

## **HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL SUAMI DENGAN KONFLIK PERAN GANDA PADA PERAWAT WANITA**

**Prasetyo Nugraha, Erin Ratna Kustanti**

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

prasnugrahaa94@gmail.com

### **Abstrak**

Konflik peran ganda adalah konflik yang dialami oleh ibu yang memiliki peran ganda antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita. Populasi penelitian ini adalah perawat wanita, dengan jumlah subjek 68 perawat yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan skala psikologi model likert yang terdiri dari skala dukungan sosial suami (36 aitem,  $\alpha = 0,944$ ) dan skala konflik peran ganda (37 aitem,  $\alpha = 0,960$ ). Analisis data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS versi 21.0. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita dengan koefisien korelasi  $-0,532$  dengan  $p = 0,000$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif, artinya semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah konflik peran ganda perawat wanita. Nilai koefisien determinasi sebesar  $0,283$ , artinya dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar  $28,3\%$  pada konflik peran ganda.

**Kata kunci:** Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda, Perawat Wanita

### **Abstract**

Work-family conflict is a conflict experienced by mothers who have a dual role between family and work. This study aims to examine the relationship between husband's social support with work-family conflict in female nurses. The population of this research is female nurse, with subject number 68 nurses selected by purposive sampling technique. This research uses data collecting technique using Likert scale psychology scale which consist of husband social support scale (36 aitem,  $\alpha = 0,944$ ) and work-family conflict scale (37 aitem,  $\alpha = 0,960$ ). Data analysis used simple regression analysis with SPSS version 21.0. The results showed a negative relationship between husband's social support with dual role conflict in female nurse with correlation coefficient of  $-0.532$  with  $p = 0.000$ . The value of correlation coefficient indicates a negative relationship, meaning the higher the social support of the husband the lower the dual role conflict of female nurses. Coefficient of determination value of  $0.283$ , meaning that husbands' social support give effective contribution of  $28.3\%$  in dual role conflict

**Keyword:** husband social support, work-family conflict, female nurse.

## **PENDAHULUAN**

Masalah pekerjaan dan keluarga menjadi dua hal sentral dalam kehidupan orang dewasa terutama pria dan wanita yang bekerja. Masa dewasa adalah salah satu masa perkembangan yang dialami oleh manusia dalam hidupnya atau merupakan bagian dari rentang kehidupan seseorang. Santrock (2012) membagi masa dewasa menjadi 3 masa yaitu masa dewasa awal (20 tahun-35 tahun), masa dewasa madya (35 tahun - 60 tahun) dan masa dewasa lanjut (lebih dari 60 tahun). Tugas perkembangan pada masa dewasa awal antara lain mendapatkan pekerjaan, memilih pasangan hidup, belajar hidup bersama dengan istri/suami, membentuk keluarga, mengasuh anak (Santrock, 2012). Bekerja menjadikan individu dapat memenuhi kebutuhannya, yaitu kebutuhan fisik dan rasa aman yang diartikan sebagai pemuasan terhadap kebutuhan dapat terpuaskan karena ditolong orang lain, dan kebutuhan aktualisasi diri yang berhubungan dengan keinginan untuk bebas menjalankan sesuatu sendiri dan merasa puas bila berhasil menyelesaikannya (Maslow, dalam Jex & Britt, 2008). Pemenuhan kebutuhan ini, seperti yang dijelaskan di atas tidak hanya untuk diri sendiri namun juga dilakukan untuk memenuhi kebutuhan keluarga.

Berdasarkan tugas perkembangan yang harus dilakukan pada masa dewasa di atas masalah pekerjaan dan keluarga merupakan hal penting. Menurut Gutek,dkk (dalam Aycan & Eskin, 2005),faktor dalam pekerjaan akan mempengaruhi kehidupan keluarga dan sebaliknya faktor dalam keluarga akan mempengaruhi pekerjaan. Penelitian tentang masalah pekerjaan dan keluarga telah dilakukan tetapi fokus penelitian lebih banyak dilakukan untuk meneliti masalah konflik peran ganda yang terdiri dari dua komponen yaitu *work interfering with family* dan *family interfering with work*. Menurut Robbins (2012) konflik adalah suatu proses interaksi yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang). Thomas & Hersen (2002) menyatakan bahwa salah satu jenis konflik yaitu digambarkan sebagai tekanan psikologis yang ditimbulkan oleh adanya tekanan peran yang saling bertentangan.

Konflik peran ganda adalah jenis konflik antar peran dimana peran pekerjaan dan peran dalam keluarga saling mengalami ketidakcocokan satu sama lain (Greenhause dan Beuttle, dalam Bellavia dan Frone, 2005). Selanjutnya dijelaskan bahwa konflik peran ganda merupakan salah satu konflik peran yang terjadi karena ketidakseimbangan antara peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga. Ketidakseimbangan peran tersebut menimbulkan masalah baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain. Konflik pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*) diartikan oleh Frone (dalam Hill, Yang, Hawkins, & Ferris, 2004) sebagai bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Pemenuhan peran dalam pekerjaan/keluarga akan menimbulkan kesulitan untuk memenuhi peran keluarga/pekerjaan.

Ketidakeimbangan peran dapat disebabkan karena jumlah jam kerja yang terlalu tinggi, sehingga waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan waktu untuk mengurus urusan rumah tangga atau keluarga. Penelitian yang dilakukan oleh Srivastava (2007) pada 100 orang ibu yang bekerja mengenai hubungan antara bekerja dengan konflik peran ganda menyatakan bahwa 56% setuju tentang sulitnya mencegah terjadinya konflik peran ganda. Konflik peran ganda juga dapat berpengaruh terhadap komitmen berorganisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rehman & Waheed (2012) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap

komitmen berorganisasi. Konflik peran dan tekanan dari pekerjaan dan keluarga menyebabkan menurunnya komitmen berorganisasi. Hal serupa juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mehmet Metea, dkk (2014) yaitu adanya ketidakpuasan terhadap pekerjaan di dalam lingkungan kerja disebabkan karena adanya masalah di dalam urusan keluarga. Hal ini menggerakkan kearah *burnout*. Hal ini menunjukkan pengalaman konflik di dalam keluarga meningkatkan level *burnout*.

Hampir semua sektor dan bidang pekerjaan sudah dikerjakan oleh wanita, salah satunya perawat. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Tim keperawatan merupakan orang – orang yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus-menerus, sehingga dalam hal ini mutu dari pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada tim keperawatan tersebut. Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang unik dan serba padat, yaitu padat usaha, padat modal, padat kemutakhiran ilmu teknologi, padat sumber daya manusia (SDM), dan padat profesi karena berhadapan dengan dampak internal multi usaha rumah sakit, yaitu padat masalah dan menyebabkan adanya beban kerja yang tinggi (Rochmanadji, 2009).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Alteza & Hidayati (2012) menyatakan bahwa konflik peran ganda dapat mengakibatkan beberapa dampak negatif tidak hanya oleh wanita yang bekerja melainkan juga lingkungan sosialnya seperti keluarga dan rekan kerja. Dampak terhadap diri wanita bekerja terjadi pada gangguan psikologis, dan gangguan kesehatan. Hal ini mengakibatkan berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan tugas perannya dalam rumah tangga, dan perannya di kantor. Sedangkan dampak terhadap anggota keluarga berupa perasaan seperti terabaikan atau kurang mendapatkan perhatian, sikap dan perilaku yang kurang menyenangkan saat mengalami konflik. Dalam berorganisasi atau dalam pekerjaan, konflik peran ganda akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Menurut Schabracq, dkk (2003) faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda antara lain adalah karakteristik kepribadian, karakteristik kepribadian terbagi menjadi daya tahan, *locus of control*, dan tipe kepribadian lainnya. Karakteristik keluarga, dalam hal ini seperti situasi keluarga, hubungan dengan pasangan dan anak-anak, ambiguitas peran dalam keluarga, dukungan sosial dari keluarga, dan dukungan emosional dari pasangan. Karakteristik pekerjaan, meliputi alokasi waktu saat bekerja, jenis pekerjaan yang dilakukan, beban kerja yang dijalani, tekanan di tempat kerja, serta ambiguitas peran kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Almasitoh (2010) di salah satu rumah sakit swasta Yogyakarta menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stress kerja pada perawat.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiana (2006) bagi karyawan/ perawat dukungan sosial sangat diperlukan guna mengurangi konflik peran, karena semakin besar dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah tingkat konflik peran ganda begitupun sebaliknya. Dukungan sosial yang dimaksud disini adalah dukungan sosial yang didapat dari lingkungan keluarga terdekat seperti suami. Dukungan yang berasal dari suami secara langsung maupun tidak langsung berperan penting dalam memelihara keadaan psikologis maupun fisiologis individu.

Menurut Sarason dan Pierce (dalam Baron dan Byrne, 2009) dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis dari orang lain yang bermanfaat saat mengalami stress. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial merupakan perasaan nyaman, penghargaan, perhatian atau bantuan yang didapatkan dari orang lain. Dukungan sosial

dapat berasal dari mana saja seperti lingkungan sekitar dan keluarga. Pada dasarnya, dukungan sosial pasangan dikelompokkan dalam empat bentuk, yaitu (1) dukungan emosional, diekspresikan dengan rasa suka, cinta atau simpati, (2) dukungan instrumental, penyediaan seperti barang atau jasa dari pasangan selama masa stress berlangsung, (3) pemberian informasi, hal ini di dapat dari pasangan atau orang lain tentang situasi yang sedang berlangsung, dan (4) dukungan penghargaan, dalam hal ini penghargaan yang diberikan dalam bentuk apresiasi atas gagasan dan perilaku.

Seperti di dalam faktor konflik peran ganda yang dijelaskan oleh Schabracq, dkk (2003) salah satunya adalah karakteristik keluarga. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Soeharto (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja dan kepuasan perkawinan perempuan yang bekerja dengan dimediasi oleh nilai positif antara peran pekerjaan-keluarga. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa karakteristik keluarga dengan adanya dukungan suami berpengaruh terhadap konflik-peran yang dihadapi oleh wanita. Hasil penelitian Dhamayantie (2014) juga menyebutkan pentingnya dukungan sosial yang datang dari professional (atasan atau rekan kerja) dan personal (keluarga).

## **METODE**

Populasi pada penelitian ini adalah perawat wanita Rumah Sakit sejumlah 68 perawat. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 103 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu dengan melakukan pemilihan subjek berdasarkan karakteristik tertentu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode skala psikologi yang digunakan sebagai alat penelitian. Pengukuran terhadap variabel-variabel dalam penelitian menggunakan dua alat ukur yang berbeda. Pengukuran variabel dukungan sosial suami menggunakan skala dukungan sosial suami dengan jumlah 26 aitem valid dan koefisien reliabilitas 0,944 dan pengukuran konflik peran ganda menggunakan skala disiplin kerja dengan jumlah 37 aitem valid dan koefisien reliabilitas 0,960. Model skala yang digunakan dalam penelitian yaitu model skala *Likert*. Skala *Likert* berfungsi untuk mengukur pendapat, persepsi, dan sikap seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Pernyataan yang terdapat dalam skala disusun menjadi dua kelompok yaitu item-item yang mendukung pernyataan (*favorable*) dan item-item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavorable*). Teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dan konflik peran ganda menggunakan teknik analisis regresi sederhana.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Subjek dalam penelitian ini adalah 68 orang perawat wanita di Rumah Sakit yang terbagi menjadi 3 divisi, yaitu rawat inap, rawat jalan, dan IGD. Hasil uji normalitas pada variabel dukungan sosial suami menunjukkan skor *Kolmogorov Goodness of Fit Test* sebesar 0,728 dengan signifikansi ( $p$ ) 0,665 ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel dukungan sosial suami memiliki distribusi normal. Hasil uji linieritas hubungan antara variabel dukungan sosial suami dan konflik peran ganda yaitu  $F = 26,067$  dengan signifikansi  $p = 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel dukungan sosial suami dengan variabel konflik peran ganda.

Hasil uji hipotesis penelitian yang dilakukan menggunakan analisis regresi dengan bantuan program *Statistical Packages for Social Sciences (SPSS) for windows evaluation version 20.0*, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran

ganda. Koefisien korelasi dari uji hipotesis didapatkan sebesar  $-0,532$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Koefisien korelasi tersebut mengidentifikasi adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda. Nilai negatif pada korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial suami maka semakin rendah konflik peran ganda pada perawat wanita. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin tinggi konflik peran ganda pada perawat wanita. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu adanya hubungan negatif antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda dapat diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda suami memberikan sumbangan efektif dengan presentasi  $28,3\%$  terhadap dukungan sosial suami. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar  $0,283$  yang artinya bahwa konflik peran ganda memberikan sumbangan efektif sebesar  $28,3\%$  terhadap dukungan sosial suami pada perawat wanita di RS Banyumanik Semarang. Sisanya  $71,7\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Larasati (2015) dalam penelitiannya menyatakan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial keluarga dengan konflik peran ganda. Hubungan negatif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial keluarga maka semakin rendah konflik peran ganda padan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial keluarga maka semakin tinggi konflik peran ganda pada karyawan.

Hasil penelitian Rahmadita (2013) secara parsial diperoleh hasil bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawati. Hal ini bermakna dukungan sosial menjadi kunci utama dalam kesuksesan wanita dalam berkarir. Ketika pasangan dan keluarga mendukung sepenuhnya apa yang dikerjakan, maka karyawati akan lebih merasa nyaman dalam bekerja sehingga karyawati akan menunjukkan performansi kerja yang maksimal pula. Dapat dilihat dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan motivasi kerja pada karyawati di Rumah Sakit Abdul Rivai.

Berdasarkan kategori skor subjek diketahui bahwa perawat wanita RS Banyumanik Semarang menunjukkan tingkat konflik peran ganda yang rendah sebesar  $92,6\%$  dan  $7,4\%$  sangat rendah. Menurut Ahmad (2007) ibu yang bekerja dengan anak dibawah tiga tahun akan mengalami konflik peran gandayang lebih tinggi. Hal tersebut dikarenakan, ibu memiliki tuntutan atau tanggung jawab dalam keluarga lebih besar yaitu mengurus dan menjaga anak. Dengan data demografis yang didapat dalam penelitian ini,  $42\%$  perawat memiliki anak dengan usia  $4-10$  tahun. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa perawat wanita di Rumah Sakit Banyumanik memiliki tingkat konflik peran ganda yang rendah. Selain itu hasil penelitian diperoleh bahwa tingkat konflik peran ganda yang rendah dipengaruhi oleh dukungan sosial yang berada di lingkungan perawat khususnya adalah suami. Menurut Sarason dan Pierce (dalam Baron dan Byrne, 2009) dukungan sosial adalah kenyamanan secara fisik dan psikologis dari orang lain yang bermanfaat saat mengalami stress. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Sarafino dan Smith (2011) dukungan sosial merupakan perasaan nyaman, penghargaan, perhatian atau bantuan yang didapatkan dari orang lain. Berdasarkan hasil wawancara kepada perawat wanita RS Banyumanik Semarang, sebelum menikah suami telah memahami resiko yang dihadapi oleh istrinya sebagai perawat. Waktu yang terbagi oleh pekerjaan dikarenakan bekerja menggunakan shift atau pembagian waktu. Hal tersebut menyebabkan perawat akan sulit membagi peran antara pekerjaan dan keluarga. Maka dari itu suami dari perawat sudah mempersiapkan diri dan menerima profesi istrinya sebagai perawat dengan cara memberikan semangat dan dukungan agar istri dapat menjalankan kedua perannya dengan seimbang

Berdasarkan kategori skor subjek diketahui bahwa tidak terdapat perawat yang memiliki dukungan sosial suami sangat rendah atau rendah. 52.9 % perawat memiliki dukungan sosial suami yang tinggi dan 47.1% perawat memiliki dukungan sosial suami yang sangat tinggi. Hasil penelitian terhadap dukungan sosial suami yang diterima oleh perawat menunjukkan adanya bantuan positif. Dukungan yang diberikan oleh suami menjadikan perawat merasa adanya kenyamanan, diperhatikan, dihargai, dan dicintai. Berdasarkan wawancara kepada perawat, suami dianggap sebagai motivasi yang kuat dalam menjalankan peran sebagai perawat, dan peran sebagai istri atau ibu. Perawat kembali bersemangat ketika dalam bekerja teringat anak dan suami di rumah. Dan ketika sepulang dari pekerjaan, lelah terasa hilang seketika melihat rumah dalam keadaan bersih, dan disambut oleh anak dan suami. Weiss (Mayes & Lewis, 2012) menyebutkan bahwa individu yang mendapatkan dukungan sosial adalah individu yang memiliki kepercayaan bahwa keluarga dapat selalu membantu dalam berbagai kondisi. Rasa kepercayaan yang dimiliki oleh perawat kepada suami menimbulkan rasa aman yang dapat memberikan semangat kepada perawat untuk menjalankan kedua perannya sebagai perawat dan sebagai ibu rumah tangga.

Dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif sebesar 28.3% terhadap konflik peran ganda pada perawat wanita. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat 71.7% faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konflik peran ganda yang tidak diungkap dalam penelitian ini. Faktor-faktor itu antara lain peran pekerjaan. Menurut Bellavia dan Frone (2005) Pembagian waktu untuk pekerjaan, stressor kerja seperti tuntutan pekerjaan, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, dan kesulitan kerja atau ketidakpuasan, karakteristik pekerjaan, karakteristik tempat kerja, dan dukungan sosial dari lingkungan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara dukungan sosial suami dengan konflik peran ganda pada perawat wanita Rumah Sakit. Semakin tinggi dukungan sosial suami maka akan diikuti dengan semakin rendahnya konflik peran ganda perawat, hal itu berlaku sebaliknya semakin rendah dukungan sosial suami maka semakin tinggi pula konflik peran ganda dengan koefisien korelasi antar variabel sebesar -0,532 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ). Variabel dukungan sosial suami memberikan sumbangan efektif terhadap konflik peran ganda sebesar 19%, dan persentase sebesar 81% berasal dari faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini, misalnya karakteristik kepribadian, dan karakteristik pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Almasitoh, U. H. (2010). Stres kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial. *Jurnal Psikologi Islam*, 8 (1) , 63-82.
- Alteza, M., & Hidayati, L.N. (2009). *Work-family conflict pada wanita bekerja: studi tentang penyebab, dampak dan strategi coping*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Aycan, Z., & Eskin, M. (2005). Relatives contributions of childcare, spousal support and organizational support in reducing work-family conflict for men and women: The case of Turkey. *Sex Roles*, 53 (7,8) , 453-471.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi sosial, edisi kesepuluh jilid 2*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bellavia, G.M., & Frone, M.R. (2005). Work-Family Conflict. In E. & J. Barling, *Handbook of work stress* (pp. pp.113-148). Thousand Oaks, California: Sage Publication, Inc.
- BPS. (2012). *Statistik Indonesia 2012*. Jakarta: BPS.
- Dhamayantie, E. (2014). Peranan dukungan sosial pada interaksi positif pekerjaan-keluarga dan kepuasan hidup. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan* .
- Greenhaus, J. H., Ziegert, J. C., & Allen, T. D. (2012). When family-supportive supervision matters: relation between multiple sources of support and work-family balance. *Journal of Vocational Behavior* , 266-275.
- Hill, E. J., Yang, C ., Hawkins, A. J., & Ferris, M. (2004). A cross- cultural test of the work-family interfae in 48 countries. *Journal of Marriage and the Family*, 66 (5) , 1300-1316.
- Metea, M., Ünalb, O. F., & Bilenc, A. (2014). Impact of work-family onflict and burnout on performance of accounting professionals . *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131 , 264 – 270 .
- Rehman, R. R., & Waheed, A. (2012). Work-family conflict and organizational commitment: study of faculty members in Pakistani Universities. *Pakistan Journal of Social and Clinical Psychology*, 10 (1) , 23-26.
- Robbins, S. P., & Judge, T.A. (2014). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Rochmanadji, W. (2009). *Being a great and sustainable hospital: beberapa pitfall manajemen yang harus diwaspadai*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rustiana, E. (2006). Dukungan sosial dan pengaruhnya bagi kesehatan. *Jurnal KESMAS*, Vol. 1, No. 1 .

- Santrock, J. (2012). *Life - span development: perkembangan masa hidup edisi ketigabelas, jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarafino, E.P & Tiomothy, W.S. (2011). *Health psychology biopsychosocial interactions, seventh edition*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Schabracq, M. J., Winnubust, J. A. M., & Cooper, C. L. (2003). *The handbook work and health psychology second edition*. Chichester: John Wiley & Sons Ltd.
- Soeharto, T. N. (2010). Konflik pekerjaan-keluarga dengan kepuasan kerja: metaanalisis. *Jurnal Psikologi* , 37 (1), 189-194.
- Srivastava, S. (2007). Women in workforce: Work and family conflict. *Management and labour studies*, 32 (4) , 411-421.
- Steve M. Jex, & Thomas W. Britt. (2008). *Organizational psychology practitioner approach*. New Jersey: Jon & Wiley, Inc.
- Thomas, JC., & Hersen, M. (2002). *Handbook of mental health in the workplace*. London: Sage Publication. Diunduh dari <http://bookzz.org/book/2382996/bcd219>.