# HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWATI BAGIAN PRODUKSI PT.X

**Nurchalizah Nazlah Selang1, Dr. Triana Noor Edwina2, Martaria Rizky Rinaldi3**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ikaaselang313@gmail.com

# Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja pada karyawati bagian produksi PT.X. Hipotesis yang di ajukan adalah ada huhungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja pada karyawati bagian produksi PT.X. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawati bagian produksi PT.X. Subjek penelitian sebanyak 60 karyawati. Pengumpulan data dilakukan dengan dengan menggunakan skala *likert.* Metode analisis data yang digunakan adalah *Pearson Correlation.* Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi sebesar rxy = 0,369 dengan taraf signifikansi sebesar p = 0,002 (p<0.01), yang berarti terdapat hubungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja karyawati bagian produksi PT.X. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini memperoleh koefisien determinansi (R2) sebesar 0,136 dimana menunjukkan variabel konflik pekerjaan keluarga yang dirasakan karyawati bagian produksi memiliki kontribusi sebesar 13,6% terhadap stres kerja dan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengembangan karir, iklim organisasi, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan dan tuntutan fisik maupun tuntutan tugas.

**Kata kunci** : Konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, karyawati bagian produksi

***RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY-CONFLICTS WITH WORK STRESS IN EMPLOYEES OF THE PRODUCTION PART OF PT. X***

**Nurchalizah Nazlah Selang1, Dr. Triana Noor Edwina2, Martaria Rizky Rinaldi3**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

ikaaselang313@gmail.com

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between work-family conflict and work stress in the production division of PT. X. The proposed hypothesis is that there is a positive relationship between work-family conflict and work stress in the production division of PT. X. The subjects in this study were employees of the production section of PT. X. The research subjects were 60 employees. Data collection is done by using a Likert scale. The data analysis method used is Pearson Correlation. Based on the results of the study, obtained a correlation coefficient of rxy = 0.369 with a significance level of p = 0.002 (p <0.01), which means that there is a positive relationship between work-family conflict and the stress of the work of the employee in PT.X.* *The acceptance of the hypothesis in this study obtained a determinant coefficient (R2) of 0.136 which indicates that the family work conflict variable felt by the production section contributes 13.6% to work stress and the remaining 86.4% is influenced by other factors such as career development, organizational climate , the role of the individual in the organization, the relationship in the work and the physical demands and demands of the task.*

***Keywords :*** *Work family-conflict, work stress, employees production*

**PENDAHULUAN**

**LATAR BELAKANG**

Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang sehingga pada perkembangan sekarang ini terdapat sektor industri dan pembangunan. Dengan adanya perkembangan dalam sektor industri semua orang dituntut untuk bekerja tidak terkecuali tenaga kerja wanita. Di era industri 4.0 ini, wanita dituntut harus kreatif dan berpendidikan tinggi agar bermanfaat diberbagai bidang terutama dalam keluarga maupun masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa peran wanita di dunia kerja semakin penting dan sebagai salah satu penggerak dalam kegiatan pembangunan (Sukarelawati, 2018).

Tenaga kerja wanita Indonesia menurut industri ekonomi kreatif dan data terkahir yang dikeluarkan oleh Badan Pusat Statistik dan Badan Ekonomi Kreatif dalam tenaga kerja ekonomi kreatif, menunjukkan bahwa wanita merupakan pemain utama dalam dunia industri dengan presentase 53,86%. Hal ini berbanding terbalik dengan kondisi tenaga kerja di Indonesia pada umumnya, pekerja wanita sebesar 37,16% dan laki-laki sebesar 62,84%. Partisipasi wanita pada ekonomi kreatif menunjukkan tren peningkatan pada setiap tahunnya dalam rentang waktu 3 tahun pertumbuhan terbesar terjadi pada tahun 2015 dan 2017 yakni 9% (Badan pusat Statistik, 2018).

Aswiyati (2016) menjelaskan bahwa pada umumnya wanita yang bekerja bukanlah semata-mata untuk mengisi waktu luang, atau mengembangkan karir, melainkan dilakukan untuk mencari nafkah agar memenuhi kebutuhan keluarga, dikarenakan pendapatan yang diperoleh suaminya dikatakan kurang mencukup kebutuhan sehinga, banyak wanita (istri atau ibu rumah tangga) yang bekerja. Menurut Handayani & Salim (2011) bekerja bagi wanita, merupakan kesempatan untuk menunjukkan diri, dengan bekerja seorang wanita dapat mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dam produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggan terhadap diri sendiri, terutama bila prestasinya dalam mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Selain itu, melalui bekerja wanita berusaha menemukan identitas dirinya dan sebuah pencapaian agar mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan terhadap dirinya.

Peneliti memilih PT.X, perusahaan X ini didirikan oleh Gabungan Koperasi Batik Indoensia (GKBI) dan pemerintah Republik Indonesia yang memproduksi tekstil yang berkualitas halus. Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan karyawati yang bekerja dibagian produksi pada tanggal 4 Maret 2019. Karyawati mengatakan bahwa ada 30 orang karyawati yang bekerja ekstra untuk mengejar target yang ditetapkan perusahaan, bekerja di bagian produksi 20 dari 30 karyawati yang sering mengalami ketegangan dan kecemasan yang berlebih apabila karywati tidak bisa berhasil mencapai target sehingga subjek tidak dapat mengontrol emosi dan mudah tersinggung, maka karyawati terindikasi mengalami gejala stres kerja yang ditunjukkan dengan mengalami sakit kepala, lelah secara fisik dan mengalami gangguan tidur yaitu gejala fisik yang dialami oleh karyawati, selain itu karyawati lain mengalami gejala psikologis yaitu menjadi mudah marah, cepat bosan dengan pekerjaan yang monoton, dan mengalami gejala perilaku yaitu dengan menunda-nunda pekerjaan, perubahan pola makan, gelisah akibat pekerjaan yang tak kunjung selesai & sulit mengambil keputusan. Disampaikan juga oleh karyawati bahwa tuntutan untuk memproduksi kain tekstil harus selesai dalam waktu pengerjaan.

Semakin banyak barang yang diproduksi maka semakin banyak tenaga kerja yang di perlukan tidak terkecuali tenaga kerja wanita. Dengan memproduksikan kain tekstil secara terus-menerus maka secara otomatis beban kerja yang ditanggung oleh karyawati yang berada pada bagian produksi akan lebih besar dan lebih berat. Pekerja wanita mengalami stres kerja yang lebih tinggi daripada pekerja pria, karena wanita mempunyai peran ganda, yaitu bekerja dan mengurus rumah tangga (Nova dan Ispriyanti dalam Rizal, 2016).

Menurut Umam (2010) mendefinisikan stres kerja yaitu reaksi individu yang berasal dari segala kondisi pekerjaan yang berdampak pada gejala fisiologis, psikologis dan perilaku terhadap lingkungan pekerja yang berpotensi sebagai stressor kerja. Dalam stres kerja sendiri mempunyai Aspek stres kerja menurut Umam, (2010) Terbagi menjadi tiga, yaitu: Gejala fisiologis, yang ditandai dengan meningkatnya detak jantung, menimbulkan sakit kepala, gangguan pada kulit, lelah secara fisik. Gejala psikologis yang ditandai dengan ketegangan, kecemasan, mudah marah, suka menunda-nunda, kebingungan. Gejala perilaku yang ditandai dengan perubahan produktifitas, gelisah, absensi, salah mengambil keputusan, gangguan tidur, kinerja rendah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Munandar (2014) yaitu; a) faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yang meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. b) peran individu dalam organisasi meliputi konflik peran, c) pengembangan karier, d) hubungan dalam pekerjaan, e) struktur & iklim organisasi, f) ciri-ciri individu, g) tuntutan dari luar organisasi meliputi isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi bertentangan, dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan/organisasi.

Dari faktor-faktor stres kerja dalam penelitian ini, peneliti memilih salah satu penyebab stres dalam bekerja yaitu tuntutan dari luar organisasi yang mencakup konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan/organisasi pada tenaga kerja wanita. Pemilihan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 4 Maret 2019 terdapat 20 dari 30 karyawati yang mengatakan bahwa seringkali yang terjadi ketika berada di tempat kerja, sering memikirkan pekerjaan rumah yang belum terselesaikan dengan baik seperti mengurus anak dan suami.

Greenhaus & Beutell (1985) konflik pekerjaan keluarga adalah bentuk dari konflik antar peran dimanatekanan dan ketidakseimbangan antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Konflik pekerjaan keluarga didefinisikan sebagai konflik peran antara tuntutan pekerjaan dan keluarga secara mutual dalam beberapa hal tidak dapat disejajarkan. Peran yang lebih pun di alami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam pekerjaanya. Geenhaus & Beutell (1985) mengidentifikasikan tiga aspek konflik pekerjaan-keluarga*,* yaitu *Time-based conflict, Strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*.

Menurut Umam (2010) aspek fisiologis menunjukan bahwa stres kerja dapat mengubah atau meningkatnya detak jantung, menimbulkan sakit kepala, dan lelah secara fisik, hal ini seringkali dialami oleh wanita yang bekerja, biasanya para ibu yang mengalami masalah demikian, cenderung merasa lelah (terutama secara psikis), karena seharian memaksakan diri untuk bertahan ditempat kerja hal ini dikarenakan karyawan yang tidak dapat membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja sebagai contohnya kurang/atau tidak adanya waktu untuk melaksanakan kewajiban rumah tangga karena pekerjaan (Akbar, 2017). Pada aspek psikologis yang ditandai dengan ketegangan, kecemasan dan mudah marah hal ini membuat karyawati sering mengalami ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain. Sebagai contohnya ketika karyawati merasa konsentrasi mengurus keluarga terganggu dikarenakan beban pekerjaan yang banyak (Greenhaus & Beutell, 1985). Pada Aspek perilaku ditandai dengan perubahan produktifitas, gelisah dan kinerja rendah hal ini dikarenakan seorang wanita yang bekerja dari suatu perusahan mungkin diharapkan untuk agresif dan objektif terhadap pekerjaan akan tetapi keluarganya mempunyai harapan lainnya terhadap dirinya sebagai contohnya kebiasaan dirumah tidak dapat dilakukan di tempat kerja dan cara pemecahan masalah di tempat kerja tidak efektif jika dilakukan di rumah (Netemeyer, boles & McMurrian, 1996).

**METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala dengan jenis skala *likert.* Menurut Sugiyono (2013) skala *likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Subjek penelitian ini berjumlah 60 orang karyawati dengan karakteristik yaitu karyawati yang sudah menikah/berkeluarga, memiliki anak lebih dari satu tahun dan telah bekerja minimal 1 tahun.

Terdapat dua skala yang digunakan yaitu Skala Stres Kerjadan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga*.* Skala Stres Kerjaterdiri dari 15 aitem pernyataan dan Konflik Pekerjaan-Keluargaterdiri dari 18 aitem pernyataan. Skala Stres Kerja dan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga terdiri dari aitem-aitem pernyataan yang bersifat *favourable.* Pernyataan *favourable* digunakan apabila isinya telah menggambarkan keberpihakan atau menunjukkan kesesuaian dengan deskripsi keperilakuan pada indikatornya artinya mendukung langsung atribut yang hendak diukur (Azwar, 2016).

 Skala Stres Kerjadan Skala Konflik Pekerjaan-Keluarga disajikan dengan 4 pilihan alternative jawaban yaitu, Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Pilihan jawaban untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberikan skor 4, Sesuai (S) diberikan skor 3, Tidak Sesuai (TS) diberikan skor 2, Sangat Tidak Sesuai (STS) diberikan skor 1. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS (Statistical Product and Service Solution)*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam penelitian ini dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dari variabel stres kerja diperoleh KS-Z = 0.110 dengan p = 0.071 dan variabel konflik pekerjaan-keluarga diperoleh KS-Z 0.141 dengan p = 0.005. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel stres kerja pada karyawati bagian produksi terdistribusi secara normal dan variabel konflik pekerjaan-keluarga pada karyawati bagian produksi terdistribusi memiliki data yang tidak normal.

Menurut Sugiyono (2013) data selalu diasumsikan normal, karena pada umumnya fenomena yang terjadi mengikuti sebaran atau distribusi normal. Asumsi ditsribusi normal hanya sebagai sarana untuk mencapai tujuan penelitian, sehingga meskipun data tidak terdistribusi normal penelitian masih bisa dilanjutkan. Priyatno (2010) mengatakan bahwa data yang banyaknya lebih dari 30 maka dapat dikatakan terdistribusi dengan normal, biasa disebut sampel besar. Data dalam penelitian ini menggunakan subjek sebanyak 60 orang, sehingga dapat dikatakan terdistribusi normal.

Hasil uji linieritas diperoleh F = 8.645 dan p = 0.005 berarti hubungan stres kerja dengan konflik pekerjaan-keluarga merupakan hubungan yang linier. Berdasarkan hasil analisis *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi r = 0.369 dengan p = 0.002 (p < 0,01) yang berarti ada korelasi positif antara variabel stres kerja dengan variabel konflik pekerjaan-keluarga, sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.136 yang artinya sumbangan variabel konflik pekerjaa-keluarga dengan stres kerja sebesar 13.6%.

Hasil kategorisasi pada stres kerja yaitu kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang 91,7% (55 subjek), dan kategori rendah 8,3% (5 subjek). Dan pada skala konflik pekerjaan-keluarga diperoleh hasil yaitu kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek), kategori sedang 85% (51 subjek), dan kategori rendah 15% (9 subjek).

Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Laksmi, 2012) konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Greenhaus & Beutell (1985) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki tiga aspek, yaitu konflik yang disebabkan oleh waktu *(time-based conflict),* yaitu ketika waktu yang dimiliki individu digunakan untuk memenuhi satu peran tertentu sehingga menimbulkan kesulitan untuk memenuhi perannya yang lain. Konflik yang disebabkan oleh ketegangan *(strain-based conflict)*, yaitu yang dialami ketika ketegangan-ketegangan yang dihasilkan oleh suatu peran mengganggu peran yang lain dan konflik yang disebabkan oleh perilaku *(behaviour-based conflict)*, yaitu konflik yang disebabkan karena kesulitan perubahan perilaku dari satu peran ke peran lain.

Pada aspek *time based conflict* dapat diketahui bahwa pada aspek waktu dalam melaksanakan kewajiban rumah tangga merupakan aspek yang paling dominan dari konflik pekerjaan-keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Individu harus menjalankan dua peran secara bersamaan, yakni dalam pekerjaan dan dalam keluarga sehingga faktor emosi yang dirasakan oleh wanita sering menganggu emosi lainnya. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa wanita yang bekerja bagian produksi memiliki konflik pekerjaan-keluarga dalam aspek waktu, yang dimana urusan pekerjaan menganggu urusan keluarga seperti pada pernyataan, karyawati seringkali melewatkan acara keluarga untuk menyelesaikan pekerjaan adapun pernyataan lain seperti karyawati merasa tidak punya cukup waktu untuk bercengkrama dengan keluarga, kemudian pada konflik urusan keluarga menganggu urusan pekerjaan pada karyawati misalnya melewatkan kegiatan penting di tempat kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dihabiskan untuk tanggung jawab keluarga.

Pada aspek *strain based conflict* merupakan ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan perannya yang lain (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan hasil penelitian dari karyawati bagian produksi, diketahui bahwa karyawati memiliki permasalahan ketegangan pada urusan pekerjaan menganggu urusan keluarga misalnya pada saat karyawati pulang bekerja, karyawati merasa terlalu lelah untuk melakukan kewajiban rumah tangga yang dimana pada saat bekerja terlalu disibukkan dengan pekerjaan yang membuat karyawati harus fokus terhadap satu peran dan seringkali karyawati merasa kurang dapat berkonsentrasi mengurus keluarga karena memikirkan tanggung jawab yang ada di tempat kerja.

Pada aspek *behaviour based conflict* yaitu konflik yang terjadi ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa karyawati mengalami konflik pada pengharapan dari suatu perilaku yang dimana urusan pekerjaan menganggu urusan keluarga seperti pada pernyataan, bahwa peran karyawati sebagai pengambil keputusan di di tempat kerja ternyata tidak efektif di terapkan dalam keluarga, adapun pernyataan lain ketika kebiasaan seperti berperilaku tegas di tempat kerja tidak bisa dilakukan bila berada di rumah

Keadaan seperti inilah yang akan menganggu pikiran karyawati ketika bekerja, seringkali karyawati mengalami tekanan antar peran dalam keluarga dan pekerjaan yang dapat mengarah pada penuruan fisik dan psikologis pada karyawati bagian produksi, tekanan dalam mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres kerja pada karyawati.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stres kerja pada karyawati bagian produksi. Hal tersebut dapat dilihat dari koefisien dengan taraf siginifikansi p = 0.002. Hal ini menunjukkan bahwa karyawati yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga ditunjukkan dengan ketidaksesuaian peran antara pekerjaan dan keluarga, dan ketika karyawati merasa ada tekanan, kecemasan, dan perubahan perilaku hal seperti maka akan timbulnya stres kerja pada karyawati yang bekerja bagian produksi.

Berdasarkan hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawati merasakan konflik pekerjaan-keluarga yang sedang dengan presentase subjek sebesar 85% dan stres kerja berada dalam presentase sedang dengan presentase subjek dalam kategorisasi sebesar 91,1%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki kontribusi sebesar 13,6% terhadap stres kerja dan sisanya 86,4% dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengembangan karir, iklim organisasi, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan dan tuntutan fisik maupun tuntutan tugas.

Adapun saran yang dapat diberikan yaitu bagi subjek penelitian, diharapkan dengan adanya penelitian ini, karyawati bagian produksi yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga yang sedang agar dapat memiliki manajemen waktu ketika konflik antara pekerjaan dan keluarga tidak seimbang sehingga, tidak mudah untuk terjadinya stres kerja pada karyawati bagian produksi.

Bagi peneliti selanjutnya, peneliti menyarankan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja misalnya, faktor pengembangan karir, iklim organisasi, peran individu dalam organisasi, hubungan dalam pekerjaan dan tuntutan fisik maupun tuntutan tugas. Selain itu, pada peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat lebih teliti dalam pemlihan subjek berdasarkan karakteristik jenis kelamin maupun jenis pekerjaan, sehingga dapat berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya

Bagi Perusahaan, Perusahaan dalam hal ini pimpinan dari perusahaan tersebut diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap karyawan terutama pada pekerja wanita baik secara fisik maupun fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawati yang bekerja bagian produksi memiliki tingkat stres dan konflik pekerjaan-keluarga yang sedang. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan diharapkan dapat melakukan upaya untuk menanggulangi stres kerja pada karyawati bagian produksi dengan cara pelatihan atau workshop mengenai stres pada wanita dan diharapkan perusahaan lebih dapat memahami peran dari wanita yang bekerja, sehingga tidak terjadi konflik di antara pekerjaan dan keluarga.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, A.D. (2017). Konflik peran ganda karyawan wanita dan stres kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, 12 (1), 33-48

Aswiyati, I. (2016). Peran wanita dalam menunjang perekonomian rumah tangga keluarga petani tradisional untuk penanggulangan kemiskinan di desa kuwil kecamatan kalawat. *Jurnal Holistik*, 9 (17), 1-18

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

BPS (2018). Presentase tenaga kerja menurut jenis kelamin 2015-2017. ([www.bps.go.id](http://www.bps.go.id) diakses 10 Oktober 2018)

Greenhaus, J. H & Beutell, N. J. (1985). Sources of conﬂict between work
and family roles*. Academy of Management Review,* 10(1), 76-88.

Handayani, H. & Salim, M. (2011). Dampak Peningkatan Jumlah Wanita Bekerja Karena Meningkatnya Taraf Pendidikan Terhadap Fenomena Shoushika Di Jepang (2002-2007). *Jurnal LINGUA CULTURA*, 5(2), 144-154

Laksmi, N.A.P & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda *(work family conflict)* dengan kepuasan kerja pada karyawati bagian produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri & Organisasi,* 1 (2), 124-130

Munandar, S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia.

Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410

Priyatno, D. (2010). *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS.* Yogyakarta: Gava Media.

Rizal, M. (2016). Hubungan stres kerja dengan menstruasi abnormal pekerja konveksi desa pegandon pekalongan. *Unnes journal public health,* 5 (3), 205-214

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sukarelawati. E. (2018). Antaranews.com . “Peran Perempuan di Era Industri 4.0 Kian Menantang”. (Online). <https://jatim.antaranews.com/berita/281713/peran-perempuan-di-era-industri-40-kian-menantang>. Di akses pada tanggal 19 Juli 2019, 15:30

Umam, K. (2010). *Perilaku organisasi.* Bandung: Pustaka setia.

Wantini & Kurniati. (2013). Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Wanita Bekerja Sebagai Buruh Pabrik Garmen di PT Ameya Living Style Indonesia. *(JESI) Jurnal Ekonomi Syariah Indonesi,* 3 (01), 64-76