

## **PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH GRESIK**

**NURUL HUDALIFAH**

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Gresik

Kampus GKB, Jl Sumatra 101 GKB Gresik 61121 Jawa Timur Indonesia

e-mail : [noerizhvza@gmail.com](mailto:noerizhvza@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to test that Work-Family Conflict and Job Stress on Performance Women's Hospital Nurses Muhammadiyah Gresik. By using a sample of 36 respondents. Testing is done by using multiple regression analysis. The results of multiple regression showed that Work-Family Conflict and Job Stress significant effect on Nurse Performance Female.

**Keywords: Work-Family Conflict, Job Stress, Performance Female Nurses**

### **PENDAHULUAN**

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan dengan fungsi yang kompleks dengan padat pakar dan padat modal. Untuk melaksanakan fungsi yang demikian kompleks, rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional baik di bidang teknis medis maupun administrasi kesehatan. Salah satu tenaga di rumah sakit adalah perawat dengan pelayanan keperawatannya. Indikator keberhasilan Rumah Sakit yang efektif dan efisien adalah tersedianya sumber daya manusia yang cukup dengan kualitas yang tinggi, profesional, sesuai dengan fungsi dan tugas setiap personil (Depkes, 2002).

Jaman sekarang tampak peran perempuan sudah cukup besar dalam berbagai aspek kehidupan. Jika diperhatikan, realitas kehidupan yang berkaitan dengan peningkatan peran perempuan di masyarakat sangat beragam. Wanita yang pada jaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anaknya saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita bekerja. Bagi wanita bekerja dan telah berkeluarga akan memiliki kinerja yang berbeda dari wanita bekerja tetapi belum berkeluarga.

Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik adalah rumah sakit yang terletak di jalan KH. Kholil no 88 Gresik dan jalan Sindujoyo no 4 Gresik Jawa Timur. Konflik peran ganda dapat dihadapi oleh semua wanita dengan berbagai profesi.

Perawat merupakan salah satu profesi yang sebagian besar didominasi oleh wanita dan sebagai perawat dituntut selalu siaga 24 jam untuk melayani pasien. Hal ini yang sering kali dirasakan oleh perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, menurut penuturan salah seorang perawat saat wawancara yang dilakukan pada tujuh Oktober 2013, sebagai seorang perawat mereka dituntut untuk selalu bertindak profesional dalam pekerjaannya terutama saat menghadapi pasien yang memiliki karakteristik beragam. Mereka dituntut untuk tidak mencampur adukkan konflik keluarga dengan pekerjaan sementara sebagai seorang istri dan seorang ibu, mereka juga dihadapkan dengan permintaan dari pihak keluarga agar mereka tetap menjalankan tugasnya sebagai seorang istri dan ibu bagi anak-anaknya.

Jadwal shift yang melelahkan, yakni shift pagi pukul 07.00-14.00 WIB, shift sore pukul 14.00-24.00 WIB, shift malam 24.00-07.00 WIB, terlebih bagi perawat yang mendapat shift malam dan telah berkeluarga. Tuntutan-tuntutan pelayanan dengan mutu yang baik dari atasan juga menjadi beban serta tekanan-tekanan psikologis, seperti rasa lelah.

Kondisi tersebut tentu tidak diharapkan, karena berdasarkan fakta di lapangan (Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik), stress yang ditandai dengan beberapa gejalanya seperti *nervous*, sering marah-marah, agresif, tidak dapat

rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif justru dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja perawat wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik, akibatnya dapat memberikan dampak kurang baik bagi persepsi pasien dan keluarga atau dampak terburuk adalah, menurunnya kondisi kesehatan pasien serta tekanan yang terus menerus juga pada diri perawat tersebut. Sumber stres yang lainnya ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya misalnya; kebosanan, dan permintaan tinggi dalam pekerjaan. Perawat yang telah berkeluarga juga mengalami kendala saat ada kegiatan-kegiatan rumah sakit, seperti workshop, lokal karya dan pertemuan-pertemuan lainnya. Sebab perawat yang telah berkeluarga akan sangat sulit untuk menghadiri acara-acara tersebut dikarenakan biasanya acara tersebut diadakan tidak cukup dalam waktu satu hari saja.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Pengertian Konflik Peran Ganda**

Manusia merupakan makhluk yang banyak memiliki kepentingan dalam hidupnya. Apabila kepentingan-kepentingan itu datang secara bersamaan maka akan menciptakan konflik. Menurut Irwanto dkk (1991) dalam Diansari (2006). Simamora (2012;182) menyatakan, konflik adalah mekanisme psikologis dasar yang berpusat pada tujuan yang saling bertentangan. Konflik hadir kapan saja ketika satu perangkat tujuan, kebutuhan atau minat tidak sesuai dengan perangkat yang lain.

#### **1. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*work-family conflict*)**

Greenhaus dan Beutell (1985) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang

berlebihan dan waktu seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga. Tuntutan keluarga ditentukan oleh sebagian besar keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota yang memiliki ketegantungan terhadap anggota yang lain.

Ibrahim dan Afaf (2008) dalam Supriatna (2011) memberikan gambaran indikator-indikator konflik pekerjaan-keluarga :

- a. Lelah untuk melakukan pekerjaan rumah.
- b. Lebih banyak melakukan pekerjaan dibanding keluarga.
- c. Peran sebagai orang tua berkurang.
- d. Pekerjaan rumah terbungkalai.
- e. Letih sepujang kerja.

#### **2. Konflik Keluarga-Pekerjaan**

Adapun konflik keluarga-pekerjaan mengacu pada suatu bentuk konflik peran yang pada umumnya tuntutan waktu untuk keluarga, dan ketegangan yang diciptakan oleh keluarga mengganggu tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan.

Ibrahim dan Afaf (2008) dalam Supriatna (2011) memberikan gambaran indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan :

- a. Khawatir dengan keluarga
- b. Letih saat bekerja
- c. Sulit konsentrasi ketika bekerja
- d. Sering marah dikantor

#### **Sumber-Sumber Konflik Peran Ganda**

Faktor-faktor penyebab konflik peran ganda, diantaranya:

1. Permintaan waktu akan peran yang tercampur dengan pengambilan bagian dalam peran yang lain.
2. Stres yang dimulai dalam satu peran yang terjatuh ke dalam peran lain dikurangi dari kualitas hidup dalam peran itu.
3. Kecemasan dan kelelahan yang disebabkan ketegangan dari satu peran dapat mempersulit untuk peran yang lainnya.
4. Perilaku yang efektif dan tepat dalam satu peran tetapi tidak efektif dan tidak tepat saat dipindahkan ke peran yang lainnya.

### **Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja**

Karyawan yang memiliki tingkat konflik pekerjaan-keluarga tinggi dilaporkan menurun kinerjanya karena merasa lebih dikuasai oleh pekerjaannya yang mengakibatkan karyawan tidak bias memenuhi tanggung jawabnya terhadap keluarga (Indriyani, 2009).

#### **Stress Kerja**

Luthans (2001:10) menyatakan, stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis, dan atau perilaku pada anggota organisasi.

#### **Sumber-sumber Stres**

Ada beberapa macam stres yang dihadapi oleh wanita (Gibson, dkk) dalam Wirakristama (2011), yaitu:

- a. Wanita pekerja dipengaruhi oleh sumber stres yang biasanya dihadapi oleh laki-laki seperti beban kerja yang berlebihan, overskills, underutilization skills, kebosanan kerja, hubungan dengan pasangan dan anak, dan masalah keuangan.
- b. Sumber stres yang kedua ini bersifat unik dan berasal dari pekerjaannya atau diluar pekerjaan. Yang berasal dari pekerjaan misalnya; kebosanan, rendahnya tingkat kekuasaan, permintaan tinggi dalam pekerjaan, dan sedikitnya promosi yang diberikan perusahaan.

#### **Kinerja**

Sedarmayanti (2011:87) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan organisasi. Sehingga kinerja ini dapat dikatakan sebagai tujuan yang ingin dicapai seseorang dalam menjalankan aktifitasnya.

### **Stress kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan /Perawat wanita Rumah sakit**

Menurut Handoko (2001: 201-202) Stres dapat sangat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (disfungsional) atau merusak prestasi kerja. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

H2 : Diduga ada pengaruh secara simultan konflik peran ganda dan stress kerja terhadap kinerja perawat wanita di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

### **METODELOGI**

Menurut Sugiyono (2010:2) Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik jalan KH. Kholil 88 Gresik Jawa Timur.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi yang dimaksud penelitian ini adalah karyawan tenaga paramedic perawat yang ada di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik berjumlah 49 orang. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jadi, sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan pertimbangan yang sudah menikah. Dan untuk menentukan ukuran sampel, Roscoe (1975) dalam Widayat dan Amirullah (2002:59), memberikan panduan untuk menentukan ukuran sampel yaitu pada setiap penelitian, ukuran sampel harus berkisar antara 30 dan 500. Maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah berjumlah 36 perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

#### **Definisi Operasional Variabel**

Untuk mendefinisikan suatu variabel yang terkait dengan penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional, yaitu:

##### **1. Konflik Peran Ganda (X1)**

Konflik peran ganda adalah pernyataan responden terhadap:

- a. Pekerjaan mengganggu keluarga
- b. Lelah untuk melakukan pekerjaan rumah

- c. Lebih banyak melakukan pekerjaan dibanding keluarga
- d. Peran sebagai orang tua
- e. Pekerjaan rumah sering terbengkalai
- f. Letih sepulang kerja
- g. Keluarga mengganggu pekerjaan
- h. Khawatir dengan keluarga
- i. Letih saat bekerja
- j. Sulit konsentrasi ketika bekerja
- k. Sering marah dikantor

## 2. Stress Kerja (X2)

Stress kerja adalah pernyataan responden terhadap:

- a. Beban kerja.
- b. Ketegangan dan kesalahan.
- c. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal.

## 3. Kinerja (Y)

- a. Sikap
- b. Kepribadian
- c. Ketrampilan
- d. Kemampuan
- e. Motivasi
- f. Pengalaman kerja
- g. Sistem penghargaan (*reward system*).

## Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, jawaban yang diberikan oleh para karyawan kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *Likert*.

## Teknik Analisis Data

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:348) validitas adalah sejauh mana suatu instrument mampu mengukur apa yang hendak diukur. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009:179) yang harus dipenuhi yaitu harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika  $r \geq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
- b. Jika  $r \leq 0,30$ , maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah instrumen yang menggambarkan keajegan atau kestabilan alat ukur yang digunakan. Sugiyono, (2009:348).

### Uji Asumsi Klasik

1. Autokorelasi

Untuk mendiagnosis ada atau tidaknya autokorelasi dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan cara melakukan pengujian terhadap nilai Uji Durbin- Watson (Uji DW). Uji autokorelasi digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear antara error serangkaian observasi yang diurutkan menurut waktu (data time series). Uji autokorelasi perlu dilakukan apabila data yang dianalisis merupakan data time series (Gujarati,1993).

### 2. Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak mengandung korelasi diantara variabel *independent*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan *value inflation* (VIF). Apabila nilai *tolerance value*  $< 0,10$  dan  $VIF > 10$ , maka terjadi multikolinearitas. Jika nilai *tolerance value*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

### 3. Heteroskedastisitas

Untuk melakukan pengujian terhadap asumsi ini dilakukan dengan menggunakan analisis dengan grafik plots. Apabila titik- titik menyebar secara acak baik diatas maupun dibawah nol pada sumbu y maka dinyatakan tidak terjadi heterokedastisitas. Menurut Ghazali (2007), jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

## Alat Analisis Data

### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. (Sugiyono,2010;270).

### Uji Hipotesis

#### 1.Uji t

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara parsial.

#### 2.Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas (*independen*) terhadap variabel terikat (*dependen*) secara bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pengujian Asumsi Klasik

#### 1. Autokorelasi

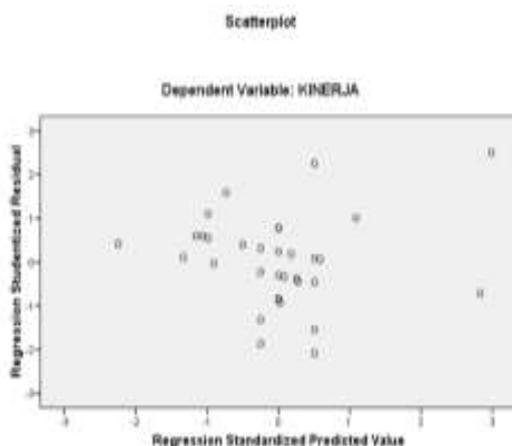
Dalam penelitian ini besarnya Durbin Watson setelah dianalisis adalah 2,362. Untuk mengetahui gejala autokorelasi maka perlu dilihat tabel Durbin Watson dengan jumlah variabel bebas  $K = 2$  sedangkan jumlah pengamatan 36 maka diperoleh  $d_l = 1,35$  dan  $d_u = 1,59$ . menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson 2,025 terletak diantarabatas atas  $d_u$  (1,59) dan  $4 - d_u$  (2,41), maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi ini.

#### 2. Multikolinieritas

Variabel	Collinearity		Keterangan
	Statistic Tolerance	VIF	
Konflik Peran Ganda ( $X_1$ )	0,998	1,002	Nonmultikolinieritas
Stress Kerja ( $X_2$ )	0,998	1,002	Nonmultikolinieritas

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai *tolerance* dan VIF dari variabel bebas adalah lebih besar 0,10 dan lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memiliki masalah multikolinieritas.

#### 3. Heteroskedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Variabel Konflik Peran Ganda

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t$  hitung sebesar 1,060 lebih kecil dari  $t$  table sebesar 2,0345. Maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Berarti ( $X_1$ ) konflik peran ganda tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

##### 2. Variabel Stress Kerja

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $t$  hitung sebesar 2,824 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,0345. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Berarti Stress Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik.

#### Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil analisa di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  4,417 >  $F_{tabel}$  3,28 dan  $F$  signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak yang berarti bahwa secara simultan seluruh variabel bebas yang terdiri dari konflik peran ganda dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja perawat wanita.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan analisis yang peneliti lakukan dengan menggunakan alat bantu program SPSS 17 for Windows, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa konflik peran ganda secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita.
3. Konflik peran ganda dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat wanita.

## SARAN DAN REKOMENDASI

1. Untuk perusahaan, sebagai bahan pengembangan sumber daya manusia di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik dalam membantu mengatasi solusi konflik peran ganda dan stress kerja terhadap perawat wanita terutama yang sudah menikah di Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. Untuk para perawat diharapkan lebih giat dalam mengerjakan tugas pekerjaan sehingga tercapai

- kekompakan antar perawat dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerjasama untuk dapat mencapai hasil pekerjaan yang memuaskan, dengan begitukinerja perawat dapat meningkat.
2. Untuk konflik peran ganda, diharapkan pihak Rumah Sakit menyediakan tempat penitipan anak yang diperuntukkan bagi perawat yang memiliki anak dibawah usia sekolah sehingga perawat lebih tenang dalam menyelesaikan pekerjaannya.
  3. Disarankan bagi peneliti yang akan datang untuk merubah variabel lain, sebab pada dasarnya penggunaan variabel lain dapat mempengaruhi peningkatan kinerja perawat wanita, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.
  4. Disarankan juga bagi peneliti berikutnya bisa memilih salah satu variabel untuk dilakukan penelitian lebih mendalam, misal menggunakan indikator-indikator variabel konflik peran ganda lebih di urai lagi untuk dijadikan penelitian mengingat hasil dari *Adjusted R Square* adalah 0,163 atau 16,3% yang berarti variabel konflik peran ganda dan stres kerja memiliki pengaruh yang lemah atau rendah terhadap variabel kinerja perawat wanita.
  5. Disarankan juga bagi peneliti berikutnya jika meneliti tentang Konflik Peran ganda, untuk lebih memperbanyak jumlah respondennya dengan meneliti tidak hanya di satu rumah sakit saja.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Diansari, Everina, 2006, **Hubungan Antara Konflik Pada Wanita Peran Ganda Dengan Aspirasi Karier**. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Handoko, Hani, 2001, **Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta
- Indriyani, Azazah, 2009, **Konflik Peran dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Semarang)**. Semarang.
- Kussudyarsana dan Soepatini, 2008, **Pengaruh Karier Objektif pada Wanita Terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan**. Jurnal Penelitian Humaniora, Vol. 9, No. 2, Agustus 2008: 128-145.
- Luthans, F, 2001, "**Organizational Behavior**". Ninth Edition. New York: Mc.Graw Hill.
- Maherani, Astrani, 2008, **Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Fear Of Success Terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda**. Jurnal Gunadarma. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2003, **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Cetakan kelima, PT Refika Aditama, Bandung.
- Mathis R. L. dan Jackson J. H, 2002, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurdiansyah, Ahmad.A, 2012, **Pengaruh Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Terhadap Kinerjanya Pada RS Syamrabu Bangkalan**. Madura.
- Panggabean, 2002, **Tahapan Proses Penilaian**. Available online at : [http://www.damandiri.or.id/file/anywe\\_dhiastutyunairbab2.pdf](http://www.damandiri.or.id/file/anywe_dhiastutyunairbab2.pdf)
- Rini, Jacinta F, 2002, **Peran Ganda dan Stres Kerja**. Jakarta: Team e- psikologi.com. diakses pada tanggal 30 Oktober 2013
- Robbins, Stephen, (2006), **Perilaku Organisasi**. PT Indeks Kelompok, Gramedia. Jakarta.
- , P.S., 2002, **Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi**, Edisi kelima, Erlangga, Jakarta
- Sedarmayanti, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Rafika Aditama. Bandung.
- Simamora, H, Roymond, 2012, **Manajemen Keperawatan**. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Sugiyono, 2010, **Metode Penelitian Bisnis**. Bandung. Alfabeta.
- Sumiarni, E. 2004. **Jender dan Feminisme**. Edisi I, Cetakan I. Yogyakarta: Wonderful Publishing Company.
- Supriatna, Undang, 2011. **Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang**. Universitas Indonesia. Depok.