

# HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA PADA KARYAWATI DI CV. SEMOGA JAYA SAMARINDA

Benyamin<sup>1</sup>, Lia Rosliana<sup>2</sup>, Evi Kurniasari P.<sup>3</sup>, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>1</sup>, PKP2A III LAN / dosen LB Fakultas Psikologi untag samarinda<sup>2</sup>, Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda<sup>3</sup>  
bennyhonda@yahoo.co.id<sup>1</sup>, lia\_roaliana2000@yahoo.com<sup>2</sup>,  
evi.kurniasari2003@gmail.com<sup>3</sup>

## ABSTRACT

Participation of women today is not just a housewife alone but many women who choose to work outside the home in an effort to help the economy of the family or because they want to hone their skills. In this case, there is no exception to the employee in the CV. Hope fully Jaya Samarinda is partly employee

conscious married or will not conflict either in the family or work environment

This study aims to determine the relationship of the dual role conflict with employee work stress on the CV. Hopefully Jaya Samarinda. This research subject is an employee of CV. Hopefully Jaya 100 employee. Data were collected with a dual role conflict scale and job stress. The data analysis using statistical analysis product moment correlation with SPSS version 18.0 for Windows. Through the test respondent masa kerja, hasil uji asumsi, hasil uji linieritas, we can know about to determine of the relationship of the dual role conflict with employee work stress on the CV. Semoga Jaya Samarinda

The Results of this study showed that there was significant positive correlation between the dual role conflict with job stress on employee CV. Hopefully Jaya Samarinda to the value of  $R=0.283$  and  $p=0.000$ .

*Keywords: Dual Role Conflict, Work Stress*

## ABSTRAK

Partisipasi wanita saat ini bukan sekedar menjadi ibu rumah tangga semata melainkan banyak wanita yang memilih bekerja diluar rumah sebagai upaya membantu perekonomian keluarga atau karena ingin mengasah keterampilan yang mereka miliki. dalam hal ini tidak terkecuali bagi karyawan di CV. Semoga Jaya Samarinda yang sebagian karyawatnya sudah menikah yang disadari atau tidak akan menimbulkan konflik baik dalam keluarga atau dilingkungan pekerjaan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja karyawan pada CV. Semoga Jaya Samarinda. Subjek penelitian ini adalah karyawan CV. Semoga Jaya sebanyak 100 karyawan. Data dikumpulkan dengan skala konflik peran ganda dan stres kerja. Teknik analisa data menggunakan analisis statistik korelasi produk moment dengan bantuan program SPSS versi 18.0 for Windows. Ini dapat diketahui bahwa peran dengan stress kerja karyawan CV. Semoga Jaya .melalui reponden masa kerja , hasil uji asumsi, hasil uji linieritas, hasil uji hipotesis, hasil uji korelasi, hasil uji kita dapat mengetahui hal tersebut yaitu peran ganda terhadap stres kerja karyawan.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan CV. Semoga Jaya Samarinda dengan nilai  $R = 0.283$  dan  $p = 0.000$ .

*Kata kunci : Konflik Peran Ganda, Stres Kerja*

## PENDAHULUAN

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. Dalam era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada Februari tahun 2012 di Indonesia mencapai 43,32 juta jiwa (Statistik Indonesia, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas,

pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial. Adanya tuntutan untuk mendukung ekonomi rumah tangga menjadi salah satu alasan bagi wanita untuk bekerja.

Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita membantu suami mencari tambahan penghasilan, selain karena didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, juga wanita semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga

Seringkali kebutuhan rumah tangga yang begitu besar dan mendesak, membuat suami dan istri harus bekerja untuk bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Kondisi tersebut membuat sang istri tidak punya pilihan lain kecuali ikut mencari pekerjaan di luar rumah. Ada pula ibu-ibu yang tetap memilih untuk bekerja, karena mempunyai kebutuhan social yang tinggi dan tempat kerja mereka sangat mencukupi kebutuhan mereka tersebut. Dalam diri mereka tersimpan suatu kebutuhan akan penerimaan social, akan adanya identitas social yang diperoleh melalui komunitas kerja. Bergaul dengan rekan-rekan di kantor, menjadi agenda yang lebih menyenangkan dari pada tinggal di rumah. Faktor psikologis seseorang serta keadaan internal keluarga, turut mempengaruhi seorang ibu untuk tetap mempertahankan pekerjaannya (Yulia, 2007).

Hasil survey AC. Nelson (dalam Ubaydillah, 2003) menunjukkan adanya kebangkitan kaum wanita di Asia Tenggara dalam hal jabatan bisnis, politik, budaya, dan lain-lain. Hal tersebut dapat dilihat dalam kehidupan kita sehari-hari pun kita juga bisa membuktikan bahwa

jumlah kaum wanita yang keluar dari rumah untuk mengisi jabatan di organisasi tertentu semakin hari semakin meningkat. Bahkan Indonesia dan Philipina mengangkat wanita menduduki jabatan eksekutif tertinggi. Banyak persoalan yang dialami oleh para wanita ibu rumah tangga yang bekerja di luar rumah, seperti bagaimana mengatur waktu dengan suami dan anak hingga mengurus tugas-tugas rumah tangga dengan baik. Ada yang bisa menikmati peran gandanya, namun ada yang merasa kesulitan hingga akhirnya persoalan-persoalan rumit semakin berkembang dalam hidup sehari-hari (Yulia, 2007). Pada umumnya, wanita banyak menghadapi masalah psikologis karena adanya berbagai perubahan yang dialami saat menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan ibu rumah tangga, bahkan juga sebagai ibu bekerja (Pujiastuti dan Retnowati, 2000).

Wanita yang menjadi istri dan yang bekerja sering hidup dalam pertentangan yang tajam antara perannya di dalam dan di luar rumah. Banyak wanita yang bekerja full-time melaporkan bahwa mereka merasa bersalah karena sepanjang hari meninggalkan rumah. Namun, setibanya di rumah mereka merasa tertekan karena tuntutan anak-anak dan suami. Sering sekali timbul perselisihan antara suami-istri yang terus-menerus tentang pekerjaan atau gaji siapa yang lebih penting bagi kelangsungan hidup maupun hal lainnya misalnya masalah tanggung jawab dalam mendidik dan merawat anak-anak (Ubaydillah, 2003).

Menurut Munandar (2001) konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya. House dan Rizzo (dalam Lui & Steven, 2000) mengatakan bahwa konflik peran secara umum didefinisikan kemunculan yang simultan dari dua atau lebih tekanan peran.

Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Kahn dkk. (Hardyastuti, 2001) mengatakan bahwa harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Sesuai dengan kodratnya sebagai seorang ibu dan istri, perubahan demografi tenaga kerja wanita menimbulkan sebuah konflik peran ganda pada sebagian wanita yang bekerja. Pergeseran kodrat wanita dari seorang ibu rumah tangga dan seorang istri menjadi wanita bekerja menjadikan banyak keluarga dewasa ini mempunyai “*dual career*”. Mauthner (2000) dalam (Wise, 2002) menemukan bahwa pria maupun wanita telah meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan atau perawatan terhadap anak, situasi pekerjaan dan pemenuhan kebutuhan keluarganya. *Work-family conflict* berhubungan sangat kuat dengan depresi dan kecemasan yang diderita oleh wanita dibandingkan pria (Frone, 2000). Dan berhubungan juga dengan peran tradisional wanita yang hingga saat ini tidak bisa dihindari, yaitu tanggung jawab dalam mengatur rumah tangga dan membesarkan anak.

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan *deadline*. Tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi & Zou, 2000).

Konflik peran inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk

terjadinya stres di tempat kerja, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Settles, dkk (2002) yang menyebutkan bahwa peran ganda yang dijalankan wanita, baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai wanita yang bekerja, dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal. Penurunan kualitas hubungan dalam keluarga inilah yang menyebabkan kondisi keluarga yang kurang harmonis. Selain itu, keadaan yang kurang harmonis di keluarga ini juga berasal dari ketidakmampuan dalam pemenuhan peran sebagai pasangan suami istri dan peran sebagai orang tua akibat terlalu sibuk dan lelah dalam pekerjaannya. Jika ibu yang bekerja tersebut tidak dapat menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan ibu tersebut sering marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak-anak dan suami, cepat lelah, dan lain-lain. Hal tersebut sering disebut dengan istilah stres kerja, yaitu respon yang adaptif terhadap situasi eksternal yang menyebabkan penyimpangan secara fisik, psikologis dan perilaku.

Indonesia sebagai negara yang berkembang sesungguhnya telah menempatkan posisi wanita pada level yang sejajar dengan pria, terutama dalam masalah ketenagakerjaan, karena disadari atau tidak wanita mempunyai peran ekonomi yang sangat penting dalam pembangunan nasional, di samping peran lainnya. Bila melihat fenomena yang berkembang saat ini, masalah ketenagakerjaan wanita terlihat ada berbagai kesenjangan di mana-mana walaupun telah ditetapkan oleh Undang- Undang

Ketenaga-kerjaan khususnya dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja wanita. Berikut ini adalah penjelasan dari Undang – Undang No 13 Tahun 2003 Pasal 76 ayat 2, 3, dan 4: Pertama, pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00. Kedua, pengusaha yang mempekerjakan pekerja atau buruh perempuan antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00 wajib: memberikan makanan dan minuman bergizi menjaga kesucilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Ketiga, pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja atau buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 s/d pukul 07.00.

Faktanya masih banyak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan wanita di luar peraturan yang ada. Mereka masih diperlakukan tidak adil dan hak-haknya sebagai pekerja dilanggar seperti terjadi diskriminasi. Peningkatan jumlah tenaga kerja wanita dimana mereka menjadi lebih berpengaruh dan memiliki kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja perusahaan menyebabkan keseimbangan antara kehidupan pekerjaan dan keluarga menjadi sesuatu tuntutan. Tuntutan mulai ditujukan kepada pemilik perusahaan agar mereka mengadopsi kebijakan yang berhubungan dengan *work-family conflict* dan menjadikan *work-family conflict* sebagai salah satu keputusan yang penting dalam perusahaan. Kesuksesan dari kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang dicapai oleh karyawannya oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Kebijakan perusahaan mengenai *work family conflict* untuk memenuhi beraneka ragam kebutuhan karyawan tentang masalah ini, sebaiknya diwujudkan dalam kebijakan-kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia, yang diharapkan dapat menciptakan situasi yang menguntungkan bagi pemilik perusahaan. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi kinerja dan menurunkan produktifitas karyawan yang kemudian secara langsung mempengaruhi profitabilitas perusahaan.

Hal negatif yang ditimbulkan dari adanya stres bukan lagi merupakan masalah yang harus di selesaikan sendiri oleh karyawan, akan tetapi harus di selesaikan secara bersama antara karyawan dengan perusahaan, yang mana perusahaan adalah partner dari karyawan dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Stres bagi karyawan akan berdampak buruk bagi perusahaan, hal ini akan ditunjukkan dengan adanya kemerosotan kinerja dari karyawan, prestasi kerja yang menurun dan adanya mangkir kerja. Hal diatas merupakan gejala yang sangat kentara sekali ketika karyawan mengalami stres, kesemuanya itu akan mengganggu kelangsungan tugas-tugas seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab di perusahaan .

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004). Stres tersebut akan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang memaksa mereka menyimpang dari fungsinya secara normal.

Seseorang bila dihadapkan pada situasi tertekan yang menimbulkan stres maka respon stres dapat berupa peningkatan hormon adrenalin yang akhirnya dapat mengubah cadangan glikogen dalam hati menjadi glukosa. Kadar glukosa darah yang tinggi secara terus menerus dapat menyebabkan komplikasi dari diabetes (Discovery Health, 2004). Stres juga dapat menyebabkan gangguan emosi yang apabila tidak ditangani secara serius akan berlarut-larut dan dapat menimbulkan kecemasan serta depresi. Lebih jauh gangguan emosi akan mengganggu fungsi fisik atau kesehatan individu secara umum dan berpengaruh pada proses sosialisasi individu.

Hasil penelitian Rini (2002) menemukan bahwa stres dapat ditimbulkan oleh berbagai faktor yaitu; Kondisi pekerjaan yang meliputi lingkungan kerja yang buruk dan tidak mendukung, *overload* pekerjaan baik secara kualitatif dan kuantitatif, pekerjaan yang tidak menantang, dan pekerjaan yang beresiko tinggi. Konflik peran. Penelitian Rini membuktikan bahwa stres kerja pada sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, akan mengalami stres karena konflik peran. Pengembangan karir. Karir yang tidak berkembang terutama pada karyawan akan menimbulkan stres kerja. Hal tersebut disebabkan oleh ketidakjelasan sistem pengembangan karir, dukungan dari rekan profesi dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, dan tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan. Struktur organisasi. Perkembangan struktur organisasi di perusahaan Asia saat ini masih berbentuk *family business*. Kebanyakan perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia pada umumnya terdapat budaya yang mengedepankan sistem konvensional dan penuh dengan struktur budaya nepotisme (*family business*), minim akan kejelasan struktur yang

menjelaskan jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab. Tidak hanya itu, aturan main dalam organisasi yang terlalu kaku dan tidak tidak jelas, dengan iklim politik perusahaan yang tidak sehat serta minimnya keterlibatan atasan membuat karyawan jadi stres.

Sumber lain yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada karyawan adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja yang kemudian ditambah dengan konflik rumah tangga yang dihadapi (Lambert, *et al.*, 2004). Senada dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Steven Poelmans (2001) menemukan bahwa konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang positif dengan stres kerja maupun dalam hubungan di dalam dunia kerja maupun masyarakat. Begitu pula didapati dalam penelitian yang dilakukan Teresa Ciabatary Ph. D (2002). Wanita single parent yang berpendapatan rendah, dan tidak mempunyai kedudukan yang tinggi dalam pekerjaannya menjalani kehidupannya sebagai seorang wanita bekerja dan seorang ibu bagi anak-anaknya.

Nyoman Triaryati (2003) Dalam penelitiannya karyawan wanita telah terbukti menderita depresi dan mengalami stres lebih cepat dibandingkan pria, merupakan korban terbesar dalam *work-family conflict*. Ketika karyawan wanita tersebut menghadapi situasi kerja yang kurang menyenangkan karena tidak adanya adaptasi yang dibutuhkan oleh mereka, maka dengan mudah akan timbul stres yang kemudian berpengaruh pada kepuasan mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa *work-family conflict* akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja. Dan karyawan yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang

sama, yakni mengurus anak dan keluarga. Sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres di tempat kerja, dan akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini akan memfokuskan pada hubungan konflik peran ganda karyawan dengan stres kerja karyawan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional. Sampel penelitian ini adalah karyawan karyawan CV. Semoga Jaya di Samarinda sebanyak 120 orang. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala yaitu skala stres kerja dan konflik peran ganda. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa skala stres kerja mendapat nilai  $\alpha = 0,952$  dan skala konflik peran ganda mendapat nilai  $\alpha = 0,901$ .

### Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian korelasi product moment atas variabel bebas konflik peran ganda dengan stres kerja secara bersama-sama didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Korelasi Product Moment**

Variabel	R	p
Konflik Peran Ganda (X) – Stres (Y)	0.283	0.000

Berdasarkan tabel 1. Menunjukkan bahwa konflik peran ganda dengan stres kerja memiliki hubungan yang sangat signifikan dengan  $R = 0.283$ , dan  $p = 0.000$ . artinya variabel bebas konflik peran ganda pada penelitian ini mempengaruhi stres kerja sebesar 28,3 %.

### Pembahasan

Analisis hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara konflik peran ganda terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi  $R = 0.283$  yang artinya stres kerja dipengaruhi oleh konflik peran

ganda sebesar 28,3 % dan sisanya 71,7% pada variabel lain yang mempengaruhi stres kerja, dan  $p = 0.000$ . Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti; pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan terhadap anggota lain (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000). Faktor pemicu munculnya konflik peran ganda (*work-family conflict*) dapat bersumber dari domain tempat kerja dan keluarga.

Sumbangan efektif variabel konflik peran ganda terhadap stres kerja sebesar 28,3 persen senada dengan pendapat Netemeyer et al. (dalam Hennessy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu dan ketegangan dalam keluarga. Hennessy (2005) selanjutnya mendefinisikan konflik peran ganda ketika konflik yang terjadi sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Konflik peran ganda yang terjadi pada karyawan CV. Semoga Jaya di Samarinda dikarenakan secara umum karyawan tersebut masih berumur 20 – 30 tahun dan pada usia tersebut wanita pada masa awal pernikahan dan memiliki anak-anak yang berusia masih kecil (balita) dan kecenderungan kondisi keuangan yang masih belum stabil atau dapat dikatakan kurang sehingga mempengaruhi dalam mengasuh anak karena tidak mampu untuk menyewa pengasuh sehingga timbul stress pada setiap karyawan yang bekerja di CV. Semoga Jaya Samarinda. Senada dengan Robbins (2007) tingkat stres pada

tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda, Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat ketrampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

#### Daftar Pustaka

- [1] Azwar, S., (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- [2] Badan Pusat Statistik. 2012. *Statistik Indonesia 2012*. Jakarta : Badan Pusat Statistik
- [3] Discovery Health.com, [www.bddiabetes.com/us/down/Loa\\_d/9a-stress-eng.pdf](http://www.bddiabetes.com/us/down/Loa_d/9a-stress-eng.pdf), 2004.
- [4] Frone, Russell dan Cooper, 1992. Relationship Between Job and Family Satisfaction. *Journal of Management*, 565-579.
- [5] Hadi, S., (2004)<sup>a</sup>. *Metodologi Research I*. Jogjakarta: Andi Offset.
- [6] Lambert, E.G., Hogan, N.L., & Bartosn, S.M. (2004). The Nature of Family Conflict Among Correlation Staff: An Explanatory Examination. *Criminal Justice Review*. Vo. 16. No. 1, pp. 145-172.
- [7] Munandar, A.S., (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- [8] Nelson, D.L., & Burke, J. (2002). *Gender Work Stress and Health*. American Psychological Association. United States of America.
- [9] Nyoman, Triaryati. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turn Over. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 5 No. 1 Maret*. Universitas Kristen Petra
- [10] Pujiastuti, E & Retnowati, S. (2004). Kepuasan Pernikahan Dengan Depresi Pada Kelompok Wanita Menikah Yang Bekerja Dan Yang Tidak bekerja. *Humanitas Indonesian Psychological Journal*. Vol. 1. No.2.
- [11] Poelmans, Steven. 2001. "A Quality Study of Work-Family Conflict in Managerial Couples". University of Navarra, Barcelona, Spain.
- [12] Rini, F., (2001). *Stress Kerja*. Team-e psikologi.com. <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>
- [13] Robbins, S.P., (2004). *Teori Organisasi, Stuktur, Desain, dan Aplikasi*. (Alih bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- [14] Teresa Ciabatory. (2002). "Single Mother, Social Capital, and Work Family Conflict". Sonoma State University
- [15] Yang, Nini, Chen Cao & Zou Zimin. 2000. "Source of Work Family: Sino-US. Comparison of The Effect of Work and Family Demand". *Academy of Management Journal*, Vol.43: 113-123.