

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP KINERJA WANITA KARIR PADA UNIVERSITAS SAM RATULANGI MANADO

Oleh:

Bernhard Tewel¹
Florensia B. Tewel²

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
² Fakultas Kesehatan Masyarakat,
Universitas Sam Ratulangi Manado

email: ¹tewalb@yahoo.com
²florensiatewal@gmail.com

ABSTRAK

Wanita karir mengalami konflik peran dalam kehidupan nyatanya. Pada satu sisi ia dituntut bertanggungjawab dalam melakukan pekerjaannya sebaik mungkin, sedangkan pada sisi lainnya ia harus mengatur keluarganya (suami, anak-anak dan urusan rumah tangga lainnya). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada wanita karir yang menjadi sampel penelitian. Penentuan sampel dilakukan dengan cara *propotional random sampling*, maksudnya sampel diambil secara proposional antara wanita karir sebagai staf administrasi dan wanita karir sebagai dosen. Data sampel yang digunakan sebanyak 75 responden, terdiri dari 35 responden staf administrasi dan 40 responden dosen. Analisa data dilakukan secara deskriptif dan pendekatan regresi sederhana. Hasil penelitian membenarkan hipotesa bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi di Manado. Oleh karena itu disarankan untuk mempertahankan konflik peran yang rendah agar para wanita karir dapat berkinerja baik.

Kata kunci: wanita karir, konflik peran, kinerja

ABSTRACT

The career woman experience role conflict in her real life. On one side, she is demanded to be responsible in doing her job well while on the other side, she has to taking care of her family (spouse, children, and other household matters). This study aims to examine the influence of role conflict on career woman performance at Sam Ratulangi University-Manado. Data collection is performed by distributing questionnaire to career woman as the sample of research. Sample determination is done through propotional random sampling, where the sample is taken proportionally between career woman as administration staff and career woman as lecturer. The sample data used in this sample is 75 respondents consists of 35 respondents of administration staff and 40 respondents of lecturers. Data analysis is performed with descriptive analysis and simple regression analysis approach. The finding shows that hypothesis is accepted that role conflict has negative and significant influence on career woman perfomance at Sam Ratulangi University in Manado. It is suggested to maintain low role conflict for those career women to perform well.

Keywords: career woman, role conflict, performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Komposisi ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perubahan dalam beberapa tahun terakhir ini seiring dengan perkembangan dan kemajuan masyarakat. Peningkatan taraf hidup masyarakat telah menyebabkan semakin banyak orang Indonesia yang menikmati pendidikan yang baik (bahkan sampai pada jenjang pendidikan tinggi).

Kemajuan pendidikan dan komitmen untuk mewujudkan emansipasi telah membuat kesetaraan gender dalam berbagai aspek kehidupan masyarakat Indonesia, termasuk kesempatan kerja. Wanita memiliki kesempatan yang sama dengan pria untuk mendapatkan pekerjaan. Pada masa lalu wanita cenderung tidak bekerja untuk mencari nafkah, mereka hanya menangani pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, melayani suami dan mengurus anak. Hal ini terjadi karena dalam masyarakat ada anggapan bahwa wanita (isteri) yang bekerja untuk memperoleh penghasilan merendahkan martabat laki-laki (suami). Anggapan yang demikian telah membuat wanita tidak berkembang, dimana mereka cenderung tidak berkeinginan untuk bersekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Pada masa kini anggapan tersebut semakin tidak berlaku, karena muncul kesadaran bahwa membangun keluarga yang sejahtera merupakan tanggungjawab bersama antara suami dan isteri. Hal ini telah memunculkan fenomena baru dalam masyarakat, dimana dalam kehidupan keluarga tidak hanya suami yang bekerja tapi juga isteri guna mendapatkan penghasilan. Konsekuensi dari perubahan pandangan ini dalam perkembangannya semakin banyak wanita yang bersekolah (bahkan sampai ke perguruan tinggi) dan kemudian bekerja untuk memperoleh penghasilan, baik mereka yang melakukan usaha sendiri maupun mereka yang bekerja sebagai pegawai atau karyawan.

Partisipasi wanita dalam bekerja saat ini bukan sekedar menuntut persamaan hak dengan laki-laki, tetapi juga menyatakan aktualisasi dirinya sebagai manusia yang bermanfaat bagi pembangunan bangsa. Indriyani (2009) menyatakan bahwa partisipasi wanita menyangkut peran tradisi dan transisi. Peran tradisi atau domestik mencakup peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga. Sementara peran transisi meliputi pengertian wanita sebagai tenaga kerja, anggota masyarakat dan manusia pembangunan. Peran transisi wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam kegiatan ekonomis (mencari nafkah) di berbagai kegiatan sesuai dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki serta lapangan pekerjaan yang tersedia.

Wanita yang bekerja, baik yang bekerja sendiri maupun sebagai pegawai/karyawan dikenal sebagai wanita karir. Wanita karir ini paling tidak menjalani dua peran sekaligus yang tidak mudah, yakni sebagai seorang pekerja dan juga sebagai isteri, ibu dan pengelola rumah tangga. Hal ini dapat menimbulkan konflik peran baginya karena permintaan dari peran-peran yang dimainkannya bisa saling berbenturan satu sama lain. Pada satu sisi wanita karir secara kodrati dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik; namun pada sisi lain, sebagai seorang pekerja yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan/organisasi dengan menunjukkan kinerja yang prima.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini pada dasarnya bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh negatif konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi. Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk masukan bagi pengambil keputusan (*decision maker*) di lingkungan perguruan tinggi, khususnya Universitas Sam Ratulangi dalam rangka pembuatan kebijakan berkenaan dengan penanganan konflik peran dan peningkatan kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian ini berguna sebagai acuan atau pembanding bagi penelitian sejenis di waktu yang akan datang dan dapat berkontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESA

Kahn, *et al.* (dalam Muchinsky, 1993:281) mengemukakan bahwa konflik peran terjadi ketika dua atau lebih tuntutan terjadi secara bersamaan dan saling bertentangan satu dengan yang lain sehingga menyebabkan kesulitan pada karyawan. Selanjutnya Kinicki dan Kreitner (2001: 386-388) menyatakan bahwa ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang di sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran. Konflik peran juga dialami individu ketika nilai-nilai internal, etika, atau standar dirinya bertabrakan dengan tuntutan yang lainnya. Greenhaus dan Beutell mengidentifikasi tiga jenis konflik pekerjaan-keluarga (Yang, Chen, Choi, & Zou, 2000), yaitu: 1) *Time-based conflict*. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), 2) *Strain-based conflict*. Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. 3) *Behavior-based conflict*. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Esson (2004:22) mendefinisikan kinerja (job performance) sebagai perilaku-perilaku yang seorang pegawai tunjukkan yang sesuai dengan uraian pekerjaannya dan persyaratan-persyaratan kerja, yang memperlengkapi kearah sukses organisasi keseluruhan. Kinerja telah dioperasionalkan dalam istilah kualitas kerja, kuantitas kerja dan/atau jumlah usaha yang digunakan (Frone, Yardley and Markel, 1997; Netemeyer, Boles and McMurrian, 1996). Selanjutnya menurut Cherrington (1994), kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.

Sejumlah peneliti telah mengkaji hubungan konflik peran dengan kinerja karyawan dan hasilnya menunjukkan ketidakkonsistenan. Beberapa peneliti menemukan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Indriyani, 2009; Lee and Hui, 1999; Karatepe and Sokmen, 2006; Nugroho, 2006), konflik pekerjaan-kehidupan mempunyai hubungan negatif yang tidak signifikan dengan kinerja (Anwar and Shahzad, 2011). Selanjutnya Bhuian, Menguc and Borsboom (2005), menemukan hubungan tidak berarti antara konflik pekerjaan-keluarga dan kinerja. Hasil yang sama telah didokumentasikan oleh Netemeyer, Boles and McMurrian (1996). Studi lainnya menemukan adanya pengaruh positif konflik pekerjaan-keluarga terhadap kinerja (Christine, Oktorina dan Mula, 2010).

Hipotesa

Konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi.

FAKULTAS EKONOMI METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deduktif dilihat dari tujuannya atau disebut juga penelitian eksplanatori yang hanya menguji hipotesa yang dikembangkan dari kajian teoritis. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada para wanita karir yang menjadi responden.

Sampel, Teknik Penentuan Sampel dan Analisa Data

Sampel penelitian ini diambil dari populasi wanita karir yang ada di Universitas Sam Ratulangi. Teknik penentuan sampel dilakukan secara *proportional random sampling*, maksudnya sampel diambil secara proposional antara wanita karir sebagai staf administrasi dan wanita karir sebagai dosen. Dari besaran sampel yang ditetapkan sebanyak 100 orang, ternyata hanya sebanyak 75 orang yang datanya dapat digunakan dalam analisa, terdiri dari 35 orang staf administrasi dan 40 orang dosen. Analisa data dilakukan secara deskriptif dan pendekatan regresi sederhana.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi Responden Penelitian

Responden wanita karir berumur antara 36 – 55 tahun sebanyak 80 persen. Selanjutnya mereka yang berumur 26 – 35 tahun dan 56 – 65 tahun masing-masingnya sebesar 8 persen dan hanya sekitar 4 persen saja yang berumur 25 tahun kebawah. Dari segi pendidikan terdapat sekitar 66,67 persen responden wanita karir yang memiliki pendidikan terakhir sarjana keatas dan hanya sekitar 33,33 persen yang berpendidikan diploma dan SLA kebawah. Responden wanita karir yang memiliki pengalaman kerja 10 tahun keatas sebanyak 78,67 persen dan sisanya berpengalaman kurang dari 10 tahun. Dari segi pernikahan terdapat 82,67 persen kawin, 8 persen janda dan 9,33 persen belum kawin. Responden dengan status dosen sebanyak 53,33 persen dan staf administrasi sebesar 46,67 persen. Responden dengan penghasilan Rp. 4 juta kebawah sebanyak 62,67 persen dan sisanya berpenghasilan Rp. 4,1 juta keatas. Responden yang tidak memiliki tanggungan keluarga sebanyak 24 persen dan mereka yang memiliki tanggungan antara 1-5 orang sebanyak 76 persen. Responden yang tidak melibatkan diri dalam organisasi lain sebesar 37,33 persen, sedangkan yang melibatkan dirinya sebanyak 62,67 persen.

Deskripsi variabel Konflik Peran

Sebaran jawaban responden penelitian terhadap indikator-indikator untuk variabel konflik peran tampak dalam Tabel 1. Dari 9 indikator yang digunakan untuk mengukur konflik peran ternyata indikator sering merasa lelah setelah pulang bekerja (KP.1) mendapat tanggapan responden wanita karir sebesar 56 persen setuju dan sangat setuju.

Tabel 1. Sebaran Jawaban Responden Untuk Variabel Konflik Peran Menurut Indikatornya (dalam persen, n=75)

No.	Indikator Konflik Peran	SS	S	KS	TS	STS
1	Kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga (KP.1)	1,3	5,3	21,3	38,7	33,3
2	Tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat (KP.2)	0,0	2,7	29,3	54,7	13,3
3	Penggunaan hari libur untuk bekerja (KP.3)	9,3	28,0	30,7	28,0	4,0
4	Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja (KP.4)	2,7	37,3	28,0	29,3	2,7
5	Permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja (KP.5)	1,3	34,7	25,3	32,0	6,7
6	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga (KP.6)	9,3	37,3	34,7	18,7	0,0
7	Terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan (KP.7)	2,7	13,3	44,0	29,3	10,7
8	Keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri (KP.8)	0,0	5,3	25,3	49,3	20,0
9	Sering merasa lelah setelah pulang bekerja (KP.9)	8,0	48,0	26,7	14,7	2,7

Sumber: Hasil Olahan Data

Indikator kurang bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga (KP.1), tidak ada waktu untuk kehidupan bermasyarakat (KP.2), keluarga merasa tidak mendapat dukungan dari peran sebagai ibu rumah tangga dan seorang istri (KP.8) hanya mendapat tanggapan setuju dan sangat setuju kurang dari 10 persen. Indikator terjadi keluhan dari anggota keluarga akibat dari pekerjaan (KP.7) mendapat tanggapan setuju dan sangat setuju sebesar 15 persen. Selanjutnya indikator penggunaan hari libur untuk bekerja (KP.3), permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja (KP.4), permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja (KP.5) dan tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga (KP.6) mendapat tanggapan setuju dan sangat setuju sebesar 36 – 46,6 persen dari responden wanita karir. Data sebelumnya dapat dikatakan bahwa hampir semua indikator konflik peran (ada 8 indikator) yang mendapatkan tanggapan responden wanita karir kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju diatas 50 persen. Hasil ini menunjukkan kecenderungan konflik peran yang rendah yang dialami para wanita karir yang menjadi responden penelitian ini.

Deskripsi Variabel Kinerja

Sebaran jawaban responden penelitian terhadap kinerja wanita karir terlihat dalam Tabel 2. Dari data yang ada menunjukkan indikator hasil kerja yang semakin berkualitas (K.1), kuantitas hasil kerja yang meningkat (K.2) dan usaha yang dicurahkan maksimal (K.4) mendapatkan tanggapan responden wanita karir sebesar 90 persen lebih yang menyatakan setuju dan sangat setuju. Selanjutnya indikator ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (K.3) hanya mendapatkan tanggapan setuju dan sangat setuju sebesar 78,7 persen. Dari hasil ini dapatlah dikatakan bahwa kinerja wanita karir yang menjadi responden relatif baik.

Tabel 2. Sebaran Jawaban Responden Untuk Variabel Kinerja Menurut Indikatornya (dalam persen, n=75)

No.	Indikator Kinerja	SS	S	KS	TS	STS
1	Hasil kerja yang semakin berkualitas (K.1)	26,7	64,0	8,0	0,0	1,3
2	Kuantitas hasil kerja yang meningkat (K.2)	17,3	76,0	6,7	0,0	0,0
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan (K.3)	12,0	66,7	18,7	2,7	0,0
4	Usaha yang dicurahkan maksimal (K.4)	16,0	74,7	8,0	1,3	0,0

Sumber: Hasil Olahan Data

Hasil Analisa Regresi

Hasil analisa regresi sederhana dari pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir tampak pada Tabel 3. Dari data yang ada tampak bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta sebesar - 0.239 pada tingkat signifikansi 0,008 dan nilai uji-t sebesar -2,707. Hasil ini membenarkan hipotesa yang dibangun dalam penelitian ini. Hasil perhitungan tersebut dapatlah dibuatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$K = 4,710 - 0,239 KP$$

Selanjutnya dari hasil koefisien determinasi, $R = 0,091$ menyatakan bahwa kontribusi konflik peran terhadap perubahan naik turunnya kinerja wanita karir hanya sebesar 9,1 persen. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan kinerja wanita karir di Universitas Sam Ratulangi banyak ditentukan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Analisa Regresi Sederhana

Uraian	Koefisien Beta	t	Signifikansi
Konstanta	4.710	18.926	.000
Nilai Rata-rata KP.1- KP.9	- 0.239	- 2.707	.008
R = .302			
R ² = .091			

Sumber: Hasil Analisa Data

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran akan menyebabkan semakin rendahnya kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi atau sebaliknya, semakin rendah tingkat konflik peran akan menyebabkan semakin tingginya kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan dari Lee and Hui (1999). Selain itu juga hasil temuan ini menunjang hasil kajian dari Karatepe and Sokmen (2006); Nugroho (2006); Ahmad (2008); Indriyani (2007); dan Anwar and Shahzad (2011) yang menyatakan adanya pengaruh negatif yang signifikan dari konflik peran terhadap kinerja.

Keterbatasan Penelitian dan Rekomendasi

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah variabel yang dimasukkan dalam model, Pada dasarnya kinerja tidak hanya ditentukan oleh konflik peran, tetapi juga ada banyak faktor lainnya seperti gaji, kepemimpinan, motivasi dan sebagainya. Penelitian ini juga belum mengkaji cara penanganan konflik peran oleh para wanita karir yang menjadi responden dan juga oleh pihak pimpinan di Universitas Sam Ratulangi. Selain itu penelitian ini tidak membedakan antara dosen dan staf administrasi, padahal keduanya berbeda tugas pokok dan fungsi yang dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa wanita karir di Universitas Sam Ratulangi pada dasarnya hanya memiliki tingkat konflik yang rendah sehingga mereka mampu berkinerja tinggi. Hal ini terlihat dari variabel konflik peran dengan 9 indikatornya, terdapat 8 indikator yang memiliki kurang dari 50 persen responden wanita karir yang menanggapi setuju dan tidak setuju. Sebaliknya pada variabel kinerja dengan 4 indikator, semuanya memiliki lebih dari 70 persennya yang menanggapi setuju dan sangat setuju. Namun demikian kontribusi konflik peran terhadap naik turunnya kinerja wanita karir tersebut relatif kecil (hanya 9,1 persen). Oleh karena itu disarankan untuk mengkaji lebih jauh variabel-variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja wanita karir di Universitas Sam Ratulangi. Selain itu, disarankan juga untuk mengkaji cara-cara yang digunakan oleh wanita karir dan para pemimpin untuk menangani konflik peran.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Hasil kajian deskriptif menunjukkan konflik peran yang dihadapi wanita karir di Universitas Sam Ratulangi relatif rendah.
2. Hasil kajian deskriptif ternyata kinerja wanita karir di Universitas Sam Ratulangi relatif baik
3. Hasil analisa regresi sederhana menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir di Universitas Sam Ratulangi.

Saran

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Para pemimpin di Universitas Sam Ratulangi dalam membuat kebijakan untuk perbaikan kinerja, sebaiknya harus menjaga agar konflik peran terus berada pada tingkat yang rendah.
2. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai harus memperhitungkan variabel-variabel lainnya, selain variabel konflik peran.
3. Perlunya kajian tentang cara-cara yang efektif untuk menangani konflik peran, baik yang dilakukan oleh pegawai maupun pemimpin organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. 2008. Direct and indirect effects of work-family conflict on job performance. *The Journal of International Management Studies*, Vol.3. No.2, Pp.176-180.
- Anwar, M. and Shahzad, Khurram. 2011. Impact of work-life conflict on perceived employee performance: evidence from Pakistan. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*. ISSN 1450-2275. Issue 31, Pp.82-87.
- Bhuiyan, S. N., Menguc, B. & Borsboom, R. 2005. Stressors and job outcomes in sales: a triphasic model versus a linear-quadratic-interactive model. *Journal of Business Research*, Vol.58, Issue 2, Pp.141-150.
- Cherrington, David J. 1994. *Organizational Behavior : The Management of Individual and Organizational Performance*. Second Edition. Allyn & Bacon. Boston.
- Christine W.S., Oktorina, M. & Mula, I. 2010. Pengaruh konflik pekerjaan dan konflik keluarga terhadap kinerja dengan konflik pekerjaan keluarga sebagai intervening variabel (studi pada *dual career couple* di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12. No.2. Hal.121-132.
- Esson, P. L. 2004. Consequences of work-family conflict: Testing a new model of work-related, non-work-related and stress-related outcomes. *Thesis*. The Faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University. Blacksburg, VA. Pp.1-101.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997. Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, Vol.50, No.2, Pp.145-167.
- Indriyani, A. 2009. Pengaruh konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit (studi pada rumah sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), *Tesis*, Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro. Semarang. Hal.1-123.
- Karatepe O. M., & Sokmen A. 2006. The effects of work role and family role variables on psychological and behavioral outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, Vol, 27, No.2. Pp.255-268.
- Kinicki, A. & Kreitner, R. 2001. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Lee, C., & Hui, C. 1999. Antecedents and outcomes of work-family interface. *Research and Practice in Human Resource Management*, Vol.7. No.1. Pp.35-51
- Muchinsky, P. M. 1993. *Psychology Applied to Work*. Brooks/Cole Publishing. California.
- Netemeyer, R. G., Boles, J.S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work family conflict and work-family conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol.81. No.4. Pp.400-410.
- Nugroho, Agung Hery. 2006. Pengaruh konflik peran dan perilaku anggota organisasi terhadap kinerja kerja pegawai pada Kepolisian Republik Indonesia, Kepolisian Wilayah Kota Besar Semarang. eprints.undip.ac.id/.../AGUNG_HERY_NUGROH... diakses tgl. 5 Pebruari 2013. Hal.1-102.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. 2000. Sources of work-family conflict: A Sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*, Vol.43, No.1. Pp. 113-123.