulnya Konflik Pekerjaan-Keluarga
- Mangkunegara Anwar, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 8
- Murtiningrum, 2005, Analisis Pengaruh Konflik-Pekerjaan Keluarga Terhadap Sters Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variable Moderasi

- Park.Lai-I Tsuei, 2000, Hubungan Antara Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress Kerja dan Keinginan Berpindah
- Tsuei, Lai-I. 2002. The Relationship among Work-Family Conflict, Job Burnout, and Turnover Intention of Female Professionals in High-Tech. *Theses of Human Resources Management*
- Roemani, 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit
- Russell; Daniel W; Altmaier. 1987. Job-related Stress, Social Support, and Burnout Among Classroom Teachers. *Journal of Applied Psychology*, Vol.72, No.2, p:269-274
- Supartiningsih, 2003. Peran Ganda Perempuan, Sebuah Analisa Filosofi Kritis, *Jurnal Filsafat*, April 2003, Jilid 33, Nomor 1
- Soeratno dan Lincoln Arsyad. 2003. Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis. Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Van Scotter, J. R., & Motowidlo, S. J. (1996). Evidence For Two Factors Of Contextual Performance: Job Dedication And Interpersonal Facilitation. *Journal of Applied Psychology*, 81, 525–531