

Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Wanita Karier Di Kantor Gubernur Sumatera Utara

Vince Ariyani

Politeknik Ganesha Medan

vinceariyani76@gmail.com

Nova Yesyca Naipospos

Politeknik LP3I Medan

novayesyca@gmail.com

Indra Surya

Politeknik Ganesha Medan

indrasurya@polgan.ac.id

Sariyanto

Universitas Amir Hamzah

keluarga3366@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi . Populasi penelitian ini adalah wanita karier yang sudah menikah di Kantor Gubernur Sumatera Utara di kota Medan. Dengan menggunakan Metode *purposive sampling* dengan populasi sampel 300 orang. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi dengan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar -0.210, terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan nilai $0.000 > 0.005$ dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0.396 dan terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial secara bersamaan dengan nilai koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0.280 atau 28 %..

Kata Kunci

Konflik Peran Ganda, Komitmen Organisasi, Dukungan Sosial

I. PENDAHULUAN

Bertambahnya pekerja wanita yang bersaing dalam dunia kerja menjadi fenomena menarik untuk diteliti. Dari segi pandangan sosial muncul perdebatan mengenai wanita bekerja. Bagi yang sudah menikah penilaian menjadi ibu rumah tangga atau menjadi wanita karir menjadi dilema. Pandangan terhadap wanita yang idealnya mengurus berbagai kebutuhan rumah tangga, seiring dengan perkembangan zaman tidak lagi menjadi harapan bagi wanita. Di era saat ini pemikiran kaum wanita sudah semakin maju, baik dalam tingkat pendidikan, ketrampilan maupun kemampuan dalam bekerja yang terlihat dari terbukanya banyak kesempatan dan peluang bagi

wanita dalam membangun karier. Perkembangan ekonomi di Indonesia yang semakin pesat juga ikut andil dalam membuat kebutuhan rumah tangga semakin meningkat. Hal ini juga mengakibatkan banyak wanita ikut terjun dalam dunia kerja guna memenuhi kebutuhan. Peluang wanita meraih pendidikan yang semakin tinggi juga ikut berpengaruh dalam keputusan wanita untuk bekerja dan meningkatkan kariernya. Kebutuhan yang meningkat Ilmu dari sekolah tinggi dan kemampuan dalam dunia kerja menjadi alasan wanita untuk berkarier Hal ini menuntut wanita untuk melakukan dua peran sekaligus yaitu peran dalam mengurus keluarga dan peran sebagai pekerja.

Dengan keputusan untuk menjalani kedua peran ini, wanita dituntut untuk bisa bertanggung jawab menjalani kedua peran tersebut walaupun ada rintangan dalam menjalaninya. Beberapa dari pekerja wanita mengakui bahwa ada kesulitan dalam membagi waktu dan tenaga dalam menjalani kedua tanggung jawab tersebut. Secara umum wanita karier memiliki resiko seperti terabaikannya keluarga, terkurasnya tenaga dan pikiran, adanya beban untuk diri sendiri. Keadaan ini menimbulkan tantangan yang bila tidak diatasi dengan baik akan dapat mengganggu aktifitas dalam menyelesaikan tanggung jawab rumah dan tanggung jawab sebagai pekerja yang nantinya juga bisa mengganggu keutuhan keluarga (Sudiro, 2011)..

Menurut data Badan Pusat Statistik wanita yang bekerja di Sumatera Utara jumlah pekerja tahun 2015 adalah

Tabel 1. Pekerja wanita berdasarkan Jenis pekerjaan di Kota Medan Tahun 2019

No	Jenis	Jumlah	persentase
1	Sektor formal	208.369	36%
2	Sektor informal	134.103	46%
3	Lembaga pemerintahan	14.627	
4	Lembaga non pemerintah	134.103	46%

Sumber : BPS, 2019

Dalam menjalankan kedua peran ini wanita akan hadapkan dengan banyaknya tuntutan-tuntutan baik dari pekerjaan rumah tangga maupun dalam pekerjaan kantor. Dalam tuntutan pekerjaan rumah tangga wanita di hadapkan pada tugas dalam memenuhi kebutuhan keluarga, tuntutan pasangan dan juga pengasuhan anak. Sedangkan dalam tuntutan pekerjaan kantor, wanita di hadapkan pada kewajiban dalam meningkatkan produktifitas kerja, dan menjalin hubungan baik dan menjaga nama baik organisasi. Para pekerja telah terikat dalam tanggung jawab terhadap waktu kerja, absensi dan kewajiban karier yang sesuai dengan kesepakatan dengan organisasi. Dalam menjalani kewajiban peran sebagai wanita karier, juga dibutuhkan sebuah komitmen.

Komitmen dapat berpengaruh dalam pengembangan perusahaan. Pekerja dengan komitmen tinggi membuat perusahaan semakin kompetitif dengan adanya kreatifitas dan inovasi inovasi (dalam Mifathu,2010). Konflik kedua peran ini terjadi bila mana ada peran yang harus dijalankan bersamaan namun tidak mampu untuk menjalani keduanya diakibatkan oleh kepentingan atau waktu yang tidak(dalam Sri, 2011). Dukungan merupakan suatu bentuk bantuan terhadap seseorang dalam menghadapi konflik dalam kehidupan. Dukungan ini adalah dukungan sosial yang merupakan bentuk bantuan yang mengarahkan perasaan menjadi nyaman baik secara fisik maupun psikologis yang berasal dari teman, keluarga, tetangga, teman kerja dan orang lainnya (dalam Sarafino, 2008). Dukungan baik dari lingkungan keluarga, maupun lingkungan

kerja menjadi hal penting dalam terwujudnya keberhasilan wanita dalam menjalani kewajiban baik peran sebagai ibu rumah tangga maupun peran sebagai pekerja.

Dari hasil wawancara terhadap salah satu Pegawai Kantor Gubernur Sumut di Kota Medan, mengungkapkan bahwa ketika telah berkeluarga ada perubahan yang terjadi dalam pengaturan waktu. Ketika menjadi ibu rumah tangga harus mengatur waktu lebih baik lagi sehingga tidak terjadi kesulitan seperti kesulitan dalam mempersiapkan kebutuhan anak dipagi hari sekaligus harus tepat waktu untuk sampai kantor, masalah dirumah yang terbawa sampai ke kantor dan begitu juga masalah kantor yang masih terfikirkan ketika berada dirumah. Hal inilah yang menimbulkan perasaan tidak nyaman baik di rumah maupun dalam bekerja.

Penelitian Cohen dan Kirchmeyer menunjukkan hasil adanya hubungan jenis kelamin dan komitmen yang menyatakan bahwa wanita kurang (dalam Didit, 2013). Namun penelitian Cherington 1994 mengungkapkan sebaliknya yaitu wanita lebih komitmen di dalam organisasi.. Hal ini menggambarkan bagaimana wanita berusaha untuk dapat menyeimbangkan antara peran ibu rumah tangga dan peran wanita karier yang telah banyak ikut andil dalam duni kerja dan perekonomian. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Kota Medan.

II. LANDASAN TEORI

2.1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan keadaan dimana secara psikologis menggambarkan adanya hubungan antara pekerja dengan organisasinya dimana hal ini mengandung bagaimana keinginan dan keputusan pekerja untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi dengan tetap menjalankan peraturan dan ikut mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan tidak meninggalkan organisasi tersebut (Robbins, Timothy, 2016) Menurut Meyer dan Allen (Dalam Stephen, 2007) menyatakan terdapat 3 model komitmen organisasi yaitu :

- a. Komitmen Afektif, berarti adanya pelekatan emosi pada pekerja, adanya identifikasi dengan pekerja, dan keterlibatan pekerja dalam organisasi.
- b. Komitmen Berkelanjutan, adalah adanya kesadaran akan kerugian apabila meninggalkan atau keluar dari organisasi.
- c. Komitmen Normatif, adalah mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja memenuhi tanggungjawab organisasi.

2.2. Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda adalah keadaan dimana seseorang individu dihadapkan dengan ekspektasi-ekspektasi peran yang berlainan. Konflik ini muncul ketika seorang individu menemukan bahwa untuk memenuhi syarat satu peran dapat membuatnya lebih sulit untuk memenuhi peran lain.

Greenhaus dan Beautell menyatakan ada tiga jenis konflik peran ganda yaitu :

1. Konflik berdasarkan waktu

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Bentuk konflik ini secara positif berkaitan dengan jumlah jam kerja, lembur, tingkat kehadiran, ketidakteraturan shift, dan Kontrol jadwal kerja

2. Konflik berdasarkan tekanan.
Ini terjadi ketika munculnya tekanan psikologis seperti ketegangan, cemas,lelah, karakter peran kerja, kehadiran orang baru, dan ketiadaan dukungan dari anggota keluarga
3. Konflik berdasarkan perilaku.
Hal ini terjadi dimana bentuk- bentuk perilaku tidak dapat disesuaikan antara perilaku dirumah maupun perilaku di dalam dunia kerja.

2.3. Dukungan sosial

Dukungan sosial adalah segala bantuan yang disediakan untuk dapat memberikan dorongan, memenuhi kebutuhan, semangat dan nasehat kepada orang lain yang membantu dalam pengambilan keputusan.

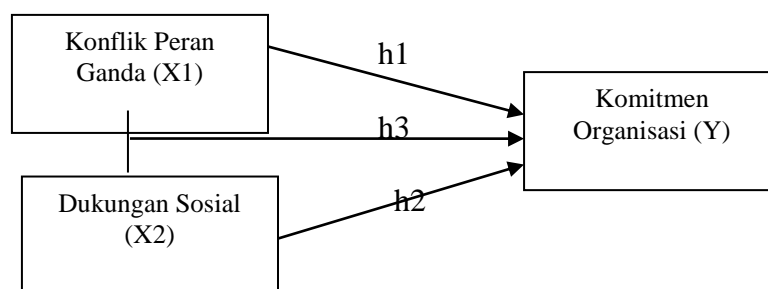
Strauss an Saylesse menyatakan ada tiga sumber dukungan sosial dalam konteks kerja yaitu :

- a. Keluarga/pasangan hidup
pasangan hidup merupakan kelompok terdekat dari individu dan tempat dimana pertumbuhan dan perkembangan seseorang terjadi.
- b. Teman sekerja
Teman sekerja merupakan tempat untuk saling berinteraksi. Hal ini dapat diwujudkan dengan keeratan hubungan, perasaan saling percaya dan kehangatan dalam bersikap.
- c. Atasan
Atasan dapat memberikan bantuan dan dukungan dalam rangka kelancaran dalam hasil kerja. Hal ini dapat membuat adanya keterikatan antara atasan dan bawahan sehingga ada motivasi untuk menjadi lebih baik.

2.4. Pengertian Wanita Karier

Karier merupakan suatu hal yang melekat pada diri karyawan begitu karyawan tersebut memulai pekerjaannya di sebuah organisasi. Karier adalah suatu rangkaian jabatan yang menjelaskan peran status karyawan dengan tanggung jawab yang menyertainya, dimana hal ini sengaja diciptakan perusahaan untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan memiliki produktivitas yang seakin baik , sehingga kedudukannya dapat meningkat di masa mendatang. Dengan demikian wanita karier berarti wanita yang menjalani kegiatannya dilandasi dengan pendidikan, keahlian yang terus digeluti untuk menjadi sebuah profesi.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini di tampilkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka konseptuan

III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan cara survei yaitu dengan menyebarkan kuesioner kepada sample penelitian yang telah ditentukan yang dilaksanakan pada bulan April sampai bulan Juli 2022 di Kantor Gubernur Sumut, Kota Medan.

Variabel dalam penelitian ini adalah

1. Variabel Bebas (Independent Variabel)

a. Konflik peran ganda (X1)

Konflik peran ganda diukur dengan skala likert yang disusun berdasarkan aspek dalam teori Greenhaus dan Beutell (1985) yang terdiri dari :

- 1) Konflik berdasarkan waktu
- 2) Konflik berdasarkan tekanan
- 3) Konflik berdasarkan perilaku

Skala ini menggunakan 12 item pilihan jawaban Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

b. Dukungan sosial (X2)

1) Dukungan sosial (X2) diukur dengan skala likert yang disusun berdasarkan aspek dalam teori Strauss and Saylesse ada tiga sumber dukungan sosial dalam konteks kerja yaitu:

- a. Keluarga/pasangan hidup
- b. Teman sekerja
- c. Atasan

Skala ini menggunakan dengan 12 aitem pilihan jawaban Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

2. Variabel terikat (Dependent Variable)

Komitmen Organisasi (Y) diukur dengan mengadaptasi skala Likert dari Allen dan Mayer (1997), yang memiliki aspek dengan 12 item. Dengan pilihan jawaban Sangat sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS)

Menurut Meyer dan Allen menyatakan terdapat 3 model komitmen organisasi yaitu :

- a. Komitmen Afektif, berarti pelekatan emosi pada pegawai, identifikasi dengan pegawai, dan keterlibatan pegawai dalam perusahaan.
- b. Komitmen Berkelanjutan, adalah kesadaran akan kerugian karena meninggalkan perusahaan.
- c. Komitmen Normatif, mencerminkan rasa tanggung jawab untuk terus bekerja.

Populasi dan sampel

Populasi adalah seluruh wanita karier yang ada di Kantor Gubernur Sumut Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian wanita karier yang ada di Kantor Gubernur Kota Medan. Teknik pengambilan sampel yaitu *non probability sampling* dengan *purposive sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yaitu:

1. Masih aktif bekerja dan telah menikah, berusia 20-45 tahun,
2. Karyawan tetap dan telah bekerja minimal 2 tahun di tempatnya sekarang.

Dalam penelitian ini, jumlah responden berjumlah 300 orang wanita karier.

Metode Analisis data

1. Metode analisis deskriptif

Uji hipotesis dengan analisis regresi multiples (berganda).

IV. HASIL PENELITIAN

Hasil analisis deskriptif terlihat dalam tabel:

Tabel 2. berdasarkan instansi

No	Instansi Organisasi	Jumlah responden	Persen
1	Pemerintah	123	41%
2	Swasta	177	59%

Tabel 3. berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah responden	Persen
1	24-35	172	57,3%
2	36 – 50	128	42,7%

Tabel diatas menggambarkan responden yang bekerja di instansi pemerintah sebanyak 123 orang atau 41 % dan di instansi swasta 177 orang atau 59 % sedangkan responden menurut usia 24-35 tahun 172 orang atau 57,3 % dan yang usia 36-50 tahun sebanyak 128 orang atau 42,7 %.

1. Analisis regresi berganda

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini yaitu teknik analisis berganda. analisis ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi secara parsial maupun secara bersama-sama. Hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan SPSS dan Amos dengan hasil yang ditunjukkan dalam tabel 3 dibawah ini.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	28,020	2,636		10,628	,000
	Konflik peran ganda	-,210	,051	-,217	-4,118	,000
	dukungan sosial	,396	,051	,411	7,803	,000

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,275	3,892

a. Predictors: (Constant), dukungan sosial, Konflik peran ganda

b. Dependent Variable: komitmen organisasi

Variabel	Koefisien Regresi	thitung	Sig
Konstanta	28,020		
X1	-0,210	-4.118	0,000
X2	0.396	7,803	0.000
F. hitung	57.621		0.000
R Square	0.280		

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan persamaan regresi ada pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung sebesar -4.118 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar -0.210, terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi dengan nilai signifikan $0.000 < 0.005$ dan koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0.396 dan terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial secara bersamaan sebesar dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.005$ koefisien regresi mempunyai nilai sebesar 0.210

Tabel 4. Hasil Uji kesahihan

Variabel	Uji coba	item gugur	Item Valid	Validitas
Konflik peran ganda	15	3	12	0,418 - 0,723
Dukungan sosial	18	6	12	0,308 - 0,793
Komitmen organisasi	20	8	12	0,310 - 0,782

Dari hasil uji t menunjukkan :

1) Konflik peran ganda

Hasil statistik uji t variable konflik pera ganda diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 005 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0.210 . maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan” diterima.

2) Dukungan sosial

Hasil statistik uji t variable konflik pera ganda diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.005 ($0.000 > 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0.396 . maka hipotesis yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan” diterima.

3) Uji signifikan simultan/Uji Serentak (Uji –F)

Dari hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.005$ maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan “ terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial secara simultan terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan diterima. Hasil Uji Adjusted R2 pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0.280. hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh variable konflik peran ganda dan dukungan sosial sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan.

1) Pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi

mempunyai nilai negatif sebesar 0,210; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan “ Terdapat pengaruh negatif konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda pada pegawai, maka semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai tersebut.

- 2) Pengaruh Dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,396; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan “ terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang didapat oleh wanita karier maka semakin tinggi pula komitmen organisasi yang mereka miliki.

- 3) Pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan

Hasil menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 dan koefisien regresi 0,280; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga yang menyatakan “ Terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan. Hasil ini membuktikan bahwa konflik peran ganda dan dukungan sosial bersama-sama menyumbang 28 % pengaruh terhadap komitmen organisasi sedangkan 72% disumbangkan oleh variabel yang lain.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: terdapat pengaruh konflik peran ganda terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar 0,210, terdapat pengaruh signifikan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,396. Terdapat pengaruh konflik peran ganda dan dukungan sosial terhadap komitmen organisasi pada wanita karier di Kantor Gubernur Sumut kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$) dan koefisien regresi mempunyai sebesar 0,280 atau 28 %.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT, dan berterima kasih kepada seluruh pimpinan dan staff sumber daya manusia (SDM) pada kantor gubernur SUMUT. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berpartisipasi dalam pelaksanaan penelitian ini, yang kami tidak dapat sebutkan satu persatu.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. 2010. “ *Work Engagement Among Secondary School English Teachers In Nigeria.*” *Pakistan Journal of Social Sciences*
- Apollo, Cahyadi, andi, 2012. Konflik Peran Ganda Perempuan Menikah yang Bekerja Ditinjau dari Dukungan Sosial Keluarga dan Penyesuaian Diri. *Jurnal Widya Warta* No. 02 Vol 0854-1981 Juli 2012.
- Badan Pusat Statistik Kota Medan. <https://medankota.bps.go.id/>
- Cherrington, D. J. (1994). *Organizational behavior: The management of individual and organizational performance*. Simon of Schuler inc.
- Chaplin, J.P. (2005). *Kamus Lengkap Psikologi* (alih bahasa : Dr. Kartini Kartono). Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Demaran Didit, 2013. *Perinsip-Perinsip Perilaku Organisasi Jakarta: Pena Semesta*
- Depdikbud, *Kamus besar Bahasa Indonesia*, Gramedia Pustaka Utama , Jakarta , cet I, 2008
- Judge, Timothy & Robbins S.P. 2016. *Perilaku Organisasi edisi Sepuluh*. Jakarta: Salemba Empat
- Komalasari (2018). *Women's Career Theory* teori pengembangan karier wanita. Jawa Timur: Wade Group
- Purwantini, Sri, 2011. *Analisis Pengaruh Konflik Peran wanita pekerja terhadap kepuasan Kerja*, Universitas Semarang.
- Robbins, Stephen & Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12* Jakarta : Salemba Empat
- Rusmewahni (2018). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Emosional Terhadap Stress Kerja dan dukungan sosial sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bank BUMN yang Sudah Berkeluarga Di Kota Tebing Tinggi*. USU.
- Santrock, 2008. *Educational Psychology* (edisi 2), Jakarta: Kencana
- Sarafino S.P, 2008. *Health Psychology: Six Edition*. New Jearsey:
- Stephen, 2007. *Meyer Allen Model of Organization Commitment*. Vol VI, No 4, 2007.
- Sudiro, A. 2011. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB. Press
- Mifathu, 2010. *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan transformasional terhadap Komitmen organisasi dan mediator motivasi kerja* . *Jurnal Psikologi* vol 32, no 1
- Sugiono 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta