



PAPER – OPEN ACCESS

Faktor Pemicu Stress Kerja dan Konflik Peran Ganda (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita di Industri Pengolahan Karet)

Author : Elisabeth Siahaan
DOI : 10.32734/lwsa.v1i1.135
Electronic ISSN : 2654-7058
Print ISSN : 2654-7066

Volume 1 Issue 1 – 2018 TALENTA Conference Series: Local Wisdom, Social and Arts



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NoDerivatives 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/).

Published under licence by TALENTA Publisher, Universitas Sumatera Utara



Faktor Pemicu Stress Kerja dan Konflik Peran Ganda (Studi Kasus Pada Pekerja Wanita di Industri Pengolahan Karet)

Elisabeth Siahaan^a

^a*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sumatera Utara, Medan-20155, Indonesia*

dr.elisabethsiahaan13@gmail.com

Abstrak

Saat ini semakin banyak jumlah wanita yang bekerja. Data BPS tahun 2015 menunjukkan bahwa perbandingan jumlah wanita dan pria yang bekerja di Indonesia mencapai 4:6. Peningkatan jumlah angkatan kerja wanita memicu terjadinya konflik peran ganda yang dialami wanitaserta dapat memicu stres kerja pada pekerja wanita. Wanita harus berperan sebagai karyawan yang baik bagi perusahaan dan sebagai istri dan ibu rumah tangga yang baik. Tekanan dalam pekerjaan membuat wanita tidak mampu secara seimbang membagi waktu dan perhatiannya pada pekerjaan dan keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor pemicu stres kerja dan konflik peran ganda pekerja wanita. Konflik peran ganda sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antar kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja. Penelitian dilaksanakan di dua perusahaan besar yang bergerak pada industri pengolahan karet. Kriteria sampel adalah pekerja wanita yang sudah menikah dan mempunyai anak. Sebanyak 62 karyawan menjadi sampel yang memenuhi kriteria dalam penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi untuk meningkatkan akurasi instrumen serta pemahaman situasi sebenarnya. Data dianalisis dengan menggunakan analisis jalur. Penelitian menunjukkan bahwa pemicu konflik peran ganda pekerja wanita di pabrik karet adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Pemicu stres kerja pekerja wanita adalah kepemimpinan dan konflik peran ganda yang dialami pekerja wanita. Konflik peran ganda mampu memediasi secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja namun tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lingkungan Kerja Fisik; Konflik Peran Ganda; Stress Kerja

1. Pendahuluan

Stress kerja dan konflik peran ganda adalah masalah yang sering dihadapi oleh setiap orang khususnya wanita yang bekerja. Penting untuk meneliti stres kerja dan konflik peran ganda karena permasalahan ini merupakan permasalahan yang nyata, banyak dialami oleh pekerja wanita dan harus diatasi. Stres kerja dan konflik peran ganda mampu memicu perilaku-perilaku negatif yang menurunkan kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu mengetahui faktor yang mengakibatkan karyawan stres dan konflik peran ganda dalam bekerja. Selanjutnya, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah nyata dalam mengantisipasi keadaan yang ada sehingga kinerja karyawan tidak terganggu sekaligus mencegah stres dan konflik peran ganda terjadi pada karyawan.

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis, fisik dan perubahan perilaku.

Setiap karyawan wanita yang bekerja menginginkan kesuksesan dalam pekerjaan dan kesuksesan dalam berumah tangga. Akan tetapi sangat sulit untuk mencapai kedua hal tersebut sekaligus. Sangat sulit untuk memberikan perhatian dan waktu secara seimbang untuk kedua hal ini. Apabila dalam satu hari karyawan terlalu banyak waktu dan perhatiannya untuk pekerjaannya, maka waktu dan perhatiannya untuk keluarga yang terkasih berkurang. Hal ini mengakibatkan konflik peran ganda yang akhirnya membuat karyawan, suami, dan anak-anak tidak nyaman dengan kondisi ini, tidak puas, dan tidak bahagia, apabila kondisi ini terus-menerus terjadi. Kondisi ini mampu memicu kondisi stres para karyawan karena tidak optimal dalam mengurus keluarga. Kondisi ini hampir di alami oleh setiap karyawan wanita yang bekerja, sehingga penting untuk meneliti konflik peran ganda sehingga bisa ditemukan solusi yang tepat agar konflik peran ganda bisa di minimalisir sehingga tercipta kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan wanita yang optimal.

Saat ini banyak wanita bukan hanya sebagai istri dan ibu rumah tangga, tetapi sebagai karyawan. Pendidikan wanita yang semakin tinggi, dorongan ekonomi, kebutuhan bersosialisasi, kebutuhan akan aktualisasi diri dan kesempatan bekerja yang diberikan suami kepada istri untuk bekerja, dan kesempatan yang sama yang diberikan dunia usaha kepada wanita untuk bekerja. Akan tetapi, ketika wanita memutuskan untuk bekerja, mereka akan menjalankan dua peran sekaligus yang tidak jarang menimbulkan konflik peran dalam dirinya. Wanita yang bekerja dapat membantu perekonomian rumah tangga, dalam skala kecil, serta dapat membantu menggerakkan pembangunan negeri dalam skala besar. Oleh karena itu, sangat penting untuk membantu wanita yang bekerja agar dirinya tidak mengalami konflik serta stres dalam bekerja. Dengan demikian, wanita dapat menjalankan kedua perannya dalam rumah tangga dan dalam perusahaan dengan baik.

2. Kajian teori

2.1. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan cara yang digunakan oleh pemimpin di dalam mengarahkan, mengatur, memotivasi dan mempengaruhi karyawannya dalam mencapai tujuan perusahaan, Rivai (2013). Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat meningkatkan dan menurunkan motivasi serta kinerja karyawan [14]. Gaya kepemimpinan juga dapat meningkatkan dan menurunkan kepuasan kerja karyawan [4]. Sehingga apabila kepemimpinan tidak tepat dan tidak optimal, maka akan berdampak negatif bagi karyawan yang akhirnya berdampak pada kinerja perusahaan.

2.2. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja sangat penting untuk diperhatikan manajemen, karena berpengaruh langsung dengan perilaku karyawan, motivasi kerja, kualitas dan kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan. Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa lingkungan kerjafisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Nawawi (2006) menyatakan lingkungan kerja fisik yang kondusif seperti ruangan kerja yang luas dan bersih, peralatan kerja yang memadai, ventilasi dan penerangan yang memenuhi persyaratan, dan tersedia transportasi untuk melaksanakan tugas luar. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan betah bekerja di perusahaan, dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas. Selain itu karyawan akan merasa nyaman berlama-lama di kantor dan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik

2.3. Konflik peran ganda

Setiap wanita yang bekerja menghadapi dan mengalami situasi yang rumit karena harus mampu menyeimbangkan wanita secara adil diantara keluarga dan pekerjaan. Wanita yang ideal adalah *supermom* dan *superwoman* yang berperan sebagai Ibu dan istri yang luar biasa dan sekaligus juga sebagai karyawan yang membanggakan dan dapat diandalkan. Akan tetapi selama berperan ganda banyak sekali halangan yang membuat wanita tidak mampu menjadi *superwoman*. Inilah yang disebut konflik peran ganda. [9]. Konflik peran ganda disebabkan karena tekanan salah satu peran atau pekerjaan yang berlebihan yang membuat waktu dan perhatian kepada keluarga menjadi tidak seimbang. Sebaliknya, tekanan keluarga yang berat membuat waktu dan perhatian

kepada pekerjaan tidak seimbang [7]. Konflik peran ganda ada dua jenis, yaitu konflik pekerjaan dan keluarga serta konflik keluarga dan pekerjaan. [5].

2.4. *Stress kerja*

Stres kerja adalah perasaan yang menekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Reaksi terhadap stress dapat merupakan reaksi bersifat psikis, fisik dan perubahan perilaku.

2.5. *Lingkungan kerja fisik*

Kepemimpinan mampu mempengaruhi konflik peran ganda, Kossaket al. (2010). Pekerja wanita yang memiliki pemimpin yang mampu memahami kondisi dan peran ganda pekerja wanita dan empati kepada karyawan wanita membuat konflik peran ganda yang dimiliki wanita menjadi menurun. Dukungan pemimpin merupakan perilaku yang efektif yang membuat konflik peran ganda pekerja wanita. (Hsu et al., 2010).

Lingkungan kerja fisik yang mendukung, lengkap dan kondusif membuat karyawan nyaman dan bahagia bekerja sehingga tidak merasakan adanya konflik peran ganda [11]. Menurut Mahardiani (2013) kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan ada bau yang menyengat akan berdampak pada kenyamanan kerja karyawan. Serdamayanti (2009) dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi stres kerja karyawan. Noordiansah (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan faktor dominan yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan.

Ketika karyawan merasakan lingkungan kerja fisik tidak nyaman, tidak aman, tidak lengkap dan tidak mendukung pekerjaannya mereka, karyawan merasa terbebani, tidak semangat, tertekan sewaktu melaksanakan pekerjaannya. Hal ini memicu stress kerja karyawan, mereka menjadi menunda-nunda pekerjaan, malas bekerja, dan marah-marah pada kondisi fisik yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. [20].

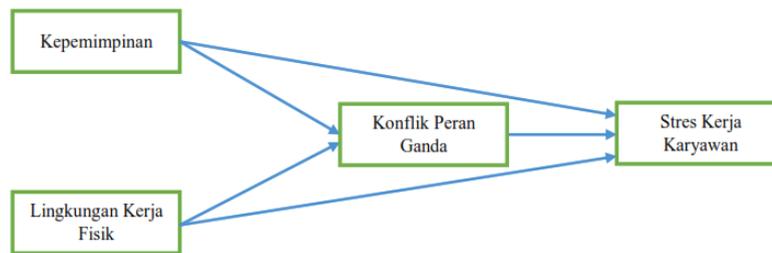
Kepemimpinan yang baik, yang mampu memimpin, mengarahkan, memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan akan mampu menurunkan stres kerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dengan kepemimpinan tersebut [21]. Pemimpin yang tidak mampu mempercayai karyawannya akan melakukan diskriminasi yang akan berperilaku tidak adil kepada karyawan sehingga masalah semakin besar yang akan berdampak pada stres. Kepemimpinan sangat mampu mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Ismail et al. (2013) juga menegaskan bahwa kepemimpinan mampu mempengaruhi stres kerja karyawan.

Konflik peran ganda mengarah padastres kerja, pernyataan ini didasarkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Froneet al. (1992), serta Kaye and Gray (2007). Konflik peran ganda mengarah padastres kerja karena ketika urusan pekerjaan terlalu banyak sehingga menyita waktu dan perhatian hal ini akan mengganggu kehidupankeluarga. Terjadi tekanan psikis yang sering kali terjadi pada wanita untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Konflik peran ganda dapat mengarah pada stres kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stres kerja.

Seorang karyawan yang mengalami konflik peran ganda tidak semangat dalam bekerja dan tertekan akan cenderung semakin tertekan apabila memiliki pemimpin yang tidak memiliki hubungan yang dekat dengan karyawan, kurang memahami kondisi konflik yang dialami karyawan dan kurang peduli terhadap bawahan, cenderung akan membuat konflik peran ganda semakin tinggi dan berdampak pada stress kerja yang meningkat (Daiet al., 2014).

Karyawan yang mengalami konflik peran ganda cenderung membuat karyawan stres dengan adanya lingkungan kerja fisik yang kurang kondusif, kurang menyenangkan, kurang aman, dan lengkap akan membuat karyawan semakin tidak betah dan tertekan [13; 11; 19]

Berdasarkan kajian sebelumnya, maka kerangka konsep dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar. 1. Kerangka konseptual

3. Metode penelitian

3.1. Lokasi

Penelitian dilaksanakan di dua pabrik pengolahan karet yang besar, di mana kedua perusahaan pabrik karet tersebut memiliki karakteristik usaha yang sama. Perusahaan tersebut PT. Batanghari Tebing Pratama Kota Tebing Tinggi yang berlokasi di Jalan Prof. HM. Yamin, SH, Kelurahan Tambangan, Kecamatan Padang Hilir, Kota Tebing Tinggi dan PT. Darmasindo Intikaret yang berada di Jl. Ir. Juanda No. 11 Kelurahan Brohol Kecamatan Bajenis Kota Tebing Tinggi.

3.2. Sampel

Penelitian dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* pada seluruh pekerja PT. Batanghari dan PT. Darmasindo Intikaret. Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 62 orang pekerja wanita yang memenuhi kriteria. Kriteria yang ditetapkan adalah pekerja berjenis kelamin wanita, yang sudah menikah dan sudah memiliki anak, karena penelitian ini membahas konflik peran ganda yang dialami wanita dalam bekerja. Pekerja wanita tersebut tersebar pada bagian kantor, bagian laboratorium, dan bagian produksi.

3.3. Lokasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan observasi, wawancara dan penyebaran angket penelitian. Angket penelitian dibagikan langsung oleh peneliti kepada responden untuk mencegah bias pemahaman responden terhadap pertanyaan yang terdapat dalam angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 7-skala, sebab skala likert adalah skala yang paling sesuai untuk digunakan dalam mengukur persepsi responden.

4. Hasil dan pembahasan

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *path analysis* yang diselesaikan dengan regresi linear berganda. Pada sub model 1, variabel terikat yang digunakan adalah konflik peran ganda, dan pada sub model 2, variabel terikat yang digunakan adalah stres kerja. Tabel 1 menyajikan hasil analisis jalur yang dilakukan.

Tabel 1. Pengaruh Antar Variabel Penelitian.

Pengaruh	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total	VAF	Mediasi
Kepemimpinan terhadap konflik peran ganda	-0,236	-	-0,236	-	-

Lingkungan kerja fisik terhadap stress kerja	0.119 ^a	-0,197	-0,197	100%	Mediator penuh
Lingkungan kerja fisik terhadap konflik peran ganda	-0,582	-	-0,582	-	-
Kepemimpinan terhadap stress kerja	-0.507	-0,08 ^b	-0,515	1,5%	Bukan mediator
Konflik peran ganda terhadap stress kerja	0,339	-	0,339	-	-

^apengaruh tidak signifikan pada level 5% dikeluarkan dari model

^bujisobel tidak signifikan

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap konflik peran ganda yang dialami pekerja wanita. Semakin baik kepemimpinan dalam memimpin, pemimpin sabar dan tidak suka marah-marrah, pemimpin ramah terhadap bawahannya, pemimpin adil dalam mengambil keputusan, pemimpin empati terhadap pekerja wanita, selalu memberikan dukungan kepada bawahan maka pekerja wanita akan senang dan nyaman, akan menurunkan konflik peran ganda yang dialami. Temuan ini mendukung temuan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Allen (2001) serta Michel *et al.* (2010).

Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap konflik peran ganda. Lingkungan kerja yang semakin nyaman, kondusif, dan aman, maka tingkat konflik peran ganda yang dialami pekerja wanitase makin menurun. Apabila pekerja wanitayang bekerja di pabrik tersebut mendapatkan pencahayaan yang cukup terang, kondisi lingkungan kerja yang bersih, suhu udara yang nyaman, sirkulasi udara yang baik maka pekerja akan senang bekerja, tidak menemukan suara bising dan tidak ada bau-bauan yang menyengat, maka pekerja wanita akan betah bekerja di pabrik tersebut, mampu fokus dalam pekerjaannya dan tidak memikirkan jam pulang, dan tidak tertekan dengan pekerjaannya karena lingkungan kerja fisik yang nyaman yang dirasakan karyawan. Temuan ini mendukung penjelasan konflik peran ganda dalam penelitian Kossaket *al.* (2011) yang menekankan bahwa konflik peran ganda dapat diredam melalui dukungan-dukungan di sekitar lingkungan kerja, termasuk lingkungan kerja fisik.

Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya bahwa kepemimpinan yang baik, yang berwibawa, akan mampu menurunkan tingkat stress kerja para pekerja wanita. Apabila pemimpin di pabrik ini berperilaku tidak mudah marah, ramah kepada para pekerja, selalu memberikan arahan yang jelas dan motivasi kepada pekerja, dan berperilaku adil kepada para pekerja, maka pekerja khususnya pekerja wanita akan merasa tidak tertekan, semangat bekerja, tidak mudah bosan dan lupa untuk pulang dan malah bahagia dengan kondisi ini, sehingga tidak memperberat kondisi psikisnya sebagai ibu dan istri di keluarga. Hal ini membuat tingkat stres kerja pekerja wanita akan menurun dengan memiliki pemimpin yang menyenangkan. Temuan ini juga sejalan dengan Kossak *et al.* (2011) yang menjelaskan salah satu bentuk dukungan di lingkungan kerja adalah melalui dukungan pemimpin yang dapat mengurangi stres kerja karyawan.

Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, artinya tinggi tingkat konflik peran ganda yang dialami pekerja wanita mampu memicu tingkat stres kerja wanita. Apabila wanita memiliki pekerjaan yang banyak di kantor, pulang kerja selalu tidak tepat waktu, serta teman sekerja dan pemimpin yang tidak bisa diajak kerja sama, dan tidak menyenangkan serta suami yang kurang mendukung maka sewaktu karyawan pulang kerumah dan harus menyerjakan seluruh pekerjaan rumah tangga membuat para pekerja wanita tertekan secara psikis dan fisik. Anak-anak yang belum mandiri dalam mengurus diri dan dalam belajar membuat pekerja wanita tertekan dan sering marah- marah dan tidak sabar menghadapi anak susah untuk diarahkan, makan lama, dan maunya main -main, tidak suka belajar, belajar harus ditemani oleh Ibu. Kondisi ini membuat pekerja wanita tertekan, tidak bahagia, cepat marah, tidak semangat dalam bekerja, sering gelisah dan sering mengalami sakit kepala. Temuan ini sejalan dengan temuan Manning (1981) serta Panda (2011).

Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, artinya lingkungan fisik pabrik yang sudah terbiasa dirasakan dan dialami oleh pekerja tidak lagi memicu tingkat stres pekerja wanita. Mereka menyadari bahwa mereka bekerja di pabrik yang kondisinya tidak bisa seperti yang mereka harapkan dengan pekerja di kantor. Beban pekerjaan di pabrik banyak dan tidak menentu, kadang produksi karet banyak dan pesanan banyak sehingga

membuat mereka harus lembur. Kadang mereka bekerja tidak terlalu sibuk karena panen karet sedikit dan pesanan sepi. Kondisi ini memicu stress. Pekerjaan di pabrik pengolahan karet ini sangat monoton, pekerjaan yang dibebankan tidak sesuai dengan waktu yang diberikan, sehingga kondisi ini memicu stres kerja. Temuan ini bertentangan dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik yang dirasakan karyawan [24]. Akan tetapi, konflik peran ganda mampu memediasi secara signifikan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja namun tidak memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja. Artinya bahwa, dengan adanya konflik peran ganda yang dirasakan pekerja wanita, maka lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi stress kerja. Selanjutnya, konflik peran ganda yang dirasakan pekerja wanita, tidak mampu mempengaruhi kepemimpinan terhadap stress kerja pekerja wanita.

5. Kesimpulan

Temuan dari penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap konflik peran ganda. Artinya, pemicu tinggi rendahnya konflik peran ganda pekerja wanita adalah kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik. Selain itu, penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan dan konflik peran ganda berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya, pemicu tinggi rendahnya stres kerja pekerja wanita adalah kepemimpinan dan konflik peran ganda. Pemimpin yang baik dan menyenangkan serta selalu memberikan dukungan akan mampu meringankan beban stres pekerja wanita. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Artinya, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik hanya mampu mempengaruhi stres kerja melalui mediasi konflik peran ganda. Pekerja wanita mempersepsikan lingkungan kerjanya belum terlalu kondusif dalam mendorong semangat dan kualitas pekerjaan. Akan tetapi, sudah terbiasa bekerja dengan lingkungan tersebut hingga ketidaknyamanan dari lingkungan yang kurang sesuai tidak lagi membuat mereka stres dalam bekerja. Akan tetapi, lingkungan fisik yang tidak nyaman dapat membuat konflik peran menjadi semakin kuat. Melalui konflik peran ini lah lingkungan kerja fisik mampu meningkatkan stres pekerja wanita. Konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pekerja wanita. Konflik peran ganda yang terjadi tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap stres kerja pekerja wanita. Artinya, kepemimpinan yang baik, menyenangkan, berwibawa, empati terhadap kondisi pekerja wanita itulah yang mampu menurunkan stres kerja pekerja wanita.

Bagi penelitian lain yang ingin mengembangkan penelitian ini disarankan untuk meneliti di perusahaan besar yang mempekerjakan banyak pekerja wanita, untuk mengetahui dan membandingkan apakah ada perbedaan faktor pemicu stres kerja dan konflik peran ganda. Selain itu, disarankan pula bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti pekerja wanita yang memiliki jabatan struktural. Penelitian tersebut akan melengkapi serta memberikan pemahaman yang semakin luas dalam mempelajari konflik peran ganda serta stres kerja pada pekerja wanita.

Referensi

- [1] Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior* 58 (3), 414–435
- [2] Dai, Y., Chen, K., Zhuang, W. (2016). Moderating Effect of Work-Family Conflict on the Relationship Between Leader-Member Exchange and Relative Deprivation: Links to Behavioral Outcomes, *Tourism Management Journal* 54 (2016) 369-382
- [3] Doran D. R.N., McCutcheon, S.A., Evans G.M., McMillan K., Hall M.L., Pringle D., Smith S., & Valente A. (2004). Impact of the Manager's Span of Control on Leadership and Performance, *Canadian Health Services Research Foundation*
- [4] Endarwati S.L.M., & Muhson Ali. (2000). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepada Sekolah Dasar dan Kepuasan Kerja Guru, *Jurnal Pendidikan, UNJ*
- [5] Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *The Journal of Applied Psychology* 77, 65–78.
- [6] Gani, A. (2006). Disertasi: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar Sulawesi Selatan, Program Studi Ilmu Ekonomi, Minat Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pasca Sarjana, Universitas Brawijaya, Malang.
- [7] Indriyani, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang.
- [8] Ismail, A., Suhaimi, F.F., Bakar, R.A., & Alam, S.S. (2013). Job stress with supervisor's Social Support as a determinant of work intrusion on family conflict, *Journal of Industrial Engineering and Management* Vol 6 No 4

- [9] Jamadin, N., Samsiah M., Syarkawi Z., and Noordin F. (2015). "Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia", *Journal of Economics, Business and Management*, Vol.3, No.2, pp.309-312.
- [10] Kaye, K., Gray, F. (2007). *The Stress of Balancing work and family: The Impact on Parents and Child Health and The Need for workplace and the need for Work Flexibility*. Research Paper. The Next Sosial Contract. New America Foundation. [online]. Available: <http://www.newamerica.net>.
- [11] Kossek, E. E., Pichler, S., Bodner, T., & Hemmer, L. B. (2011). Workplace social support and work – family conflict: A meta analysis clarifying the influence of general and work–family specific supervisor and organizational support. *Personnel Psychology* 64
- [12] Mahardiani, Y. (2013). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang, *Jurnal Administrasi Bisnis* 2(1), 98-104
- [13] Manning, M.R., Ismael, A.H. and Sherwood, J.J. (1981). Effects of role conflict on selected physiological, affective and performance variables. *Multivariate Behavioral Research* 16:125-141
- [14] Mehta R., Dubinsky J.A., & Anderson E.R. (2003). Leadership Style, Motivation, and Performance in International Marketing Channels, *European Journal of Marketing* 37
- [15] Michel, J. S., Mitchelson, J. K., Pichler, S., & Cullen, K. L. (2010). Clarifying relationships among work and family social support, stressors, and work–family conflict. *Journal of Vocational Behavior* 76 (1), 91–104.
- [16] Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Kedua, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- [17] Nitisemito, A.S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- [18] Noordiansah, P. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stress Kerja Perawat, Studi pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang, || *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB* 1 (2).
- [19] Panda, U.K. (2011). Role Conflict, Stress, and Dual-Career Couples: an Empirical Study. *The Journal of Family Welfare* 57 (2), 72-88.
- [20] Putra, I.B.K.S.D., & Rahyuda, A. G. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*.4(9): 1-16
- [21] Rivai, V., & Sagala J. (2013). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- [22] Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Maju
- [23] Stumpf, N.M. (2003). Dissertation: The Relationship of Perceive Leadership Styles of North Carolina Country Extension Directors' to Job Satisfaction of Country Extension Professionals, Graduated Faculty of North Carolina State University.
- [24] Susilo, T. (2012). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara, Kabupaten Jimbaran, Bali, Skripsi. Surabaya: Fakultas Teknik Industri-UPN — Veteran ||
- [25] Yavas, U & Babakus, E. (2008). Attitudinal and Behavioral Consequences of Work-Family Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter? *International Journal of Service Industry Management* 19 (1)