

142-149

Analisis Pengaruh Citra, Kepuasan dan Elaborasi terhadap
Loyalitas Pelanggan
Haddy Suprpto

150-161

Pengaruh Pengumuman Dividen terhadap Return dan Abnormal
Return Perusahaan yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta
Joko Sukendro

162-170

Konflik Pekerjaan-Keluarga pada Guru: Dampaknya pada
Komitmen Organisasional dan Perilaku Ekstra Peran
Ninik Probosari dan Titik Kusmantini

171-185

Anteseden Perilaku Berganti Merek pada Mobil Nissan Grand
Livina di Yogyakarta
Wisnalmawati dan Sri Kussujaniatun

186-197

Pengaruh Strategi Pembelajaran terhadap Hasil Pembelajaran di
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UPN "Veteran" Jawa Timur
Wiwik Handayani dan Ika Korika Swasti

Konflik Pekerjaan-Keluarga Pada Guru: Dampaknya pada Komitmen Organisasional dan Perilaku Ekstra Peran

Ninik Probosari dan Titik Kusmantini
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Work Family Conflict among Teachers: The Effects to Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior

ABSTRACT Aim of this research was to analyze effects of workfamily conflicts (whether work interference with family or family interference with work) to organizational commitment and organizational citizenship behavior, in men and women. Sample of this research was 133 teachers of elementary school in Yogyakarta. Data was analyzed with t-Test and multiple regression. Research showed that whether work interference with family or family interference with work didn't impact to organizational commitment. In men sample, whether work interference to family or family interference with work didn't impact to organizational citizenship behavior. In women sample, work interference with family also didn't impact to organizational citizenship behavior, but family interference with work had significant impact to organizational citizenship behavior.
Keywords: work interference with family, family interference with work, organizational citizenship behavior, organizational commitment

Pendidikan merupakan pilar utama dalam upaya peningkatan kompetensi generasi bangsa. Penelitian mengenai peningkatan mutu, relevansi pendidikan, dan daya saing pendidikan sudah banyak dilakukan. Tetapi penelitian yang bertujuan untuk mengkaji relevansi kebijakan-gender ataupun kebijakan yang mampu meminimalisir peran ganda profesi guru berupa sertifikasi guru belum pernah dijumpai peneliti. Terkait isu tunjangan insentif bagi guru berupa sertifikasi guru dari pemerintah dimalsudkan untuk meningkatkan kesejahteraan guru dan mampu mendorong komitmen guru agar mau berperilaku ekstra sehingga kompetensi guru mampu meningkatkan kualitas pendidikan Indonesia.

Profesi guru memiliki keunikan. Profesi ini melibatkan variasi yang luas dari perilaku ekstra peran (Bragger, Rodriguez-Srednicki, Kutcher, Indovino, & Rosner, 2005). Guru merupakan pengganti orang tua saat murid berada di sekolah. Pada sekolah-sekolah yang mengajar murid yang belum matang pada sisi usia (baca.. kelas 1 SD), pekerjaan guru bahkan ditambah dengan menyuapi beberapa murid tertentu (bila kegiatan makan merupakan program di sekolah tersebut) dan lain-lain. Perilaku ekstra peran lainnya hampir sama dengan di instansi lain, misalnya keinginan untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Hanya saja, pada saat sang guru mengalami konflik peran pekerjaan-keluarga, akankah perilaku ekstra peran ini muncul?

Konflik pekerjaan-keluarga bersifat multi-dimensional. Konflik ini memiliki 2 bentuk (Gutek, Setrle, & Klepa, dalam Kuswanti, 2008), yaitu permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga

(selanjutnya disingkat PMK) dan permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan (selanjutnya disingkat KMP). PMK muncul ketika isu-isu kerja secara negatif berdampak pada kehidupan sosial/keluarga dari tenaga kerja. Sebaliknya, KMP muncul bila permasalahan rumah tangga mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Banyak bukti yang menunjukkan ketika tenaga kerja mengalami peningkatan konflik pekerjaan keluarga, ada penurunan pada komitmen organisasionalnya, karena penyeimbangan tuntutan pekerjaan-keluarga (terkait dengan kebijakan organisasi yang corwenz pada masalah pekerjaankeluarga) tidak tercapai (Haar, 2005).

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dampak konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen organisasional dan perilaku ekstra peran, dengan memperhatikan perbedaan antara kedua jenis kelamin.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Organizational Citizenship Behavior)

Perilaku ekstra peran dikenal juga sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Smith *et al* (dalam dalam Bragger *et al*, 2005) pada awalnya mendefinisikan perilaku ekstra peran sebagai perilaku kebebasan di organisasi yang tidak dipaksa dengan ancaman atau sanksi atau pemecatan. Perilaku ini tidak secara formal disebutkan dalam deskripsi *job* atau peran formal posisi di organisasi. Perilaku ini secara umum merupakan pilihan pribadi, dan tidak bisa diikat dengan *reward* tertentu. Perilaku ini memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi. Thompson & Werner (dalam Bragger *et al.*, 2005) menemukan bahwa semakin tinggi tingkat konflik peran di tempat kerja akan semakin rendah *organizational citizenship behavior*. Konflik antara peran kerja dan keluarga bisa mengurangi kemungkinan untuk mewujudkan perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*).

H1a.

Permasalahan pekerjaan mengganggu keluarga (PMK) akan berpengaruh negatif pada perilaku ekstra peran guru. Pengaruh ini lebih besar pada guru perempuan bila dibandingkan dengan guru laki-laki.

H1b.

Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan (KMP) akan berpengaruh negatif pada perilaku ekstra peran guru. Pengaruh ini lebih besar pada guru perempuan bila dibandingkan dengan guru laki-laki.

Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Komitmen Organisasionai

Shafer, Harrison, Gilley, dan Luk (dalam Haar, 2005) mencatat bahwa komitmen organisasional berhubungan dengan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*), dalam mana organisasi mengharapkan komitmen tenaga kerja sebagai pengganti dari fasilitas dan dukungan yang telah diterimanya. Hal inilah yang menyebabkan mengapa konflik bisa secara negatif berpengaruh pada komitmen. Misalnya, ketika tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami tenaga kerja meningkat, mereka beranggapan bahwa organisasi gagal memberikan fasilitas dan dukungan yang cukup, baik untuk pekerjaan maupun rumah, yang memunculkan reaksi tenaga kerja untuk mengurangi komitmen. Wiley (dalam Haar, 2005) mencatat bahwa komitmen pada domain tertentu mungkin memperburuk kekuatan konflik aslinya dari domain itu. Hobfoll (dalam Haar, 2005) berpendapat,

semakin berkomitmen seorang tenaga kerja, semakin hebat efek merusak potensial ketika sumber-sumber itu tidak memadai.

Sebuah organisasi yang menyediakan fasilitas atau kebijakan terkait permasalahan pekerjaan-keluarga mungkin juga mengalami pengurangan komitmen organisasional dari tenaga kerja ketika KMP meningkat, karena sumber-sumber untuk bisa menyeimbangkan tuntutan pekerjaan-keluarga dianggap tidak memadai. Misalnya, tenaga kerja mungkin saja beranggapan bahwa dukungan organisasi kurang bisa menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan-keluarga mereka; sehingga membalas dengan komitmen organisasi yang rendah (Haar, 2005).

H2a.

Permasalahan pekerjaan mengganggu keluarga (PMK) akan berpengaruh negatif pada komitmen organisasional guru. Pengaruh ini lebih besar pada guru perempuan bila dibandingkan dengan guru

H2b.

Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan (KMP) akan berpengaruh negatif pada komitmen organisasional guru. Pengaruh ini lebih besar pada guru perempuan bila dibandingkan dengan guru laki-laki.

Metode Penelitian

Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah guru sekolah dasar (SD) di wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta. Guru sekolah dasar (SD) dipilih mengingat dalam tugasnya guru SD adalah mengajar keseluruhan mata pelajaran untuk satu kelas yang diampu, kecuali untuk pelajaran-pelajaran khusus. Hal ini membuat guru SD terikat untuk selalu berada di lokasi kerja selama jam kerja berlangsung. Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan gabungan dari metoda *convenience sampling* dan *judgment sampling*.

Kuesioner disebarakan kepada 175 guru dari 17 SD di D.I Yogyakarta. Ada 138 responden yang mengembalikan kuesioner, namun hanya 133 kuesioner yang bisa digunakan (*response rate* 76%). Responden terdiri dari 46 Laki-laki dan 87 perempuan dengan 107 merupakan guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan 26 guru berstatus sebagai guru yayasan/guru tidak tetap.

Pengukuran Variabel

Konflik pekerjaan-keluarga merupakan kejadian simultan dari dua atau lebih pemberian peran, yang mana pemenuhan peran yang satu akan menimbulkan kesulitan pada pemenuhan peran yang lain (Katz dan Kahn, dalam Wiersma, 1990)—dalam penelitian ini konteksnya adalah peran kerja dengan peran keluarga. Dua bentuk konflik pekerjaan-keluarga, yaitu permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga (PMK) dan permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan (KMP) diukur dengan menggunakan skala yang dikembangkan oleh Burley (dalam Gutek *et al.*, 1991). Nisising-nasing skala terdiri dari 4 item, respon diukur dengan skala Likert 5 poin dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Pengujian validitas dengan menggunakan *corrected item total correlation* menunjukkan bahwa semua item valid. Alpha menunjukkan 0,846 untuk PMK dan 0,766

untuk KMP (semuanya reliabel).

Komitmen organisasional merupakan kesediaan untuk mencurahkan sumber daya personal atas nama domain tertentu (Mowday, Porter, dan Steers; dalam Haar, 2005). Komitmen organisasional diukur dengan menggunakan *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday *al.* Skala terdiri dari 15 item. Respon diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat tidak setuju (5). Pengujian validitas dengan menggunakan *corrected item to total correlation* menunjukkan ada 1 item yang tidak valid yang selanjutnya tidak digunakan dalam penelitian. Alpha menunjukkan 0,707 (reliabel).

Perilaku ekstra peran diukur dengan menggunakan *The Organizational Citizenship Behavior* (OCBQ) yang dikembangkan oleh Morrison (dalam Utomo, 2001). Skala terdiri dari 20 item Respon diukur dengan menggunakan skala Likert 5 poin, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat tidak setuju (5). Pengujian validitas dengan menggunakan *corrected item to total correlation* menunjukkan semua item valid. Alpha menunjukkan 0,868 (reliabel).

Analisis Data

Sampel dibagi menjadi 2 kategori, yaitu laki-laki dan perempuan. Untuk mengetahui perbedaan antara variabel-variabel yang diuji pada laki-laki dan perempuan, digunakan *independentsample t-test* Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis dilakukan secara terpisah untuk kedua jenis kelamin.

Hasil

Korelasi antar Variabel

Tabel 1 menunjukkan korelasi antar variabel, yang menggambarkan hubungan antar variabel serta arah rrlari hubungan antar variabel-variabel tersebut. Pada sampel laki-laki, hubungan antara PMK dengan komitmen organisasional dan hubungan antara KMP dengan komitmen organisasional dan perilaku ekstra peran sesuai dengan arah yang diharapkan, yaitu negatif. Sementara hubungan antara

Tabel 1. Korelasi antar Variabel

	PMK	KMP	Komitmen Organisasional	Perilaku Ekstra Peran
PMK	1.000	.516*	-.086	0,016
KMP	.638*	1.000	-.148	-0,217
Komitmen Organisasional	,040	-.133	1.000	0,176
Perilaku Ekstra Peran	-.088	-.267*	.275*	1,000

Keterangan: * Sigrufikan pada alpha 0.05 (*artr-tailed*)

Korelasi di atas diagonal adalah milik sampel laki laki, di bawah diagonal milik sampel perempuan.

PMK =Permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga

KMP= Permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan

Tabel 2. Hasil Independent Samplem Test

Variabel	Jenis Kelamin	Mean	Std. Deviasi	F	Sig
PMK	Laki Laki	2,3304	0,71083	0,628	0,430
	Perempuan	2,4851	4,65103		
KMP	Laki Laki	2,0130	0,51364	0,034	0,85 4
	Perempuan	2,1057	0,65189		
Komitmen Organisasional	Laki Laki	3 ,673 9	0,39 006	0.013	0,910
	Perempuan	3,663 6	0,38645		
Perilaku Ekstra Peran	Laki Laki	3,5174	0,47 331	4,272	0,041
	Perempuan	3,4511	0,68 242		

Keterangan:

PMK=Permasalahan pekerjaan yang mcngganggu ketuarga

KMP= Permasalahan keluarga yang mcngganggu pekerjaan

PMK dengan perilaku ekstra peran adalah positif (tidak sesuai dengan yang diharapkan). Namun demikian, semua hubungan tersebut tidak signifikan. Pada sampel perempuan, hubungan antara PMK dengan perilaku ekstra peran, dan KMP dengan komitmen organisasional dan perilaku ekstra peran adalah negatif, sesuai dengan arah yang diharapkan. Sementara hubungan antara PMK dengan komitmen organisasional positif. Namun yang signifikan hanya pada hubungan antara KMP dengan perilaku ekstra peran.

Hasil Pengujian t- Test

Berdasarkan hasil uji t-test (Tabel 2), nampak bahwa laki-laki dan perempuan tidak menunjukkan perbedaan pada sebagian besar variabel (tidak signifikan, Sig > 0,05). Yang berbeda hanya pada perilaku ekstra perannya saja (Sig < 0,05). Karena itu, untuk hipotesis pertama, tidak dilakukan pengujian terpisah untuk kedua jenis kelamin ini.

Pada hipotesis kedua, mengingat variabel dependen (perilaku ekstra peran) menunjukkan perbedaan yang cukup signifikan antara laki-laki dan perempuan, maka dilakukan pengujian terpisah untuk kedua jenis kelamin ini.

Mengapa konflik peran ganda (baik PMK maupun KNIP) pada laki-laki dan perempuan sama? Bukankah mestinya berbeda? Permasalahan konflik adalah masalah persepsi. Perempuan yang menghabiskan waktu untuk bekerja penuh waktu dalam mencari nafkah dan melakukan pekerjaan rumah tangga sepulang bekerja, bisa saja mengalami konflik peran ganda yang sama dengan laki-laki yang juga menghabiskan waktu untuk bekerja penuh waktu mencari nafkah, namun hanya melakukan sebagian kecil pekerjaan rumah tangga sepulang bekerja. Hal ini disebabkan persepsi sebagian besar masyarakat di Indonesia masih beranggapan bahwa pekerjaan rumah tangga (termasuk diantaranya pengasuhan anak) adalah pekerjaan perempuan. Jadi perempuan ketika mengerjakan pekerjaan rumah tangga akan merasa bahwa itu adalah tugasnya, sementara laki-laki ketika mengerjakan pekerjaan rumah tangga akan merasa bahwa itu menambah beban baginya (meskipun hanya sedikit pekerjaan rumah tangga yang dilakukannya). Pada perempuan, konflik peran ganda akan dirasa ketika dia tidak bisa mengontrol pemenuhan kedua kewajiban tersebut pada

Tabel 3. Hasil Regresi Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap komitmen Organisasional

	Unstandardized Coefficient		
	B	t	Sig*
(Constant)	3,704	26,211	0,000
PMK	,079	1,231	0,111
KMP	-0,128	-1,789	0,076
R	0,156		
R Square	0,024		
F	1,621		0,202

Variabel Dependen: Komitmen Organisasional

Keterangan: * *one-tailed*

PMK=Permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga

KMP= Permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan

Tabel 4. Hasil Regresi Pengaruh konflik Peran Ganda terhadap Perilaku Ekstra Peran Untuk Responden

	Unstandardized Coefficient		
	B	t	Sig*
(Constant)	3,816	12,745	0,000
PMK	0,116	1,011	0,159
KivIP	-0,282	-1,783	0,041
R	0,2.63		
R Square	0,069		
F	1,596		0,215

Variabel Dependen: Perilaku Ekstra Peran

Keterangan: * *one-tailed*

PMK=Permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga

KMP= Permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan

waktu yang bersamaan. Pada laki-laki, adanya beban itu yang menyebabkan dia merasakan konflik ganda.

Pengujian hipotesis

Berdasarkan Tabel 3 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa model tidak fit. Jadi model yang menyatakan bahwa PMK dan KMP berpengaruh terhadap komitmen organisasional tidak tepat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 1,621 dengan tingkat signifikansi 0,202. Karena model tidak fit, tidak perlu dilakukan pengujian lebih lanjut (pengujian hipotesis). Jadi, hipotesis 1 tidak didukung.

Pengujian hipotesis 2

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa model tidak fit. Jadi model yang

Tabel 5. Hasil Regresi Pengaruh Koriflik Peran Ganda terhadap Perliaku Ekstra Peran Untuk Responden Perempuan

	Unstandardized Coefficient		
	B	t	Sig*
(Constant)	3,874	13,321	0,000
PMK	0,145	1,016	0,156
KMP	-0,371	-2,612	0,005
	0,287		
R Square	0,082		
F	3,770		0,027

Vartabel Dependet Petilaku Ekstra Peran

Keterangan: * *ont-tailed*

PMK= Perrmasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga

KMP= Permasalahan keluarga yang mengganggu pkerjaan

menyatakan bahwa PMK dan KMP berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran pada sampel laki laki adalah tidak tepat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 1,569 dengan tingkat signifikansi 0,215. Karena model tidak fit, tidak perlu dilakukan pengujian lebih lanjut (pengujian hipotesis).

Berdasarkan Tabel 5, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa model fit. Jadi model yang menyatakan bahwa PMK dan KMP berpengaruh terhadap perilaku ekstra. peran pada sampel perempuan adalah tepat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 3,770 dengan tingkat signifikansi 0,027. Karena itu, bisa dilanjutkan ke pengujian hipotesis selanjutnya.

Pada perempuan, PMK tidak berpengaruh terhadap perilaku ekstra peran ($b=0,145$; $sig=0,156$). Sementara KMP berpengaruh negatif terhadap perilaku ekstra peran ($b=-0,371$; $sig=0,005$). Jadi, hipotesis 2 didukung sebagian.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik PMK maupun KMP tidak berpengaruh terhadap komitmen. Hal ini tidak mendukung penelitian Haar (2005) yang menyatakan baik PMK maupun KMP mempengaruhi komitmen organisasional. Meski demikian hasil penelitian justru mendukung pernyataan yang dikutip Haar (2005) dari Wiley dalam penelitian tersebut, bahwa komitmen pada domain tertentu bisa memperburuk kekuatan konflik aslinya dari domain itu. Jadi, kemungkinan terjadi pengaruh kebalikannya, yaitu komitmen organisasional justru berdampak pada konflik peran ganda, dimana semakin tinggi komitmen organisasional, semakin tinggi pula konflik peran ganda yang dirasakan.

Pada laki-laki, baik PMK maupun KMP tidak berpengaruh pada perilaku ekstra peran. Kembali pada analisis sebelumnya bahwa konflik adalah masalah persepsi, pada PMK dan I\MIP dirasakan karena adanya perasaan terbebani ketika laki-laki mengerjakan pekerjaan rumah tangga yang dianggap bukan merupakan tugasnya. Meskipun pekerjaan rumah tangga yang dikerjakannya hanya sedikit, namun sudah dirasakan sebagai beban oleh laki-laki, sehingga merasakan adanya konflik. jadi, meskipun laki-laki mengalami konflik peran ganda, hal itu tidak menghalanginya untuk berperilaku ekstra peran.

Pada perempuan, PMK tidak berpengaruh pada perilaku ekstra peran. Permasalahan pekerjaan yang mengganggu keluarga akan lebih berdampak pada kehidupan keluarga, karena itu tidak mempengaruhi perilaku ekstra peran. Namun, KMP mempengaruhi perilaku ekstra peran. Permasalahan keluarga yang mengganggu pekerjaan bisa menghambat pemujaan perilaku ekstra peran. Pada perempuan, seringkali konflik yang muncul adalah berbasis waktu. Adanya kesulitan mengontrol waktu untuk pemenuhan tanggung jawab keluarga maupun pekerjaan meraiu timbulnya konflik peran ganda. Sebagai contoh, sebagian perempuan menolak untuk dirugaskan ke luar kota karena merasa tidak nyaman untuk meninggalkan keluarganya. Hal ini tidak muncul pada sebagian besar laki-laki yang bersedia untuk ditugaskan di luar kota.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini banyak memiliki keterbatasan. Pertama, pengambilan sampel dengan menggunakan cross-sectional banyak memberikan bias, mengingat responden bisa saja memberi respon tidak sepeerd yang dialaminya. Apalagi pertanyaan dalam penelitian ini bersifat pribadi, terkait dengan adanya konflik antara pekerjaan dengan rumah tangga. Kedua, besar sampel tidak imbang antara laki-laki dan perempuan.

Untuk penelitian selanjutnya, dugaan mengenai kemungkinan adanya pengaruh komitmen organisasional terhadap konflik pekerjaan-keluarga (yang merupakan kebalikan dari hipotesis penelitian ini) mungkin perlu ditindak lanjuti.

Simpulan

Berbeda dengan yang dihipotesiskan, baik PMK maupun KMP tidak berpengaruh pada komitmen organisasional. Untuk pengaruh terhadap perilaku ekstra peran, pada sampel baik PMK maupun KMP tidak berpengaruh pada perilaku ekstra peran. Pada sampel perempuan, PMK tidak berpengaruh pada perilaku ekstra peran, sementara KMP berpengaruh pada perilaku ekstra peran.

Penulis

Ninik Probosari, SE, MSi dan Titik Kusmantini, SE, MSi adalah dosen jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.

Referensi

R. C. & Baruch, G. K. (1985). Women's Involvement in Multiple Roles and Psychological Distress. *Journal of Personality and Social Psychology*. 49 (1): 135-145.

- Bragger, J. D., Rodriguez-Srednicki, O., Kutcher, E. J., Indovino, L., & Rosner, E. (2005). Work-Family Conflict, Work Family Culture, and Organizational Citizenship Behavior among Teachers. *Journal of Business and Psychology*, 20 (2): 303-324.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus Gender Role Explanations for Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76 (4): 560-568.
- Haar, J. M. (2005). Work-Family Conflict Outcomes: Testing the Moderating Effects of Conflict from Both Work and Family Domains. [online] diunduh pada tanggal 5 Desember 2008 di http://www.humanresources.ces.co.nz/articles/2005_articles/WFC_FWC_Moderating_NZJH_RM_Feb_2005.doc
- Kuswanti, H. D. (2008). Studi Komparasi Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap aspek-aspek Kepuasan Kerja di Kalangan Perawat. *Anakris*, 1 (2): 130-143.
- Simon, M., Kimmmerling, & Hasselhorn, H. M. (2004). Work-Home Conflict in the European Nursing Profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10 (4): 384-391.
- Utomo, It. W. *Kecenderungan Kepemimpinan Transaksional dan Transformatif, dan Hubungannya dengan Organizational Citizenship Behavior, Komitmen, dan Kepttaran Kerja*. Tesis, tidak dipublikasikan. Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada Yogyakarta, 2001.
- Wadley, J., 2006. *Speaker: Changer Needed to Solve Work-Family Conflict*. diunduh pada tanggal 18 Februari 2007, di http://www.umich.edu/~urccord/0304/0t06_3/17.shtml