

KONFLIK PERAN GANDA PADA PEKERJA WANITA DI INDONESIA

Manik Mahachandra¹⁾, Heru Prastawa²⁾, Hery Suliantoro³⁾, Fatika Inggar⁴⁾

^{1,2,3,4)}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Diponegoro,
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

Abstrak Setiap tahun jumlah pekerja wanita di Indonesia semakin meningkat, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya karena masalah ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan konflik peran ganda pada bidang manufaktur dan jasa serta hubungannya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Responden yang digunakan yaitu karyawan produksi dan pramuniaga yang berjenis kelamin wanita dengan jumlah responden sebanyak 180 orang. Teknik analisis yang digunakan untuk mengolah hubungan antar variabel yaitu Partial Least Squares (PLS), sedangkan teknik analisis yang digunakan untuk mengolah perbedaan yaitu uji Independent Sample T-Test dan uji Mann Whitney U Test. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap kepuasan kerja secara negatif dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 2,323, sedangkan konflik keluarga pekerjaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja, selain itu juga terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan dengan nilai t-statistik sebesar 8,402. Hasil uji perbedaan menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 6,562. Konflik keluarga pekerjaan juga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dengan perbedaan sebesar 30,62. Kepuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 5,339.

Kata kunci: konflik peran ganda, pekerja wanita, kepuasan kerja, komitmen organisasi

1. Pendahuluan

Pada era modern ini kesempatan wanita untuk bekerja semakin terbuka lebar. Sekat pemisah antara pria dan wanita dalam bekerja semakin menipis, wanita tidak lagi hanya dianggap sebagai sosok yang bertugas di ranah domestik. Pesatnya pertumbuhan ekonomi yang terjadi semakin mendorong kaum wanita untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan keluarga. Selain itu banyak juga wanita yang bekerja untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, serta memberikan kebanggaan diri dan kemandirian meskipun penghasilan suami mencukupi (Handayani, 2013).

Keterlibatan wanita dalam dunia kerja dapat menimbulkan suatu konflik apabila tidak dapat mengaturnya dengan baik. Wanita yang sudah menikah akan menyanggah dua peran sekaligus yaitu sebagai wanita karier dan ibu rumah tangga. Menurut penelitian Apperson *et al.* (2002), mayoritas pria dan wanita mempunyai kedudukan ganda sebagai orang tua dan bekerja, tetapi wanita mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi

dibandingkan pria. Hal ini dikarenakan wanita memandang keluarga merupakan suatu kewajiban utama dan harus mendapatkan perhatian lebih dibandingkan pada peran pekerjaan mereka. Wanita yang terlalu sibuk bekerja dan mengesampingkan keluarga dapat menjadi pemicu terjadinya perceraian dan kenakalan remaja. Data Direktorat Jenderal Badan Pengadilan Agama tahun 2017 menunjukkan bahwa Jawa Tengah merupakan provinsi dengan tingkat perceraian terbesar ketiga di Indonesia setelah Jawa Timur dan Jawa Barat, yaitu sebesar 81.923 kasus dengan alasan perceraian karena masalah ekonomi sebesar 20.597 kasus (Hidayat, 2018).

Jika dilihat dari sisi pekerjaan, konflik peran ganda yang dibiarkan terus menerus akan berdampak pada kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Netermeyer *et al.*, 2004). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Huffman *et al.* (dalam Posig & Kickul, 2004) yang menyatakan bahwa 70% pekerja mengaku tidak puas terhadap pekerjaannya, karena adanya konflik dalam keseimbangan karier dan keluarganya. Huffman *et al.* (dalam Posig & Kickul, 2004) juga menyatakan bahwa dengan adanya konflik karier dan keluarga menyebabkan setengah dari para pekerja

* Corresponding author. Email : fatikainggar@gmail.com

Published online at <http://www.pei.or.id/>

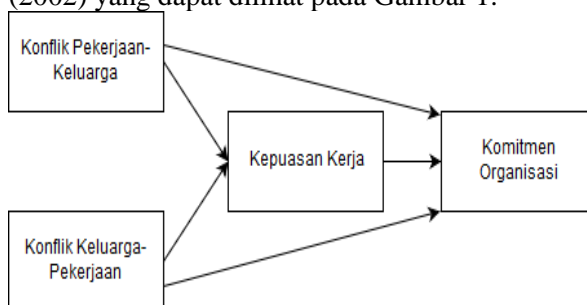
Copyright ©2019 PEI Publishing. All Rights Reserved

mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru yang menjanjikan demi tercapainya suatu keseimbangan antara karier dan keluarga. Pekerja dengan komitmen yang rendah akan menciptakan *turnover* yang tinggi (Triaryati, 2003). Seseorang yang memiliki kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi akan jarang terlambat, tingkat absensi rendah, produktivitas meningkat, serta berusaha menampilkan kinerja yang terbaik (Prawitasari *et al.*, 2007). Konflik peran ganda dapat terjadi di berbagai bidang pekerjaan, khususnya pada pekerjaan yang biasa digeluti oleh pekerja wanita, diantaranya bidang manufaktur, jasa, perkantoran, dan perniagaan. Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan kedua jenis bidang pekerjaan yang memiliki karakteristik berbeda yaitu manufaktur dan jasa.

1.1 Model Penelitian dan Hipotesis

- a. Hubungan antara Konflik Peran Ganda terhadap Kepuasan Kerja
Konflik peran ganda memiliki hubungan yang negatif terhadap kepuasan kerja, ketika konflik peran ganda meningkat kepuasan kerja akan menurun (Pasewark & Viator, 2006). Hubungan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja telah dibuktikan oleh hasil penelitian berbagai peneliti diantaranya (Yousef, 2002; Anafarta, 2010; Laksmi, 2012; Warokka & Febrilia, 2015; dan Geroda & Evita, 2017).
- b. Hubungan antara Konflik Peran Ganda terhadap Komitmen Organisasi
Konflik peran ganda memiliki hubungan negatif terhadap komitmen organisasi (Allen & Meyer dalam Balmforth & Gardner, 2006). Beberapa penelitian juga mengungkapkan hal yang sama diantaranya (Yousef, 2002; Akintayo, 2010; Buhali & Margaretha, 2013; Geroda & Evita, 2017).

Berdasarkan hipotesis diatas maka model penelitian mengacu pada penelitian Yousef (2002) yang dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

2. Metode Penelitian

2.1 Sampel

Pada penelitian ini menggunakan dua objek yaitu manufaktur dan jasa. Di bidang manufaktur, penelitian dilakukan pada karyawan CV Cipta Usaha Mandiri di bagian produksi. CV Cipta Usaha Mandiri merupakan salah satu perusahaan padat karya yang banyak mempekerjakan karyawan wanita, perusahaan tersebut memproduksi kayu lapis yang berlokasi di Kabupaten Temanggung. Sebagai pembanding, penelitian di bidang jasa dilakukan pada pramuniaga di Mahkota Swalayan Temanggung, kedua objek tersebut memiliki karakteristik yang hampir sama dari sisi jam kerja, gaji, dan jenjang karir. Responden yang digunakan berjenis kelamin wanita dengan jumlah responden untuk pekerja manufaktur dan jasa masing-masing adalah 87 dan 93 orang. Responden tersebut dapat diklasifikasikan menjadi beberapa kelompok yaitu berdasarkan usia, lama bekerja, status perkawinan, tempat tinggal, jumlah anak, umur anak dan pengasuh anak.

2.2 Alat Ukur

Penelitian konflik peran ganda diukur menggunakan model Carlson *et al.* (2000), model tersebut merupakan pengembangan dari model Greenhaus & Beutell (1985) yang membagi konflik peran ganda menjadi tiga dimensi yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*. Jumlah indikator konflik peran ganda yang diukur yaitu 18. Kepuasan kerja dapat diukur menggunakan model *Job Satisfaction Survey* (JSS) dari Spector (2001) yang meneliti dari 5 indikator yaitu *pay*, *promotion*, *benefit*, *co-worker*, dan *communication*. Jumlah indikator kepuasan kerja yang diukur yaitu 15. Komitmen organisasi biasa diukur menggunakan model Jaros (2007) yang merupakan pengembangan dari model Allen & Meyer (1990). Allen & Meyer (1990) meneliti komitmen organisasi dari 3 indikator yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Jumlah indikator komitmen organisasi yang diukur yaitu 18. Mekanisme penilaian kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala *likert-like*. Skala yang digunakan yaitu 10 pilihan jawaban untuk menghindari pilihan ganda yang bisa diartikan netral atau ragu-ragu.

2.3 Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan untuk memprediksi hubungan antar variabel yaitu *Partial Least Squares* (PLS), sedangkan untuk mengetahui perbedaan hasil dari kedua objek menggunakan Independent Sample T-Test untuk data parametrik serta Mann Whitney U Test untuk data non parametrik.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kondisi Konflik Peran Ganda di Manufaktur dan Jasa

Berdasarkan hasil kuesioner, responden pada bidang manufaktur lebih banyak mengalami konflik pada aspek waktu pekerjaan, kelelahan fisik, dan perbedaan perilaku di tempat kerja dan di rumah. Pada aspek waktu pekerjaan, mereka menyetujui bahwa mereka kurang memperhatikan anak dan suami karena bekerja, waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk bekerja, dan sering tidak bisa ikut acara keluarga maupun masyarakat karena bekerja. Adanya konflik pekerjaan dalam hal waktu tersebut disebabkan karena mereka harus bekerja dalam 2 shift yaitu shift pagi dari jam 07.00 hingga jam 15.00 dan shift malam dari jam 15.00 hingga jam 23.00. Karyawan wanita yang bekerja dengan sistem shift lebih rentan mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi karena pekerjaan dengan sistem shift membuat waktu bersama keluarga menjadi semakin berkurang karena adanya pembagian jam kerja (Urip, 2015). Selain itu, responden menyetujui bahwa terjadi kelelahan fisik setelah bekerja. Karyawan produksi pada CV Cipta Usaha Mandiri diberikan target untuk mengerjakan 1500 lembar setiap shiftnya, kadang mereka harus lembur untuk memenuhi target yang diberikan perusahaan. Pada aspek perilaku, responden menyetujui bahwa sikap mereka di tempat kerja berbeda dengan di rumah. Saat bekerja mereka harus lebih disiplin, cekatan, dan mampu bekerja dibawah tekanan karena target yang harus mereka capai, sehingga keseriusan dan konsentrasi saat bekerja sangat dibutuhkan. Ketika di rumah mereka dituntut untuk lebih ramah, perhatian, hangat, dan terbuka.

Pada bidang jasa, responden lebih banyak mengalami masalah konflik pekerjaan pada aspek waktu pekerjaan. Pada aspek waktu pekerjaan, responden yang menyetujui jika waktu yang dihabiskan lebih banyak untuk bekerja, dan mereka sering tidak bisa ikut acara keluarga maupun masyarakat karena bekerja.

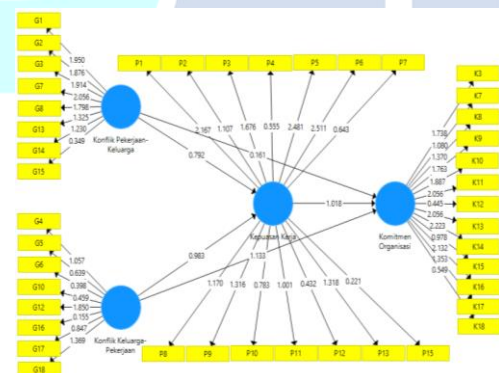
Adanya konflik pekerjaan dalam hal waktu tersebut disebabkan karena mereka bekerja dalam 2 shift yaitu shift pagi dari jam 08.00 hingga jam 13.00 dan shift siang dari jam 13.00 hingga jam 21.00. Aamodt (2007) melaporkan hasil penelitian dari beberapa survey yang menunjukkan bahwa shift kerja cenderung menimbulkan terganggunya fungsi tubuh, seperti gangguan tidur dan masalah pencernaan. Selain itu shift kerja juga memberikan pengaruh pada karyawan dalam hubungannya dengan keluarga, partisipasi sosial dan kesempatan untuk beraktifitas di waktu luang. Hubungan keluarga dapat mengalami gangguan apabila pekerja memiliki waktu yang kurang dengan keluarganya dan tidak dapat melaksanakan tanggungjawab dan tugas-tugas yang berkaitan dengan keluarga.

3.2 Uji Hipotesia

Uji hipotesia dilakukan dengan melihat nilai t-statistik. Nilai t-tabel untuk alpha 5% adalah 1,96, sehingga kriteria penerimaan hipotesa adalah ketika t-statistik > t-tabel.

a. Manufaktur`

Model hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada manufaktur dapat dilihat pada Gambar 2.

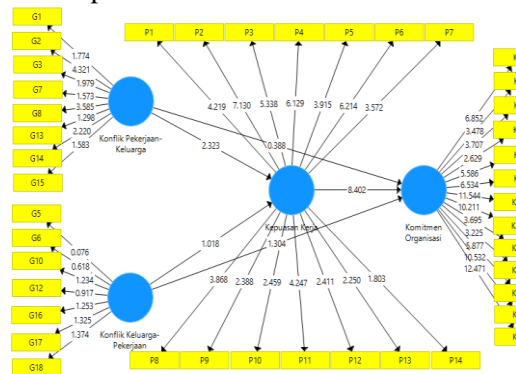


Gambar 2. Model Korelasi pada Manufaktur

Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja manufaktur menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan karena adanya variabel intervening diantara variabel independen dan variabel dependen. Variabel intervening yang dapat mempengaruhi hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi misalnya iklim organisasi, budaya organisasi, dukungan sosial, dan motivasi kerja.

b. Jasa

Model hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada jasa dapat dilihat pada Gambar 3.



Gambar 3. Model Korelasi pada Jasa

Hubungan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja jasa menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan t-statistik sebesar nilai 2,323, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan yang memiliki masalah dengan keluarga akan menjadi lebih emosional, sehingga dapat mengganggu konsentrasi mereka ketika bekerja bahkan dapat menimbulkan stress, maka dari itu akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Namun, bagi karyawan yang berorientasi pada pekerjaan dan memiliki profesionalisme yang tinggi terhadap pekerjaan, mereka akan mencoba fokus dan menyelesaikan tugas dengan baik sehingga kepuasan kerja akan meningkat. Selain itu, berdasarkan hasil pengolahan data terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 8,402.

3.3 Uji Perbedaan

Uji perbedaan dilakukan untuk membandingkan konflik peran ganda, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi antara kedua objek yang berbeda yaitu di manufaktur dan jasa. Analisis statistik yang digunakan yaitu Independent Sample T-Test untuk data parametrik serta Mann Whitney U Test untuk data non parametrik. Nilai Sig (2-tailed) < 0,05 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan antara

kedua objek. Hasil output uji perbedaan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Output Uji Perbedaan

Indikator	Mean		Sig (2-tailed)
	Manufaktur	Jasa	
Konflik Pekerjaan-Keluarga	48,21	41,65	0
Konflik Keluarga-Pekerjaan	106,32	75,70	0
Kepuasan Kerja	91,41	96,75	0,013
Komitmen Organisasi	104	77,87	0,001

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan dengan perbedaan sebesar 6,562. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan beban kerja, dimana pekerja manufaktur lebih banyak mengandalkan kemampuan fisik dan kecepatan karena harus mencapai target yang diberikan perusahaan. Selain itu mereka kadang harus melakukan kerja lembur sehingga waktu untuk bersama dengan keluarga menjadi lebih sedikit. Konflik keluarga pekerjaan juga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 30,62. Hal ini disebabkan karena pekerja manufaktur lebih mandiri dalam mengurus rumah tangga, mereka sebagian besar tidak tinggal bersama orang tua dan merawat anaknya sendiri. Kepuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh pekerja jasa dibandingkan dengan pekerja manufaktur dengan dengan perbedaan sebesar 5,339. Hal ini disebabkan karena pekerjaan yang dilakukan pramuniaga lebih fleksibel dibandingkan dengan pekerja manufaktur, selain itu mereka akan mendapatkan tambahan gaji dari pihak perusahaan apabila toko tempat mereka bekerja melebihi target pendapatan yang ditetapkan hal ini dapat menjadi motivasi karyawan untuk bekerja, pekerja jasa juga lebih mudah untuk berinteraksi dengan rekan kerja, konsumen, dan atasan sehingga membuat mereka tidak mudah mengalami kebosanan. Komitmen organisasi lebih banyak dirasakan oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 26,16. Hal ini disebabkan karena pekerja manufaktur banyak yang memiliki usia diatas 30 tahun selain itu banyak dari mereka yang telah bekerja lebih dari 5 tahun di perusahaan.

4. Penutup

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan untuk membandingkan konflik peran ganda yang terjadi di bidang manufaktur dan jasa. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karyawan produksi di CV Cipta Usaha Mandiri yang mewakili responden di bidang manufaktur dan pramuniaga di Mahkota Swalayan yang mewakili responden di bidang jasa. Berdasarkan hasil kuesioner, pekerja manufaktur mengalami konflik peran ganda pada aspek waktu pekerjaan, kelelahan fisik, dan perbedaan perilaku. Pekerja jasa mengalami konflik peran ganda pada aspek waktu pekerjaan.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data, hubungan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi adalah sebagai berikut.
 - a. Hubungan antara konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja manufaktur menunjukkan hasil yang tidak signifikan.
 - b. Hubungan konflik peran ganda terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada pekerja jasa menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dengan t-statistik sebesar nilai 2,323, sedangkan konflik keluarga-pekerjaan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Selain itu, berdasarkan hasil pengolahan data terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi dengan nilai t-statistik sebesar 8,402.
3. Setelah dilakukan uji perbedaan diperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan keluarga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan dengan perbedaan sebesar 6,562. Konflik keluarga pekerjaan juga banyak dialami oleh pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 30,62. Kepuasan kerja lebih banyak dirasakan oleh pekerja jasa dibandingkan dengan pekerja manufaktur dengan dengan perbedaan sebesar 5,339. Komitmen organisasi lebih banyak dirasakan oleh

pekerja manufaktur dibandingkan dengan pekerja jasa dengan perbedaan sebesar 26,16.

Daftar Pustaka

- Aamodt, M. G. (2007). *Industrial Organizational Psychology an Applied Approach*. United States of America: Thomson Education.
- Anafarta, N. (2011), "The Relationship between Work-Family Conflict and Job Satisfaction: A Structural Equation Modeling (SEM)", *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 4, hlm 168-177.
- Akintayo, D. I. (2010), "Work-Family Role Conflict and Organizational Commitment Among Industrial Workers in Nigeria", *Journal of Psychology and Counseling*, Vol. 2, No.1, hlm 1-8.
- Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S.Y., dan Grunberg, L. (2002), "Women Managers and The Experience of Work-Family Conflict", *American Journal of Undergraduate Research*, Vol. 1, No. 3, hlm 9-15.
- Balmforth, K., dan Gardner, D. (2006), "Conflict and Facilitation between Work and Family: Realizing the Outcomes for Organizations", *New Zealand Journal of Psychology*, Vol. 35, No. 2, hlm 69-76.
- Buhali, G.A., dan Margaretha, M. (2013), "Pengaruh Work Family Conflict terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi", *Jurnal Manajemen*, Vol. 13, No.1, hlm 15-34.
- Carlson, D.S., Kacmar, K.M., dan Williams, L.J. (2000), "Construction and Initial Validation of A Multidimensional Measure of Work-Family Conflict", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, hlm 249-276.
- Geroda, M.K.B. dan Evita, P. (2017), "The Impact of Work-Family Conflict Toward Job Performance", *Accounting & Business Conference*, hlm 641-663.
- Handayani, A. (2013), "Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border", *Jurnal Psikologi*, Vol. 21, No. 2, hlm 90-102.
- Hidayat, R. (2018, Juni 18), "Melihat Tren Perceraian dan Dominasi Penyebabnya", <https://www.hukumonline.com>, diakses pada tanggal 18 Juni 2018.
- Jaros, S. (2007), "Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement

- Issues”, *The Icfai Journal of Organizational Behavior*, Vol. 6, No. 4, hlm 7-25.
- Laksmi, N.A.P., dan Hadi, C. (2012), “Hubungan antara Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. X”, *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol. 1, No. 2, hlm 124-130.
- Netermeyer, R.G., Boles, J., dan Brashear, T.G. (2004), “A Cross-National Model of Job Related Outcome of Work-Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context”, *Journal of The Academy of Marketing Science*, Vol. 32, No. 1, hlm 49-60.
- Pasewark dan Viator. (2006), “Sources of Work-Family Conflict in The Accounting Profession”, *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 18, No. 1, hlm 147-165.
- Posig, M., dan Kickul, J. (2004), “Work Role Expectations and Work Family Conflict: Gender Differences in Emotional Exhaustion”, *Women in Management Review*, Vol. 19, No. 7, hlm 373-378.
- Prawitasari, A.K., Purwanto, Y., dan Yuwono, S. (2007), “Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Karyawan Berperan Jenis Kelamin Androgini di PT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. Indigenous”, *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, Vol. 9, No. 2, hlm 1-13.
- Spector, P. (2001). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause, and Consequences*. New York: Sage Publications.
- Triaryati, N. (2003), “Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan *Turnover*”, *Jurnal Managemen & Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 1, hlm 85-96.
- Urip, E., Yusuf, Z.K., dan Pakaya, N. (2015), “Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Interna RSUD Prof. Dr. H.Aloe Saboe Kota Gorontalo”, *Jurnal Keperawatan*, Vol. 3, No. 3, hlm 1-14.
- Warokka dan Febrilia. (2015), “Work-Family Conflict and Job Performance: Lesson from A Southeast Asian Emerging Market”, *Journal of Southeast Asian Research*, Vol. 10, hlm 1-14.
- Yousef, D. A. (2002), “Job Satisfaction as a Mediator of The Relationship between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from An Arabic Cultural Perspective”, *Journal of Management Psychology*, Vol. 17, No. 4, hlm 250-266.