

**HUBUNGAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN ETOS KERJA PADA PNS
WANITA DI KANTOR PEMERINTAHAN KOTA BANJARMASIN**
*THE RELATIONSHIP WORK FAMILY CONFLICT WITH WORK ETHIC ON FEMALE CIVIL
SERVANT IN THE GOVERNMENT OFFICE OF BANJARMASIN*

Noprianty¹, Rusdi Rusli², dan Firdha Yuserina³

*Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jalan Jendral A. Yani Km. 36.00,
Banjarbaru, 70714, Indonesia
Nopriantys@gmail.com*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel berupa simple random sampling. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 119 pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin. Metode analisis data menggunakan korelasi product moment dari Karl Person. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala konflik peran ganda dan skala etos kerja. Hasil penelitian menunjukkan korelasi -0,630 ($p < 0,05$) artinya ada hubungan signifikan yang kuat dan negatif antara konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin. Nilai korelasi negatif dalam penelitian ini menunjukkan semakin rendah konflik peran ganda maka akan semakin tinggi etos kerja, sebaliknya jika semakin tinggi konflik peran ganda maka akan semakin rendah etos kerja.

Kata Kunci : Konflik Peran Ganda, Etos Kerja, Pegawai Negeri Sipil Wanita

ABSTRACT

This study aims at finding out the relationship work family conflict with work ethic on female civil servant in the government office of Banjarmasin. This study uses a sampling technique in the form of simple random sampling. Subjects in this study amounted to 119 female civil servants in the government office of Banjarmasin. Data were analysis using the product moment correlation from Karl Person. Data were collected using the work family conflict scale and work ethic scale. The results showed a correlation of -0.630 ($p < 0.05$) means that there was a strong and negative significant relationship between work family conflict and the work ethic of female civil servant in the government office of Banjarmasin. This value of negative correlation in this study showed that the lower work family conflict, the higher the work ethic, and conversaly the higher work family conflict, the lower work ethic.

Keywords: Work family conflict, Work ethic, Female civil servants

Banyaknya keterlibatan perempuan yang dapat dijumpai di instansi maupun organisasi. Saman dan Dewi (2010) menyatakan bahwa banyaknya wanita yang bekerja bukan hanya untuk mengeksistensikan diri, akan tetapi untuk membantu perekonomian keluarga seperti mencari uang tambahan untuk membantu suami. Wirakristama (2011) hal yang penting untuk orang dewasa adalah dengan bekerja. Maka hal ini tentu akan mendorong para wanita untuk ikut bekerja, sehingga tidak mengherankan banyaknya wanita yang bekerja.

Wanita pekerja yang sudah berkeluarga akan sulit lepas dari lingkungan keluarga dan akan menjadi semacam dilema karena tidak cukup mampu untuk mengatasi hambatan. Berbeda dengan wanita yang berstatus *single*, dapat mengaktualisasikan diri selebar-lebarnya (Anoraga, 2014).

Yulifiona (2015) menyatakan wanita yang ikut berperan dalam dunia kerja meningkat sejak tahun 1960. Hal ini pekerja wanita memiliki jumlah yang sama besar dengan pekerja laki-laki yang dapat dikatakan wanita memiliki tenaga kerja yang sangat potensial. Setyowati dan Riyono (Saman dan Dewi, 2010) menyatakan ada beberapa bidang-bidang pekerjaan dimana wanita tidak atau belum mampu memegang secara langsung, walaupun peranan wanita memang tidak bisa diabaikan.

Wanita yang bekerja tentu akan sulit untuk lepas dari lingkungan rumah tangganya. Anafarta (2011) hal sangat mempengaruhi konflik peran ganda wanita yaitu seperti tugas dan beban kerja yang berat maupun jam kerja yang sangat panjang. Lin, Chen, dan Sun (2015) menyatakan terganggunya kehidupan rumah tangga dikarenakan adanya tuntutan pada pekerjaan, hal itu tentu dapat mengganggu kinerja individu sendiri. Misalnya wanita yang ingin mengambil waktu untuk keluarganya dapat tercegas karena tuntutan jam pekerjaan, ataupun sebaliknya seperti ingin menghandiri pertemuan dengan guru anak tentu tugas ditempat kerja individu tersebut menjadi tertunda.

Istijanto (2006) menyatakan perilaku individu yang memiliki etos kerja dapat dilihat seperti tidak membuang-buang waktu selama bekerja, dapat bekerja sama dengan rekan kerja, bekerja keras, bersikap adil, maupun hirmat kepada rekan kerja. Husni (2014) menyatakan sikap seperti jujur, tekun, percaya diri, bekerja sama dengan orang lain, mau untuk berubah menjadi lebih baik, rajin, tepat waktu, maupun gesit dalam menggunakan peluang.

Kim dan Miller (2008) individu dapat berpersepsi mengenai etos kerja mereka dilihat dari kinerja terhadap instansi maupun organisasi, komitmen, serta kepuasan individu dalam pekerjaan yang mereka jalani.

Nizam, Ruzami, Sarah, dan Syafina (2016) menyatakan norma budaya yang ada di organisasi seperti memiliki atau memegang tanggung jawab adalah dapat

disebut sebagai etos kerja. Valentine, Godkin, Fleischman dan Kidwell (2011) menyatakan diperlukan etos kerja yang bagus agar dapat meningkatkan kinerja didalam suatu organisasi, terutama bagi instansi atau organisasi yang memiliki pendekatan berbeda dikalangan pegawai.

Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan peneliti dikantor pemerintahan kota Banjarmasin memiliki aturan jam kerja (pukul 08.00-16.30) untuk hari senin sampai kamis, sedangkan jum'at (pukul 07.30-11.00). Pegawai Negeri Sipil disana berjumlah 171 pegawai wanita dan 39 honorer wanita yang saat ini disebut TTO yaitu tenaga teknis operasional, disana pada saat jam kerja masuk banyak yang datang tidak tepat waktunya dikarenakan urusan rumah tangga yang belum selesai. Bahkan tidak jarang terlihat ada yang membawa anak ketika bekerja berdasar hasil wawancara yang dilakukan saat studi pendahuluan wanita yang membawa anaknya ketika bekerja memiliki alasan yaitu dikarenakan tidak memiliki waktu untuk mengurus anak. Hal tersebut mempengaruhi pada kinerja yang dilakukan oleh pegawai wanita yang ada dikantor pemerintahan kota Banjarmasin. Saat jam kerja pun banyak pegawai wanita tidak terlihat berada diruangannya, dikarenakan konflik peran ganda yang sedang dijalannya seperti, menjemput mengantar anak, maupun menjemput anak disekolah.

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, peneliti menyadari pentingnya penelitian untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin. Penulis merasa tertarik untuk mrngungkap hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja melalui penelitian ini.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis yaitu korelasi. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis datanya bersifat statistik, memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang berlandaskan pada filsafat positivism (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasi berjumlah 171 pegawai negeri sipil wanita yang sudah berkeluarga di kantor pemerintahan kota Banjarmasin yaitu dengan jumlah sampel 119 orang pegawai negeri sipil wanita yang sudah berkeluarga.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah skala yang meliputi konflik peran ganda dan etos kerja yang disusun dari aspek konflik peran ganda dan eos kerja dengan menggunakan skala *Likert*. Skala konflik peran ganda yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhause dan Beutell (1985) terdiri dari *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Skala etos kerja yang dibuat berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh Petty (2006) yaitu keahlian interpersonal, inisiatif, dan dapat diandalkan. Teknik analisis yang data yang digunakan untuk melihat konflik peran gandadengan etos kerja pegawai negeri sipil wanita pada penelitian ini menggunakan teknik *product moment correlation* dari Karl Person.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 30 Agustus 2018 di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin dengan menyebar skala penelitian kepada subjek penelitian sebanyak 119 Pegawai Negeri Sipil Wanita. Proses pengambilan data dibantu oleh 1 orang rekan peneliti. Dimulai pada pukul 11.00 WITA di tempat kerja masing-masing pegawai negeri sipil wanita, dilakukan dengan memberikan arahan terlebih dahulu mengenai instruksi pengerjaan dari angket tersebut secara langsung, setelah itu peneliti diminta untuk meninggalkan angket ke perbagian yang ada di kantor Pemerintahan kota Banjarmasin tersebut dan akan dikembalikan lagi kepada peneliti secara bertahap hingga 5 hari kemudian. Pada saat skoring penelitian ini dilakukan dengan cara menentukan nilai tertinggi pada masing-masing pernyataan *favorable*, yaitu nilai 4 untuk respon sangat setuju dan pada pernyataan *unfavorable* nilai 4 untuk respon jawaban sangat tidak setuju. Berikut ini katagorisasi data penelitian variabel konflik peran ganda.

Berikut ini katagorisasi data penelitian variabel konflik peran ganda:

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Konflik Peran Ganda

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Konflik Peran Ganda	$X < 86$	Rendah	59	49,58%
	$86 \leq X < 129$	Sedang	57	47,89%
	$129 \leq X$	Tinggi	3	2,52%

Hasil katagorisasi subjek terhadap respon skala konflik peran ganda menunjukkan bahwa dapat diketahui 59 pegawai negeri sipil wanita (49,58%) memiliki konflik peran ganda rendah, 57 pegawai negeri sipil wanita (47,89%) memiliki konflik peran ganda yang

sedang dan 3 pegawai negeri sipil wanita (2,52%) memiliki tingkat konflik peran ganda yang tinggi.

Berikut katagorisasi data penelitian variabel etos kerja:

Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Variabel Etos Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Etos Kerja	$X < 94$	Rendah	0	0,00%
	$94 \leq X < 141$	Sedang	70	58,82%
	$141 \leq X$	Tinggi	49	41,18%

Hasil katagorisasi subjek terhadap respon skala etos kerja menunjukkan bahwa dapat diketahui 70 pegawai negeri sipil wanita (58,82%) memiliki tingkat etos kerja yang sedang, 49 pegawai negeri sipil (41,18%) memiliki tingkat etos kerja yang tinggi dan tidak ada pegawai negeri sipil wanita yang memiliki etos kerja yang rendah.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data Uji Linearitas Variabel Konflik Peran Ganda dan Etos Kerja

Variabel	Uji Normalitas	Uji Linearitas
Konflik Peran Ganda	Normal ($p=0,173$)	Linear
Etos Kerja	Normal ($p=0,200$)	($p=0,000$)

Berdasarkan uji normalitas, dapat dilihat untuk skor konflik peran ganda adalah 0,173 dan nilai signifikansi untuk skor etos kerja adalah 0,200. Berdasarkan nilai signifikansi ini, maka signifikansi seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data konflik peran ganda dan etos kerja berdistribusi normal.

Hasil uji linearitas diperoleh variabel konflik peran ganda dengan etos kerja menunjukkan adanya hubungan linear dengan $F = 91,497$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Analisis tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel konflik peran ganda dan etos kerja.

Berikut hasil uji korelasi pada variabel konflik peran ganda dengan etos kerja.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Variabel Konflik Peran Ganda dan Etos Kerja

Variabel	P	Taraf Signifikansi
----------	---	--------------------

Konflik Peran		
Ganda	-0,630	0,000
Etos Kerja		

Berdasarkan uji korelasi penelitian, bahwa hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja memiliki korelasi $r = -0,630$ dari taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai ini menunjukkan signifikansi antara kedua variabel. Menurut Priyatno (2010) hasil korelasi -0,630 yang diperoleh antara konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin berada pada tingkat kuat yaitu pada rentang 0,60 – 0,799. Demikian hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan ada hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja dapat diterima. Nilai r negatif menunjukkan terdapat hubungan tidak searah antara konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin, yang memiliki arti bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin. Namun, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin.

PEMBAHASAN

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin. Berdasarkan uji korelasi penelitian, diperoleh nilai korelasi sebesar $r = -0,630$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka diketahui bahwa ada hubungan konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin. Priyatno (2010) mengatakan bahwa hasil korelasi -0,630 yang diperoleh berada pada tingkatan yang kuat yaitu 0,60 – 0,799.

Hipotesis dalam penelitian dapat dikatakan ada hubungan antara konflik peran ganda dengan etos kerja dapat diterima. Nilai r negatif memiliki arti yaitu terdapat hubungan tidak searah antara konflik peran ganda dengan etos kerja pada konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin, yang berarti semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah etos kerja, sebaliknya semakin rendah konflik peran ganda maka semakin tinggi etos kerja.

Irfan dan Harlina (2017) menyatakan timbulnya konflik pada pemenuhan tanggung jawab pada pekerjaan dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab tinggi terhadap keluarganya. Hal ini dikarenakan tanggung

jawab antar kedua peran akan saling menuntut Dn akan bertentangan. Sejalan dengan Buhali dan Margareta (2013) menyatakan bahwa semakin wanita memiliki komitmen tinggi terhadap pekerjaan, maka semakin rendah konflik peran yang dimiliki wanita.

Hasil dari penelitian ini dalam hal konflik peran ganda menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil wanita memiliki intensitas konflik peran ganda yang dikategorikan rendah sebanyak 59 pegawai negeri sipil wanita dengan presentase 49,58%. Pegawai wanita yang memiliki konflik peran ganda yang tinggi dengan jumlah 3 orang memiliki presentase 2,52% dan pegawai negeri sipil wanita yang memiliki intensitas yang sedang sebanyak 57 pegawai negeri sipil dengan presentase 47,89%. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik peran ganda yang terjadi di kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin tergolong rendah, yang dimana para pegawai negeri sipil wanita mampu untuk membagi peran antara pekerjaan dan juga keluarga sehingga tidak mengalami konflik antar kedua peran tersebut. Dukungan suami pun tentu akan memberi pengaruh kepada istri yang memiliki konflik peran ganda untuk meneruskan karirnya, sama halnya dengan para pegawai negeri sipil wanita di kantor pemerintahan kota Banjarmasin yang memiliki konflik peran ganda yang rendah, para pegawai negeri sipil wanita mampu untuk menjalankan aktivitas mereka di kantor dengan baik sehingga etos kerja mereka tergolong tinggi.

Selain itu juga wanita yang mengalami tingkat konflik peran ganda rendah akan membuat tingginya kinerja karena dapat mengelola antara kedua peran yang mengakibatkan wanita memenuhi tanggung jawab antar kedua peran yang wanita jalani. Hal ini sesuai dengan hasil yang didapat pada kantor pemerintahan kota Banjarmasin para pegawai negeri sipil wanita mengalami tingkat konflik peran ganda yang rendah karena bisa memenuhi tanggung jawab antar kedua peran yang ia jalani, dari hal tersebut kualitas kinerjanya bagus begitu halnya dengan etos kerja yang dimiliki para pegawai negeri sipil wanita yang tergolong sedang. Pegawai negeri sipil wanita di kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin dengan adanya konflik peran ganda yang dimilikinya seperti harus mengantar anak pergi kesekolah sebelum berangkat kerja maupun menjemput anak pulang sekolah disela-sela kesibukan kerja para wanita pegawai negeri sipil disana artinya mampu menjalankan kedua peran antara pekerjaan kantor dan urusan keluarga tanpa menimbulkan suatu konflik diantara keduanya.

Etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin dapat digolongkan termasuk pada katagori sedang dimana terdapat 70 atau (58,82%) pegawai negeri sipil wanita memiliki etos kerja sedang, 49 pegawai negeri sipil wanita atau (41,18%) mengalami etos kerja yang tinggi

dan tidak terdapat pegawai negeri sipil wanita atau (0,00%) mengalami tingkat yang rendah. Hasil penelitian di kantor pemerintahan kota Banjarmasin ini menunjukkan bahwa pegawai negeri sipil wanita memiliki etos kerja yang bagus yang mana memiliki persentasi 57,98% memiliki etos kerja yang masuk katagori sedang, seperti mampu bekerja sama dengan orang lain, berpenampilan rapi, dapat mengatasi serta menyelesaikan masalah pada pekerjaan kantornya, serta dapat diandalkan dalam hal pekerjaan. Etos kerja yang baik pada kantor pemerintahan kota banjarmasin tersebut berarti para pegawai negeri sipil wanita yang ada disana memiliki kinerja yang baik sehingga dapat tercapainya tujuan yang dikehendaki oleh instansi tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Rukmana (2010) menyatakan jika suatu perusahaan ingin tercapai tujuan harus memiliki para anggota atau karyawan yang memiliki aktivitas dengan dilandasi etos kerja yang tinggi agar kinerja mereka menjadi bagus. Menurut Yuliarti (2016) untuk meningkatkan kinerja tentu diperlukan etos kerja yang baik..

Pegawai negeri sipil wanita yang memiliki konflik peran ganda rendah akan memiliki kinerja yang maksimal dikarenakan tidak memiliki konflik peran ganda yang tinggi yang akan menyebabkan wanita sulit untuk mengatur peran antar keduanya yang tidak dapat berjalan dengan seimbang. Hal ini terjadi dikarenakan pegawai negeri sipil wanita memiliki kinerja yang bagus, taat pada peraturan yang berlaku seperti masuk dan pulang kantor dengan tepat waktu. Skor konflik peran ganda maupun skor etos kerja pada pegawai negeri sipil di kantor pemerintahan kota Banjarmasin yang menjadi subjek penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu dimana skor untuk konflik peran ganda pegawai negeri sipil wanita lebih banyak pada skor rendah dan etos kerja pada skor sedang yang dialami pegawai negeri sipil wanita. Penelitian yang dilakukan Widodo (2017) pada 84 karyawan dengan hasil yang menyatakan bahwa faktor budaya organisasi dan kinerja memiliki pengaruh dan menjadi salah satu faktor etos kerja yang dialami karyawan yaitu sebesar 47%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang negatif dengan koefisien -0,630, artinya menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin. Apabila konflik peran ganda semakin rendah maka semakin tinggi etos pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin, sebaliknya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin rendah etos kerja pada pegawai negeri sipil wanita di Kantor Pemerintahan Kota Banjarmasin.

Adapun saran bagi pegawai negeri sipil wanita yang telah berkeluarga dan bekerja agar dapat bisa meminimalkan dan mengantisipasi hal-hal yang dapat memicu timbulnya konflik peran ganda hingga dapat menyeimbangkan antara peran dalam keluarga pekerjaan sehingga terjadi kesejahteraan di dalam pekerjaan maupun di dalam keluarga dapat terjaga.

Bagi pihak instansi, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan yang positif untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat berhubungan dengan etos kerja pegawai negeri sipil wanita agar kinerja di dalam instansi berjalan maksimal seperti kinerja pegawai, produktivitas pegawai maupun komitmen pegawai terhadap instansinya.

Bagi peneliti selanjutnya agar meneliti aspek dan meneliti faktor-faktor lain yang memiliki hubungan dengan konflik peran ganda maupun mengenai etos kerja seperti kinerja para pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, I & Nurtjahjanti, H. (2017). Hubungan antara work-family conflict dengan keterlibatan kerja pada karyawan wanita. *Jurnal empati. Vol 7(3), 330-336*. Retrieved from : <https://media.neliti.com/media/publications/178186-ID-hubungan-antara-work-family-conflict-den.pdf>.
- Anafarta, N Ph.D. (2011). The relationship between work family conflict and job satisfaction: a structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management. 6(4), 168-177*. doi : 10.5539/ijbm.v6n4p168.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi kerja*. cetakan keenam. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Buhali, G. A & Margaretha, M. (2013). Pengaruh work family conflict terhadap komitmen organisasi: kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal manajemen. 13(1), 15-34*. doi: 10.15294/jejak.v5i1.4631
- Greenhaus, J.H., & Beutell. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review. 10(1). 76-88*.

- Husni, I. (2014). Hubungan etos kerja dengan kinerja guru di SMK negeri 1 lubuk sikampung. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 2(1), 341-831. Retrieved from : <http://ejournal.unp.ac.id/index.php/bahana/article/view/3772>.
- Istijanto. (2006). *Riset sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kim, N. Y & Miller, G. (2008). Perceptions of the ethical climate in the korean tourism industry. *Journal of Business Ethics*. 82(4), 941. Retrieved from : <http://epubs.surrey.ac.uk/1122/>.
- Lin, W.R., Chen, H.M., dan Sun, C.K. (2015). A study on the relationship between work-family conflicts and the job satisfaction of tour leaders. *Journal of Tourism and Recreation*. 2(1), 41-52. doi : 10.12735/jotr.v2i1p41.
- Nizam, S., Ruzami, M. N., Sarah, S., & Syafina, S. (2016). The relationship between work ethics and job performance. *Social & Behavioral Sciences*. doi : 10.15405/epsbs.2016.11.02.43.
- Petty, G. C. (2006). Vocational-technical education and the occupational work ethic. *Journal of industrial teacher education*. 32(3). Retrieved from : <https://scholar.lib.vt.edu/ejournals/JITE/v32n3/Petty.html>.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Rukmana, E.W. (2010). Analisis pengaruh human relation (hubungan antar manusia) dan kondisi fisik lingkungan terhadap etos kerja dan kinerja karyawan dedy jaya plaza tegal. Skripsi fakultas ekonomi. Universitas diponegoro semarang.
- Saman, A & Dewi, E. M. P. (2010). Peran motivasi kerja dan dukungan suami terhadap stres konflik peran ganda dan kepuasan perkawinan. *Jurnal ilmiah psikologi* 3(2), 169-177. doi : 10.15575/psy.v3i2.2185.
- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Valentine, S., Godkin, L., Fleischman, G. M., & Kidwell, R. (2011). Corporate ethical values, group creativity, job satisfaction and turnover intention: The impact of work context on work response. *Journal of Business Ethics*, 98(3), 353–372. doi : 10.1007/s10551-010-0554-6.
- Yuliarti. (2016). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan dan penataan ruang daerah kabupaten morowali. *Jurnal katalogis* 4(8), 101-108. Retrieved from : <http://media.neliti.com/media/publications/158628-ID-pengaruh-etos-kerja-disiplin-kerja-dan-k.pdf>
- Yulifiona, R. (2015). Work family conflict dan stress kerja perempuan bekerja. *Jurnal Ipteks terapan* 8(4), 192-198. doi : 10.22216/jit.2014.v8i4.15.