

TIPE KEPERIBADIAN *BIG FIVE* DAN KONFLIK PEKERJAAN– KELUARGA PADA PERAWAT WANITA

¹Rismi Darmia ²Lukman ³Nur Afni Indahari

Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar

Email: rismi.darmia95@gmail.com ²nadjamuddin@yahoo.com ³afni_arifin@yahoo.co.id



©2018 –JPT Fakultas Psikologi Universitas Negeri Makassar. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstrack. The purpose of this study was to determine the relationship between the big five personality types (extraversion, agreeableness, neuroticism, conscientiousness, openness to experience) and work-family conflict on women nurses. Subjects in this study were female nurses who have been married and have children in the Makassar Police Hospitals 75 people. Based on the results of data analysis showed that there was no correlation between extraversion with work-family conflict on women's care, $p=0,175$, with correlation coefficient, $r = -0.158$. There is no correlation between a greableness with work-family conflict in nurses woman ($p=0,052$) with a correlation coefficient ($r = -0.225$). There was a negative relationship between conscientiousness factor with work-family conflict on women's care with work-family conflict on women's care with correlation coefficient ($r = - 0.321$) and ($p = 0.004$). Neuroticism factors positively associated with work-family conflict on women's care with correlation coefficient ($r = 0.330$) and ($p = 0.869$). Factors openness to experience is not related to the work-family conflict female nurses with a correlation coefficient ($r = - 0.019$) and conscientiousness with work-family conflict on women's care.

Keywords: Work-Family Conflict, Big Five Personality Types, Female Nurse

Abstrak. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tipe kepribadian *big five* dan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita. Subjek penelitian adalah perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar sebanyak 75 orang. Berdasarkan hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor *extraversion* dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita ($p= 0,175$) dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,158$). Tidak ada hubungan antara faktor *agreeableness* dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita ($p=0,052$) dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,225$). Ada hubungan negatif antara faktor *conscientiousness* dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita ($p=0,005$) dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,321$). Faktor *neuroticism* berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita dengan nilai koefisien korelasi ($r=0,330$). Faktor *openness to experience* tidak berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita ($p=0,869$) dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,019$). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya keterkaitan antara kepribadian khususnya faktor *neuroticism* dan *conscientiousness* dengan konflik pekerjaan-keluarga.

Kata Kunci : Konflik Pekerjaan-Keluarga, Tipe Kepribadian *Big Five*, Perawat Wanita.

PENDAHULUAN

Angka partisipasi perempuan dalam bekerja menurut data *International Labour Organization* (ILO) di Indonesia tahun 2014 menunjukkan bahwa jumlah pekerja wanita sampai Februari 2014 mencapai 53,4 % dari total 118,2 juta pekerja. Data dari ILO ini juga menunjukkan bahwa tingkat partisipasi kerja wanita lebih besar dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Peningkatan partisipasi kerja ini didorong oleh peningkatan jumlah wanita di perkotaan yang masuk dalam angkatan kerja.

Salah satu profesi yang banyak dipilih oleh wanita adalah profesi perawat. Profesi perawat memiliki tanggung jawab pada individu, keluarga dan masyarakat sehingga dapat mempertahankan dan memulihkan kesehatan secara optimal dan berkualitas. Perawat menjalankan tugas dan berkomunikasi langsung dengan pasien dalam jangka waktu tertentu. Pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat dapat menggambarkan banyaknya waktu yang harus disediakan oleh perawat.

Perawat di rumah sakit juga memiliki jadwal kerja (*shift*) pagi-malam. Tuntutan pekerjaan di rumah sakit bagi perawat dalam beberapa kondisi dapat memberikan dampak yang mengganggu pemenuhan kewajiban dalam keluarga, misalnya saat perawat mendapatkan *shift* malam, mengikuti pelatihan dan atau menjadi koordinator

mahasiswa yang sedang magang di rumah sakit (Husniah, 2015). Selain jadwal bekerja yang cukup padat, perawat merupakan petugas yang bertanggungjawab dalam mengontrol keadaan pasien di rumah sakit, perawat tidak boleh meninggalkan pasien begitu saja saat jam kerja berlangsung karena pasien selalu membutuhkan perawat pada waktu yang tidak ditentukan, misalnya saat pasien kehabisan cairan infus dan harus segera diganti dengan cairan yang baru sehingga perawat harus selalu siap untuk melayani pasien. Keterlambatan perawat untuk melayani dan mengontrol keadaan pasien akan berakibat fatal pada keselamatan pasien yang sedang dirawat.

Pelayanan perawatan di rumah sakit yang menyita banyak waktu menyebabkan perawat kesulitan memenuhi tuntutan pekerjaan dan kewajiban sebagai ibu rumah tangga yang dapat menimbulkan dampak psikologis bagi perawat. Menurut Bedeian (Turangan, 2013) dampak yang dapat timbul karena konflik tuntutan ini antara lain timbulnya rasa bersalah karena telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, merasa tertekan karena terbatasnya waktu dan melaporkan beban pekerjaan terlalu banyak.

Thompson dan Waker (Desmita, 2005) menjelaskan bahwa seorang istri yang menjalankan peran ganda mengalami

kerugian dalam beberapa aspek. Pekerja wanita akan mendapatkan tuntutan yang besar, baik dari segi waktu maupun tenaga. Kerugian yang mungkin terjadi adalah tuntutan waktu dan tenaga ekstra yang dihabiskan untuk kedua peran yang dijalankan, adanya persaingan antara suami dan istri dan berkurangnya perhatian kepada anak.

Greenhaus dan Beutell (Allen dkk, 2012) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga merupakan konflik yang terjadi pada individu yang menanggung dua peran yang berbeda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun dalam keluarga (*family*). Konflik peran terjadi karena salah satu peran lebih dominan dibandingkan peran lainnya. Misalnya, keadaan tempat kerja dan banyaknya beban kerja yang diperoleh individu kemudian akan berdampak pada kurangnya perhatian terhadap perannya dalam keluarga, dalam hal ini peran dalam pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga (*konflik pekerjaan keluarga*) atau peran dalam keluarga mengganggu pekerjaan (*family-work conflict*). Penelitian ini lebih memfokuskan pada konflik yang dialami individu karena peran pekerjaan yang kemudian mengganggu keluarga (*work-family conflict*).

Salah satu faktor yang memengaruhi terjadinya konflik pekerjaan keluarga adalah faktor *dispositional*, dalam hal ini kepribadian yang dimiliki individu itu

sendiri. Wayne, Mussica dan Fleeson (2004) mengemukakan beberapa penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak hanya berkaitan dengan fungsi dari situasi dalam bekerja maupun situasi dalam lingkungan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga juga berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki setiap individu. Priyadharshini dan Wesley (2014) menjelaskan bahwa secara teoretis karakteristik atau ciri-ciri kepribadian berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap konflik pekerjaan keluarga.

Karakteristik kepribadian yang dimiliki individu dapat berfungsi sebagai faktor yang dapat memperbaiki atau memperburuk kondisi yang terjadi dalam lingkungan kerja maupun lingkungan keluarga. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Johanna, Lea, dan Ulla (2005) yang menyatakan bahwa *big five personality* dapat menjadi sumber kerentanan ataupun faktor pendukung dalam mengkaji hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan tekanan psikologis yang dirasakan oleh individu. Tipe kepribadian, khususnya *big five personality* telah terbukti berpengaruh terhadap pola perilaku dan interpretasi individu terhadap situasi objektif dalam berbagai aspek kehidupan (Matthews & Deary dalam Wayne dkk, 2004).

Hasil studi meta analisis Allen, dkk (2012) menyimpulkan bahwa faktor

kepribadian berpengaruh terhadap konflik pekerjaan keluarga. Hasil penelitian Allen dan penelitian Wayne (Allen dkk, 2012) menjelaskan bahwa *Agreeableness* dan *conscientiousness* berhubungan dengan konflik pekerjaan keluarga. Individu yang rendah dalam *agreeableness* dilaporkan mengalami konflik pekerjaan keluarga yang lebih tinggi, sedangkan individu yang memiliki ketelitian mengalami konflik pekerjaan keluarga yang rendah. *Agreeableness* dan *conscientiousness* berkaitan dengan kedua bentuk konflik dimana pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan individu terutama dalam bentuk *time based conflict* dan *strain based conflict*. *Agreeableness* dapat membantu dalam mengumpulkan sumber daya seperti dukungan dari teman-teman, anggota keluarga, dan rekan kerja. Individu yang memiliki *conscientious* kemungkinan memiliki keterampilan untuk mengelola waktu, dan tanggung jawab dalam hal peran. Hasil penelitian Priyadharshini dan Wesley (2014) menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara faktor *extraversion* dan *openness to experiences* terhadap konflik pekerjaan keluarga, sedangkan faktor *neuroticism* berhubungan positif dengan konflik pekerjaan keluarga. Berdasarkan penuturan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait pengaruh tipe kepribadian *big five personality*

terhadap konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita.

METODE

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas (X) *Big Five Personality*, meliputi (X₁) *Extraversion*, (X₂) *Neuroticism*, (X₃) *Openness to Experience*, (X₄) *Agreeableness*, (X₅) *Conscientiousness* dan variabel terikat (Y) adalah konflik pekerjaan keluarga. Tipe Kepribadian *big five personality* merupakan lima faktor kepribadian yang dimiliki individu yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, *openness to experience*. Konflik pekerjaan keluarga adalah konflik yang dialami individu ketika dihadapkan pada dua peran yaitu peran dalam keluarga dan pekerjaan, dimana salah satu peran menuntut perhatian yang lebih dari individu, sehingga perhatian terhadap peran lainnya tidak maksimal.

Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar yang berjumlah 139 orang. Sampel yang diambil dengan cara *purposive*. Berdasarkan tabel Krejchic jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 75 orang (Sugiyono, 2010). Penelitian menggunakan alat ukur skala. Skala konflik pekerjaan keluarga disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan tiga aspek konflik pekerjaan-keluarga yaitu *time based*

conflict, *strain based conflict* dan *behavior based conflict*. Skala *Big Five Inventory* (BFI) dari John dan Srivastava (1999).

Daya diskriminasi item skala BFI berdasarkan hasil uji coba menunjukkan bahwa dari 44 aitem terdapat 13 aitem yang gugur, sehingga jumlah aitem yang tersisa adalah 31 aitem. Daya diskriminasi item skala konflik pekerjaan-keluarga berdasarkan hasil uji coba menunjukkan bahwa dari 24 aitem terdapat 2 aitem yang gugur dan tersisa 22 item. Adapun item yang gugur adalah aitem nomor 9 dan 21 dengan koefisien korelasi $< 0,25$. Reliabilitas skala BFI dengan nilai koefisien reliabilitas skala BFI pada setiap faktor yaitu faktor *extraversion* sebesar 0,717 dengan jumlah aitem sebanyak 6 butir, *agreeableness* sebesar 0,811 dengan jumlah aitem sebanyak 7 butir, *neuroticism* sebesar 0,604 dengan jumlah aitem 4 butir, *conscientiousness* sebesar 0,849 dengan jumlah aitem sebanyak 7 aitem, dan faktor *openness to experience* sebesar 0,674 dengan jumlah aitem sebanyak 7 butir. Reliabilitas skala konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,898 dengan jumlah item sebanyak 22 butir.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi (p) *extraversion* terhadap konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,175 dengan taraf signifikansi (p) $< 0,05$, dan nilai

koefisien korelasi sebesar -0,158 maka hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor *extraversion* dengan konflik pekerjaan keluarga, sehingga hipotesis 1 ditolak. Hasil analisis data diperoleh nilai signifikansi (p) *agreeableness* terhadap konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,052 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor *agreeableness* dengan konflik pekerjaan-keluarga, sehingga hipotesis 2 ditolak. Nilai signifikansi (p) *neuroticism* terhadap konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,004 dan koefisien korelasi sebesar 0,330 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara faktor *neuroticism* terhadap konflik pekerjaan-keluarga, sehingga hipotesis 3 diterima. Nilai ($r= 0,330$) menunjukkan bahwa hubungan antara *neuroticism* dan konflik pekerjaan keluarga berada pada kategori rendah. Nilai signifikansi (p) *conscientiousness* terhadap konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,005 dan koefisien korelasi sebesar -0,321 menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara faktor *conscientiousness* terhadap konflik pekerjaan-keluarga, sehingga hipotesis 4 diterima. Nilai ($r= -0,321$) menunjukkan bahwa hubungan antara *conscientiousness* dan konflik pekerjaan keluarga berada pada kategori rendah. Nilai signifikansi (p) *openness to experience* terhadap konflik pekerjaan keluarga sebesar 0,869 menunjukkan bahwa

tidak terdapat hubungan antara faktor *openness to experience* terhadap konflik pekerjaan-keluarga, sehingga hipotesis 5 ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor kepribadian *extraversion* dengan konflik pekerjaan-keluarga yang dialami perawat wanita dengan nilai signifikansi sebesar ($p=0,175$). Watson dkk (Bruck dan Allen, 2003) menjelaskan bahwa ekstraversi mendekati konstruk *positive affect*, dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Stoeva (Bruck & Allen, 2003) tidak menemukan hubungan antara *positive affect* dengan konflik pekerjaan keluarga.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor *extraversion* berhubungan negatif dengan konflik yang berkaitan dengan perilaku dengan nilai koefisien korelasi ($r=-0,336$) dan nilai signifikansi ($p=0,003$), tetapi tidak berhubungan dengan konflik yang berkaitan dengan waktu dan ketegangan dikarenakan yang tinggi dalam faktor *extraversion* memiliki sifat positif dan energik, dimana individu memiliki tingkat energi yang lebih tinggi sehingga dapat menyelesaikan banyak tugas dalam hal ini tuntutan pekerjaan dalam waktu tertentu dan mengalami tingkat kelelahan yang lebih rendah dibandingkan individu yang *introvert* (Wayne dkk, 2004). Penelitian yang dilakukan oleh Priyadharshini dan Wesley

(2014) individu yang *extrovert* diakui memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan memelihara hubungan sosial dan cenderung untuk mencari sumber daya dan solusi untuk meminimalkan dampak negatif dari pekerjaan terhadap keluarga sehingga individu yang memiliki karakter *extrovert* dapat menekan konflik yang berkaitan dengan perilaku.

Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor *agreeableness* tidak berkorelasi dengan konflik pekerjaan keluarga dengan nilai signifikansi ($p=0,052$) dan koefisien korelasi ($r=-0,225$). Hasil analisis tambahan yang dilakukan menunjukkan bahwa *agreeableness* berhubungan dengan konflik yang berkaitan dengan tekanan (*strain based conflict*). Individu yang tinggi dalam faktor ini dianggap memiliki sifat yang baik sehingga banyak memperoleh bantuan dan dukungan dari keluarga maupun rekan kerja hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Allen dkk (2012) yang menyatakan bahwa faktor *agreeableness* dapat membantu individu dalam mengumpulkan sumber daya seperti dukungan dari teman-teman, anggota keluarga dan rekan kerja, hal ini bersifat penting karena dukungan yang bersifat konsisten berhubungan dengan pengurangan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Selain itu faktor *agreeableness* yang dimiliki menjadikan individu lebih kreatif dan

mampu menemukan solusi sendiri ketika mengalami konflik.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa faktor *neuroticism* berkorelasi positif dengan konflik pekerjaan-keluarga dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,330 dan $p=0,004$. *Neuroticism* berhubungan dengan konflik yang berkaitan dengan waktu, tekanan dan perilaku. Individu yang memiliki faktor neurotis mungkin memiliki lebih sedikit waktu yang tersedia untuk bersama keluarga taupun dalam menyelesaikan pekerjaannya, dikarenakan waktu mereka lebih banyak digunakan untuk mengkhawatirkan dampak negatif yang mungkin terjadi. Neurotisme selalu berkaitan dengan penggunaan waktu yang tidak efisien dan cenderung terobsesi pada tuntutan peran (Wayne dkk, 2014).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wayne dkk, 2004) yang juga menemukan bahwa *neuroticism* berkorelasi positif dengan konflik pekerjaan keluarga. Selain itu Andreassi, Thompson, Bruck, Allen dan Wayne dkk (Priyadharshini dan Wesley, 2014) menjelaskan bahwa secara terus menerus neurotisme berhubungan positif dengan konflik pekerjaan keluarga. Faktor *neuroticism* mengacu pada *anxiety*, *angry*, *hostility*, *depression*, *self conciousness*, *impulsiveness* dan *vulnerability*, yang dapat menyebabkan individu untuk mengalami

stres dalam hal pekerjaan dan dalam lingkungan keluarga yang kemudian dapat menjadi pemicu meningkatnya konflik yang dialami (Stoeva, dkk dalam Wayne dkk, 2004).

Hasil analisis data yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat korelasi negatif antara faktor *conscientiousness* dengan konflik pekerjaan keluarga pada perawat wanita dengan nilai koefisien korelasi sebesar -0,321 dan ($p=0,005$). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *conscientiousness* berhubungan negatif dengan konflik yang berkaitan dengan waktu, tekanan dan perilaku. Allen dkk (2012) menjelaskan bahwa individu yang memiliki tingkat *conscientiousness* yang tinggi akan lebih teliti dan memiliki keterampilan dalam mengelolah waktu, tanggungjawab dalam beberapa peran dan pengelolaan konflik. Wayne dkk (2014) menyatakan bahwa individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi mampu mengadopsi strategi-strategi yang efektif yang kemudian diterapkan dengan benar untuk meminimalkan konflik pekerjaan keluarga. Priyadharshini dan Wesley (2014) menyatakan bahwa individu yang dominan dalam *conscientiousness* memiliki ketelitian dalam melihat pemecahan masalah atau konflik yang terjadi secara positif dan lebih terencana serta mampu mengadopsi strategi

efektif untuk meminimalkan konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Selain itu individu yang tinggi dalam *conscientiousness* memiliki perencanaan yang matang, dan manajemen waktu yang efisien memungkinkan individu memiliki waktu yang banyak untuk mengurangi tekanan, stres, ketegangan sehingga dapat mengurangi konflik. Beberapa peneliti yang mengkaji tentang *conscientiousness* umumnya melaporkan bahwa *conscientiousness* berhubungan secara negatif dengan konflik pekerjaan keluarga, seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Priyadharshini dan Wesley (2014) yang menyatakan bahwa ada hubungan negatif antara *conscientiousness* dengan konflik pekerjaan keluarga.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor *openness to experience* dengan konflik pekerjaan keluarga Hasil analisis tambahan menunjukkan bahwa *openness* tidak berhubungan dengan konflik waktu, tekanan dan perilaku. Costa, McCrae dan Holland (Zhao & Seibert, 2006) menjelaskan bahwa individu yang rendah dalam faktor ini memiliki karakteristik yang konvensional, sempit dalam berpikir, tidak mudah beradaptasi dengan perubahan, dan tidak analitik. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa faktor *openness to experience* berhubungan dengan konflik

pekerjaan keluarga. Bruck dan Allen (2003) menjelaskan bahwa tidak satu pun dari faktor yang masuk dalam *openness to experience* yang berpotensi besar dalam menambah maupun mengurangi konflik pekerjaan keluarga.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa :

1. Faktor kepribadian *extraversion* tidak berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita.
2. Faktor kepribadian *agreeableness* tidak berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita.
3. Faktor kepribadian *neuroticism* berhubungan positif dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita.
4. Faktor kepribadian *conscientiousness* berhubungan negatif dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita.
5. Faktor kepribadian *openness to experience* tidak berhubungan dengan konflik pekerjaan-keluarga pada perawat wanita.

Adapun saran yang diberikan berdasarkan hasil penelitian yaitu :

1. Bagi perawat, agar dapat memahami kepribadian yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan masalah atau untuk mencegah terjadinya konflik. Selain itu, diharapkan perawat dapat meningkatkan

pemahaman tentang kepribadian dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang dapat membantu meningkatkan kepribadian yang lebih positif.

2. Bagi keluarga, disarankan memberikan dukungan kepada perawat atau wanita yang bekerja agar dapat menghindari terjadinya konflik pekerjaan yang mempengaruhi kehidupan keluarga.
3. Rumah sakit, agar dapat memfasilitasi para perawat untuk dapat memperoleh ilmu yang dapat bermanfaat bagi perawat, misalnya dengan mengadakan pelatihan sesuai kebutuhan perawat.

DAFTAR RUJUKAN

- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 17-26.
- Bruck, C. S., & Allen, T. D. (2003). The relationship between the big five personality trait, negative affectivity, type a behavior, and work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 63*, 457-472.
- Desmita. (2005). *Psikologi perkembangan*. Bandung: Rosdakarya.
- Husniah, A. (2015). Pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat RS PKU muhammadiyah yogyakarta. *Skripsi*. Tidak diterbitkan. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Yogyakarta.
- International Labour Organization. (2014). *Indonesia: Tren Sosial dan Ketenagakerjaan Agustus 2014*. (Online). (<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publ>
[ic/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_329870.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/publ/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_329870.pdf)). Diakses 26 Mei 2015.
- Johanna, R., Lea., Pulkkinen., & Ulla, K. (2005). The big five personality dimensions, work-family conflict, and psychological distress: A longitudinal view. *Journal of Individual Differences, 26*(3):155-166.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The big five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspective. Dalam Pervin, L. A. & John, O. P (Ed), *Handbook of Personality: Theory and Research Second Adition*. New York: Guilford press.
- Priyadharshini, R. A., & Wesley, R. J. (2014). Personality as a determinant of work-family conflict. *Journal of Industrial Engineering and Management, 7*(5).
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Turangan, S. (2013). Pengaruh konflik peran ganda (pekerjaan- keluarga) dan stress kerja terhadap kinerja: Sebuah study terhadap perawat wanita di RSUD Salatiga. (*Tesis tidak diterbitkan*) semarang: Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga.
- Wayne, J. H., Musicca, N., & Fleeson, W. (2004). Considering the role of personality in the work-family experience: Relationship of the big five to work family-conflikand facilitation. *Journal of Vocational Behavior, (64)* 108-130.
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. (2008). *Teori kepribadian*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zhao, H., & Seibert, S. C. (2006). The big five personality dimensions and entrepreneurial status: A meta-analytical review. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 259-271.