

**NASKAH PUBLIKASI**

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN  
KELUARGA DENGAN STRES KERJA PADA  
WANITA YANG BERPERAN GANDA**

*Oleh :*

*Notalia Silalahi*

*12081022*



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA**

**2016**

# HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PEKERJAAN KELUARGA DENGAN STRES KERJA PADA WANITA YANG BERPERAN GANDA

**Notalia Silalahi**  
**Fakultas Psikologi**  
**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**  
**Yogyakarta**

## **Abstract**

The purpose of this study is to determine whether there is a relationship between work-family conflict with job stress to woman with dual role of company in Yogyakarta. Data collection tool using a questionnaire, a work-family conflict scale consists of 18 items and a job stress scale consists of 18 items. Both of this scale have been tested prior to the 32 woman employee of company in Yogyakarta. Reliability of work-family conflict scale ( $r$ ) is 0.943 with the coefficient test items that move from 0,536 to 0,758, while the reliability of job stress scale ( $r$ ) is 0.942 with the coefficient test items that move from 0,504 to 0,781. Subject characteristics of this study are woman who work in office administration, married, and have children. Amount of subject in this study as many as 46 people.

Data analysis was performed with the statistical technique of Pearson Product Moment Correlation, with the help of statistical program SPSS 16.0 for Windows. From the analysis of study data obtained by the correlation between work-family conflict with job stress of 0.481 with a significance level of 0.001 ( $p < 0.05$ ). This suggests that there is a positif correlation between work-family conflict with job stress to woman with dual role of company in Yogyakarta.

Kata kunci : work-family conflict, job stress, woman with dual role.

## **PENDAHULUAN**

Tuntutan hidup yang semakin hari semakin meningkat dan variatif membuat manusia harus sanggup memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut dalam upaya untuk mempertahankan kehidupan. Hal ini membuat setiap manusia harus melakukan aktivitas di luar rumah untuk menghasilkan sesuatu supaya dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari tersebut. Aktivitas bekerja yang

harus dilakukan oleh setiap manusia diharapkan mampu memenuhi kebutuhan sandang, pangan dan papan setiap manusia sebagai makhluk sosial (Wulandari, 2012).

Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat. Hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Wanita yang bekerja menurut Suranto dan Subandi (1998) adalah seorang wanita yang melakukan aktifitas formal atau nonformal di tempat kerja yang dapat menghasilkan uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

Jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di sebagian wilayah Indonesia. Menurut BPS

data komposisi angkatan kerja 2010 dan 2012 jumlah angkatan kerja wanita aktif meningkat dari 36.871.239 jiwa pada tahun 2010 menjadi 38.100.000 jiwa pada tahun 2012 (BPS RI, Susenas, 2012). Di dunia, keikutsertaan wanita dalam dunia kerja sudah mulai meningkat sejak tahun 1960-an (U.S Census Bureau, 2003). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Menurut Ihromi (dalam Vitarini, 2009) menyatakan bahwa jumlah wanita pencari kerja akan semakin meningkat di wilayah dunia. Peningkatan dari jumlah wanita yang bekerja didasari oleh faktor kebutuhan ekonomi dan sosial. Keputusan untuk mengambil dua peran yang berbeda yaitu di rumah tangga dan di tempat kerja tentu

diikuti dengan tuntutan dari dalam diri sendiri dan masyarakat.

## **LANDASAN TEORI**

Menurut Tarupolo (2002) mendefinisikan stres kerja adalah suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman, atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja, atau situasi kerja tertentu. Tekanan timbul sebagai dampak dari hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai oleh individu sebagai sesuatu yang mengganggu atau melebihi kapasitas dan membahayakan kelangsungan hidupnya (Folkman, 1984). Menurut Fred Luthas (2006) stres kerja didefinisikan sebagai respons adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi. Stres kerja

adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres lebih dikaitkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi para individu di tempat kerja (Robbins & Judge, 2008).

Menurut Soewondo (dalam Wijono, 2012) telah mengidentifikasi sumber stres kerja antara lain a) tempat bekerja, seperti ruangan kerja yang terlalu panas atau terlalu dingin, ruangan sempit, berisik, dan penerangan kurang; b) isi pekerjaan, seperti batas waktu, beban kerja, tekanan waktu, kekompleksitasan pekerjaan, pekerjaan yang terlalu banyak sehingga tak terselesaikan,

pekerjaan baru yang belum dikenal merupakan sumber stres; c) syarat-syarat pekerjaan, seperti karier tidak jelas, kenaikan pangkat tertahan, tidak dipromosikan, status kepegawaian yang tidak jelas, masalah penghargaan adalah *stressor* di tempat kerja mereka; d) hubungan interpersonal dalam bekerja, seperti atasan yang terlalu banyak tuntutan, atasan yang menyebalkan, kurang apresiasi dari pimpinan, keputusan atasan yang berubah-ubah, sikap kolega yang tidak enak, tidak cocok dengan teman sekerja, kurang terbuka antara atasan dan bawahan, bawahan yang memerlukan petunjuk setiap saat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang

mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hal ini dapat mempengaruhi psikologis, fisiologis, maupun perilaku apabila seseorang tersebut apabila mengalami ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan tersebut dalam jangka waktu tertentu.

Faktor – faktor penyebab stres kerja pada wanita menurut Cooper (Rice, 1992) mengidentifikasi sumber – sumber stres kerja sebagai berikut :

1. Kondisi pekerjaan, meliputi :
  - a. Lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

- b. *Overload*. *Overload* dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan karyawan.
- c. *Deprivational stress*, merupakan kondisi pekerjaan tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
- d. Pekerjaan beresiko tinggi. Pekerjaan yang beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan sebagainya.

## 2. Stres karena Peran

Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini akan memegang dua peranan yang penting, yaitu sebagai pekerja dan perannya di rumah tangga. Terutama dalam kebudayaan di Indonesia, dimana wanita akan dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik, sehingga banyak wanita bekerja yang menjadi serba salah

ketika harus menjalankan pekerjaannya. Wanita di satu sisi dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun disisi lain, sebagai seorang karyawan yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar organisasi dengan menunjukkan performa kerja yang baik..

### 3. Struktur organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab, aturan main yang terlalu kaku atau tidak jelas, iklim politik perusahaan yang tidak jelas serta minimnya keterlibatan karyawan dalam

proses pengambilan keputusan sehingga menimbulkan stres.

### 4. Faktor Interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis.

### 5. Pengembangan karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Apabila

perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres. Menurut Greenhaus dan Beutell (dalam Ahmad, 2008) konflik pekerjaan-keluarga didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Sebagai contoh perusahaan merasa sulit menuntut lembur ataupun menugaskan karyawan wanita yang telah menikah dan

mempunyai anak untuk pergi keluar kota. Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan karyawan dalam bekerja. Wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak karyawan wanita yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

### **Aspek-aspek stress kerja**

Menurut Robbins (2006) bentuk stres kerja dibagi menjadi tiga, yaitu :

- a. Fisiologis, stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.
- b. Psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres muncul dalam keadaan psikologis lain, misalnya : ketegangan, kecemasan, sensitif, perasaan tertekan, kurang konsentrasi dan penurunan daya ingat.
- c. Perilaku, stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi dan tingkat keluarnya karyawan, perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan suka menunda-nunda.
- Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki seseorang. Dalam pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya dalam pekerjaan. Sedangkan di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi, dan menjaga suami dan anaknya.
- Definisi konflik pekerjaan-keluarga menurut Kahn dkk (dalam Greenhaus & Beutell, 1985) adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan.

Menurut Greenhaus & Beutell (dalam Ahmad, 2008) multidimensi dari konflik pekerjaan-keluarga dapat muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work family conflict* maupun *family work conflict* memiliki masing-masing 3 dimensi yaitu:

a. *Time Based Conflict* yaitu adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik pekerjaan-keluarga tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu. Indikator dalam mengidentifikasi

*Time-base conflict* adalah kurangnya atau tidak adanya waktu untuk menjalankan salah satu peran dikarenakan peran lainnya yang dalam hal ini adalah peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan (Carlson, Kacmar, & Williams, 2000).

b. *Strain Based Conflict*, Yang dimaksud dengan *strain based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala. *Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa

individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain. Indikator dalam mengidentifikasi *Strain-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian yang menyebabkan ketegangan dalam menjalankan salah satu peran yang diakibatkan dengan dijalankannya peran yang lain.

*c. Behaviour Based Conflict*, adalah konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain. Atau perilaku – perilaku yang diharapkan muncul pada saat

menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang diharapkan menekankan perilaku yang tegas, stabil secara emosional dan objektif (Schein, dalam Greenhaus & Beutell, 1985), diharapkan oleh anggota keluarganya untuk berperilaku hangat, penuh kasih sayang, emosional dan peka saat berinteraksi dengan mereka. Indikator dalam mengidentifikasi *Behavior-based conflict* adalah adanya ketidaksesuaian pengharapan atas perilaku yang dilakukan pada sebuah peran dengan pengharapan yang ada pada peran lainnya.

## **METODE PENELITIAN**

Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di perkantoran, menikah, dan telah mempunyai anak minimal satu. Pengambilan sampel menggunakan

teknik purposive non random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner berupa skala stress kerja dan skala konflik pekerjaan-keluarga. Teknik analisis data menggunakan korelasi product moment.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian korelasi antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stress kerja menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,481 dan  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hal ini berarti ada hubungan yang positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stress kerja. Artinya semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka stress kerja juga akan semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga maka stress kerja juga akan semakin rendah.

Selain itu, hasil analisis juga menunjukkan nilai koefisien

determinasi (*R squared*) sebesar 0,232 yang berarti bahwa konflik pekerjaan-keluarga memberikan sumbangan efektif sebesar 23,2% terhadap stress kerja, sedangkan sisanya sebesar 76,8% di pengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Pilihan antara pekerjaan dan ibu rumah tangga menyebabkan timbulnya konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Greenhouse & Beuttel, 1985). Akibat adanya konflik yang dialami oleh wanita karir yang merangkap tugas sebagai ibu rumah tangga yang memiliki beban yang cukup berat memunculkan stress dalam bekerja yang kemudian mempengaruhi peran wanita sebagai ibu rumah tangga

sehingga karirnya akan terganggu. Sedyono dan Hasibuan (Setyowati & Riyono, 2003) mengemukakan bahwa salah satu tantangan terbesar bagi wanita pekerja adalah persepsi tentang kekurangan waktu, perasaan bahwa ada perbedaan yang sangat besar antara waktu yang dimiliki bagi pekerjaannya maupun dengan jumlah tugas yang harus dikerjakan dalam keluarga. Hal ini menyebabkan wanita yang berperan ganda mengalami stress kerja. Stress kerja dapat menyebabkan wanita menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Seseorang akan mengalami beberapa gejala stress kerja seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak

mampu terlibat dan kesulitan dalam masalah tidur. Seperti yang diungkapkan oleh Tarupolo (2002) yaitu letih dan lelah, perasaan tidak berdaya, kecewa, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan keterasingan atau kesepian, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar-debar dan sulit berkonsentrasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Murtiningrum, (2009) yang membuktikan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel konflik pekerjaan – keluarga dengan variabel stress kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian Ruslina (2014) yang membuktikan bahwa ada hubungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stress kerja yang artinya semakin tinggi

konflik pekerjaan-keluarga maka semakin tinggi pula stress kerja.

Berdasarkan hasil pengkategorian skala konflik pekerjaan-keluarga, diketahui bahwa subyek penelitian memiliki konflik pekerjaan-keluarga dalam tingkat sedang dengan jumlah 43 orang (93,5%) dan sisanya 3 orang (6,5%) dalam tingkat rendah. Subjek penelitian yang memiliki konflik pekerjaan-keluarga dalam kategori sedang artinya subyek penelitian mempunyai *time base conflict*, *strain base conflict* dan *behavior base conflict* yang tidak terlalu berat sehingga tidak terlalu mengganggu pekerjaan di kantor.

Hasil pengkategorisasian stress kerja menunjukkan bahwa sebagian besar subyek penelitian memiliki stress kerja pada tingkat sedang dengan jumlah 38 orang (82,6%) dan sisanya 6 orang (13,0%) mempunyai

stress kerja pada tingkat rendah. Artinya subyek penelitian mengalami stress kerja tetapi tidak terlalu berat, sehingga masih dapat bekerja dengan baik dan mengurus keluarga dengan baik pula.

Sumbangan efektif konflik pekerjaan-keluarga terhadap stress kerja pada wanita yang berperan ganda adalah 23,2%. Dengan demikian sumbangan sebesar 76,8% diperoleh dari faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan terdapat variabel lain yang juga berperan dalam mempengaruhi stress kerja. Menurut Robbins (2006) selain konflik pekerjaan-keluarga, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja seseorang adalah faktor lingkungan (misalnya ketidakpastian politik, perubahan teknologi), faktor organisasional (misalnya tuntutan

tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi) dan faktor individual. Menurut Cooper (Rice, 1992) stress kerja dapat dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan, struktur organisasi, faktor interpersonal dan pengembangan karir selain dari faktor stres karena peran.

Dari uraian pembahasan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara konflik pekerjaan-keluarga dengan stress kerja pada wanita yang berperan ganda. Semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga maka semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh wanita yang berperan ganda, dan sebaliknya, semakin rendah konflik pekerjaan keluarga maka semakin rendah pula stress kerja.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima, yaitu ada hubungan yang positif antara konflik keluarga-pekerjaan dengan stres kerja pada wanita yang berperan ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai konflik keluarga-pekerjaan maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dihadapi karyawan tersebut. Sebaliknya semakin rendah nilai konflik keluarga-pekerjaan maka akan semakin rendah pula stres kerja yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Bagi wanita yang bekerja sekaligus berumah tangga Konflik pekerjaan keluarga pada wanita yang berperan ganda berada

dalam kategori sedang. Dalam hal ini wanita yang berperan ganda sanggup menyeimbangkan perannya sebagai ibu rumah tangga dengan mengatur waktu dengan baik dan membagi tugas atau kewajiban mana yang menjadi prioritas terlebih dahulu sehingga dapat meminimalisir terjadinya kelelahan dan ketegangan emosional yang dapat memicu stress kerja.

## 2. Bagi perusahaan

Diharapkan perusahaan mempunyai kebijakan yang berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga dimana tuntutan atau tekanan yang diberikan kepada wanita yang berperan ganda dapat lebih diperhatikan karena ketika wanita yang berperan ganda bisa menjalankan tugasnya sebagai

istri dan ibu tanpa mengalami konflik dengan tujuan untuk mengurangi stres kerja yang terjadi di lingkungan perusahaan maka hal tersebut tentunya mempengaruhi kualitas kinerja serta dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang memungkinkan memiliki hubungan dengan stres kerja seperti oleh faktor lingkungan, organisasi, pengembangan karir dan gaya kepemimpinan. Dari faktor tersebut peneliti akan mengetahui lebih banyak dari faktor apa saja yang mempengaruhi stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Aminah (2008). Job, Family and Individual Factors as Predictor as Work Family Conflict. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*. 4 (1), 57-65.
- Almasitoh, U, H. 2011. *Stres kerja ditinjau dari konflik pekerjaan-keluarga dan dukungan sosial pada perawat*. *Psikoislamika – Jurnal Psikologi Islam*. 8, (1), 63-82.
- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi kerja*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bina Aksara.
- Dessler, Gary. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*, alih bahasa Nunuk Adiarni, Edisi kedelapan, Jilid II. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Halimah, Siti. 2012. “*Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Bagian Produksi PT. Samwon Busana Indonesia*”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 1 (3), 01-16.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rini, J. F. 2002. [www.e\\_psikologi.com](http://www.e_psikologi.com). stress kerja. (download 21 April 2015).
- Robbins dan Judge. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Waluyo, Minto. (2015). *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: Indeks.
- Wijono, Sutarto. 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Wiramihardja, S.A. (2005). *Pengantar Psikologi Abnormal*. Bandung: PT Refika Aditama.