



## HUBUNGAN KONFLIK PERAN DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA BIDAN

Iin Sridferi Sitompul, Kiswanto

Prodi Magister Kesehatan Masyarakat  
STIKES Hang Tuah Pekanbaru

Korespondensi Penulis : [kiswanto040353@gmail.com](mailto:kiswanto040353@gmail.com)

### ABSTRAK

Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi. Hal itu mengakibatkan individu mengalami konflik peran sehingga tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan dilakukan dengan baik sehingga bisa melihat antara *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan konflik perana dengan komitmen organisasi pada bidan. Metode Penelitian yang digunakan adalah metode database elektronik yang menggunakan Google Scholar untuk pencarian jurnal dengan istilah pencarian "Organisasi Kesehatan". Sebanyak 20.600 jurnal tersedia, namun hanya 10 yang memenuhi kriteria. Hasil Penelitian ada tiga penyebab utama: *Time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior based conflict*, komitmen organisasi.

**Kata Kunci :** *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behaviour based conflict*, **komitmen Organisasi.**

### PENDAHULUAN

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan dan mencapai tujuannya. Dalam mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manusia penggerak, pemikir dan perencana yang dipekerjakan di sebuah organisasi. Oleh sebab itu organisasi menuntut adanya keberhasilan dari setiap individu (sumber

daya manusia). Keberhasilan individu dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmen yang dimiliki terhadap organisasi.<sup>1</sup> Organisasi merupakan wadah untuk kumpulan orang-orang dan memiliki tujuan tertentu yang khas.

Organisasi ini dibentuk untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Adapun menurut Robbins (2008:14) dalam <sup>1</sup>mengemukakan bahwa, "*organization is a consciously coordinated social units, composed of two or*

*more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals.*" (organisasi adalah satuan sosial yang terkordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relative kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan brsama). Setiap organisasi membutuhkan pegawai 2 yang memiliki komitmen, sehingga pegawai akan melakukan tugas dengan baik. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi/ perusahaan di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan pembahasan budaya organisasi<sup>2</sup>.

Upaya membangun komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang. Individu-individu yang memiliki komitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih penting ketimbang individu-individu yang tidak memiliki komitmen<sup>3</sup>

Komitmen organisasi menurut allen dan mayer (1990) dalam<sup>4</sup> mempunyai tiga indikator yaitu komitmen afektif, komitmen

kontinuen dan komitmen normatif. Komitmen afektif yaitu komitmen yang berkaitan dengan keinginan untuk terikat dan menjadi bagian dari anggota organisasi karena hasrat dan keinginan. Komitmen kontinuen yaitu komitmen berdasarkan keperluan rasional untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi (gaji, tunjangan dan karir). Komitmen normatif yaitu komitmen untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi karena merasa sebagai kewajiban dan 3 tanggung jawab kepada organisasi.

Dalam menjalani peran sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga mendatangkan banyak persoalan yang dialami oleh para wanita, yang juga sebagai ibu rumah tangga yang bekerja diluar rumah. Tuntutan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan sebagai tenaga kerja wanita semakin sulit dimainkan scara seimbang, keduanya saling tarik dan membuat wanita bekerja kesulitan untuk menjalankan peran dan manajemen waktu. secara umum terdapat tiga faktor yang biasanya menjadi sumber persoalan bagi para ibu rumah tangga yang bekerja adalah faktor internal, faktor eksternal dan relasional<sup>5</sup>. Faktor internal, yaitu persoalan yang timbul dalam diri berupa keadaan ekonomi yang menuntut wanita untuk bekerja, untuk menyokong keuangan keluarga. Faktor eksternal, yaitu dukungan suami, tanggung jawab

pengasuh anak dan aturan kerja. Sementara kenyataan budaya Indonesia yang patrilineal cenderung menghambat pepaduan pelaksanaan tuntutan ketiga faktor eksternal tersebut. Ketiga faktor relasional. Hal ini berhubungan dengan waktu untuk menjalin dan mempertahankan kebersamaan dengan suami dan anak-anak menjadi lebih terbatas dengan tersitanya waktu untuk bekerja <sup>6</sup>.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Kayawan wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita single. Peran ganda pun dialami oleh 4 wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga wanita juga berperan di dalam karirnya.

Konflik pekerjaan-keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan dirumah atau kehidupan rumah tangga <sup>7</sup>. Konflik peran terjadi saat munculnya peran-peran yang saling bertentangan yang harus dilakukan oleh individu sebagai anggota dalam sebuah organisasi (koo dan Sim, 1999). Hal itu mengakibatkan individu mengalami konflik peran sehingga tidak dapat membuat keputusan yang tepat mengenai bagaimana peran-peran tersebut akan

dilakukan dengan baik. Auditor instropektorat dalam menjalankan tugasnya di lingkungan pemerintahan, akan berhubungan dengan bagian atau individu yang lain <sup>8</sup>.

Bidan merupakan suatu profesi kesehatan yang bekerja untuk pelayanan masyarakat dan berfokus pada kesehatan reproduksi perempuan, keluarga berencana, kesehatan bayi dan anak balita serta pelayanan kesehatan masyarakat. Bidan juga menjadi rantai yang sangat penting karena kedudukannya sebagai ujung tombak dalam upaya meningkatkan sumber daya manusia karena kemampuannya untuk melakukan pengawasan dan pertolongan pada neonates dan persalinan. Disamping bidan juga mempunyai upaya dan strategi untuk meningkatkan sumber daya manusia terutama dalam penurunan Angka Kematian Ibu (AKI) dan Angka Kematian Bayi (AKB) <sup>9</sup>.

Lemahnya kinerja bidan akan berdampak pada buruknya kualitas kerjanya yang ditunjukkan antara lain: tingginya angka kmangkiran (absensi) bidan, sering terlambatnya bidan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, menurunnya semangat dan gairah kerja, sering terjadinya konflik antar bidan, tidak terlaksananya supervise, kurangnya kinerja

bidan yang menganut budaya-budaya organisasi yang diterapkan, serta pasien tidak diberikan pelayanan yang bagus baik dari biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual. Dampak dari kinerja rendah akan menurunkan komitmen bidan dalam memberikan asuhan kebidanan. Tingkat profesionalisme bidan dalam melakukan tindakan asuhan kebidanan dipengaruhi oleh kuatnya budaya organisasional puskesmas. Sehingga karyawan dapat menumbuhkan komitmen organisasional, mengerti tujuan organisasi serta mengerti perilaku mana yang dipandang baik dan tidak baik. Akan tetapi tidak semua puskesmas memiliki budaya yang kuat dan kekuatan budaya di suatu rumah sakit bisa berbeda-beda<sup>10</sup>.

Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi yaitu lemahnya kinerja pada bidan.

Berdasarkan tabel 1 bahwa dari 159 responden berdasarkan umur pada bidan diketahui bahwa lebih dari setengahnya berada pada rentan umur 30-39 tahun yang berjumlah 68 orang (42,8%) dan bidan yang memiliki umur diatas 40 tahun berjumlah 36 orang (22,6%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 responden terdapat yang memiliki status pegawai ASN sebanyak 137 orang (86,2) sedangkan yang memiliki status pegawai NON ASN sebanyak 22 orang (13,8%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 responden yang memiliki pendidikan diploma sebanyak 93 orang (58,5%) sedangkan yang memiliki pendidikan sarjana sebanyak 66 orang (41,5%).

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa lama kerja responden selama 6-10 tahun sebanyak 68 orang (42,8%) sedangkan responden yang memiliki lama kerja selama kurang dari 11 tahun sebanyak 30 orang (18,9%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan mempunyai komitmen organisasi yang baik sebanyak 101 orang (63,5) sedangkan pada bidan yang mempunyai komitmen organisasi yang cukup sebanyak 58 orang (36,5%).

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa 159 responden terdapat ada konflik 104 orang (65,4%) sedangkan tidak ada konflik 55 orang (34,6). Berdasarkan penelitian sebelumnya mengenai komitmen organisasi yaitu lemahnya kinerja pada bidan.

## Analisis Bivariat

**Tabel 2.** Hasil Analisis Bivariat

| Variabel                        | Komitmen organisasi |             |            |             |            |            | P Value |
|---------------------------------|---------------------|-------------|------------|-------------|------------|------------|---------|
|                                 | Cukup               |             | Baik       |             | Total      |            |         |
|                                 | n                   | %           | n          | %           | n          | %          |         |
| <i>Time-based conflict</i>      |                     |             |            |             |            |            |         |
| Ada konflik                     | 41                  | 38,3        | 66         | 61,7        | 107        | 100        | 0,606   |
| Tidak ada konflik               | 17                  | 32,7        | 35         | 67,3        | 52         | 100        |         |
| <b>Total</b>                    | <b>58</b>           | <b>36,5</b> | <b>101</b> | <b>63,5</b> | <b>159</b> | <b>100</b> |         |
| <i>Behaviour-based conflict</i> |                     |             |            |             |            |            |         |
| Ada konflik                     | 36                  | 34,6        | 68         | 65,4        | 104        | 100        | 0,619   |
| Tidak ada konflik               | 22                  | 40,0        | 33         | 60,0        | 55         | 100        |         |
| <b>Total</b>                    | <b>58</b>           | <b>36,5</b> | <b>101</b> | <b>63,5</b> | <b>159</b> | <b>100</b> |         |

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 41 orang (38,3%), ada konflik yang baik sebanyak 66 orang (61,7%) dan bidan yang merasakan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 17 orang (32,7%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 35 orang (67,3%).

Berdasarkan hasil uji chi-square antara variabel *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai p-value sebesar 0,606, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan *Behaviour*

*Based Conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 36 orang (34,6%), ada konflik yang baik sebanyak 68 orang (65,4%) dan bidan yang merasakan *Behaviour-Based Conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 58 orang (36,5%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 101 orang (63,5%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *Behaviour-Based Conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai p-value sebesar 0,619, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

## PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran

antara lain, *Time-Based Conflict*, *Strain-Based Conflict*, *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar. variabel yang diteliti *Time-based conflict*, *Strain-based conflict*, *Behavior-Based Conflict* sebagai variabel independen. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel independen berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan selengkapnya sebagai berikut:

*Time-based conflict* adalah waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 41 orang (38,3%), ada konflik yang baik sebanyak 66 orang (61,7%) dan bidan yang merasakan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 17 orang (32,7%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 35 orang (67,3%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,606, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar. Hal ini

disebabkan yaitu konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya seperti pembagian waktu, energi dan kesempatan antara peran pekerjaan dan rumah tangga. dalam hal ini menyusun jadwal merupakan hal yang sulit dan waktu terbatas saat tuntutan dan perilaku yang dibutuhkan untuk memerangkan keduanya tidak sesuai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Time-based conflict* pada bidan dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa tidak ada hubungan. Berdasarkan kriteria pada umur bidan terdapat bidan dengan umur 20-29 tahun bahwa mereka sebagian besar belum menikah maka para bidan lebih banyak menghabiskan waktu ditempat kerja dan bidan yang berusia 30-39 tahun sebagian besar sudah berumah tangga mereka mampu mengefesienkan waktu antara pekerjaan dan rumah tangganya. Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwa bidan mampu menejemenkan waktu antara perkerjaan dan rumah tangga mereka sehingga hasil penelitian ini didapatkan *Time-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian<sup>12</sup> yang menunjukkan bahwa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Meijmen dan Mulder (1998) yang dikenal dengan teori model E-R. menurut model E-R, ketika individu terus-menerus memiliki tuntutan di tempat kerja, hal ini dapat mengakibatkan reaksi beban negatif, seperti kelelahan, yang mana akan mempengaruhi peran lainnya. Jika keadaan ini terus berlanjut, tugas dan tanggung jawab ditempat kerja dapat menyebabkan ketegangan sehingga mengganggu aktivitas dalam domain keluarga.

*Strain-based conflict*, konflik yang terjadi karena adanya tekanan dari salah satu peran seperti stres, mudah tersinggung, yang dapat mempengaruhi kinerja peran lainnya. Indikator konflik peran ganda berdasarkan tekanan (*Strain-Based Conflict*) yaitu permasalahan dalam keluarga mempengaruhi waktu untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja, tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga, terjadinya keluhan dari anggota keluarga akibat dari bekerja<sup>13</sup>.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan *Strain-based conflict* menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang

merasakan *strain-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 41 orang (38,3%), ada konflik yang baik sebanyak 66 orang (61,7%) dan bidan yang merasakan *Behaviour-Based Conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 17 orang (32,7%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 35 orang (67,3%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *strain-based conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,606, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *strain-based conflict* pada bidan menunjukkan bahwa komitmen organisasi terdapat tidak hubungan, berdasarkan hasil observasi yang telah didapatkan oleh peneliti bahwa bidan yang sedang menjalani konflik peran yang dimana para bidan menjalankan peran ganda. Bidan mampu mengatur tekanan yang ada di rumah tangga maupun di pekerjaan, walaupun bidan tersebut telah merasakan tekanan-tekanan yang terjadi di rumah tangga maupun di pekerjaan sehingga bidan juga bisa merasakan faktor lain yaitu stress. Akan tetapi para bidan mampu mengatur ego dan tekanan yang ada pada diri mereka sehingga bisa

menjalankan tugas menjadi ibu rumah tangga (IRT) maupun sebagai bidan selain itu bidan menyukai pekerjaan ya sebagai bidan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak dianggap sebagai tekanan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan<sup>14</sup> menunjukkan bahwa tidak berpengaruhnya stres kerja secara signifikan terhadap komitmen organisasi juga bisa disebabkan karena tenaga kesehatan adalah profesi yang setiap hari mendapat tekanan kerja yang tinggi. Tenaga kesehatan telah terbiasa atau membiasakan diri menghadapi berbagai tekanan kerja di puskesmas, menghadapi keluhan pasien yang beragam, hingga menghadapi berbagai kegagalan menyelamatkan nyawa pasien. Semua tekanan kerja yang melibatkan emosi sudah biasa dihadapi secara profesional sesuai dengan sumpah profesi. Karena itu, seberat apapun tekanan kerja di rumah sakit yang mengakibatkan stres kerja dapat diatasi karena harus komitmen menyelamatkan nyawa pasien, juga agar dapat melanjutkan kerja-kerja berikutnya yang telah menanti. Memilih profesi sebagai tenaga kesehatan harus sepaket dengan kesiapan mental menghadapi tekanan kerja yang datang dan pergi dengan cepat agar dapat menjaga komitmen.

*Behavior-Based Conflict* (konflik

berdasarkan perilaku) yaitu konflik yang muncul ketika pengharapan dari suatu perilaku yang berbeda dengan pengharapan dari perilaku peran lainnya. Ketidaksesuaian perilaku individu ketika bekerja dan ketika dirumah, yang disebabkan perbedaan aturan perilaku seorang wanita karir biasanya sulit menukar antara peran yang dia jalani satu dengan yang lain<sup>15</sup>. Hasil penelitian ini *behavior-based conflict* menunjukkan bahwa dari 159 responden dapat diketahui bahwa bidan yang merasakan *behaviour-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan ada konflik yang cukup sebanyak 36 orang (34,6%), ada konflik yang baik sebanyak 68 orang (65,4%) dan bidan yang merasakan *behaviour-based conflict* pada komitmen organisasi didapatkan tidak ada konflik yang cukup sebanyak 58 orang (36,5%), tidak ada konflik yang baik sebanyak 101 orang (63,5%). Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara variabel *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,619, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan di kota Makassar.

Hasil observasi peneliti menunjukkan bahwa *behavior-based conflict* pada bidan dengan komitmen organisasi bahwa terdapat tidak ada

hubungan, dimana perilaku menunjukkan bahwa bidan selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh puskesmas dimana perilaku tersebut memberikan dampak positif sehingga bidan mampu mengatur perilaku mereka antara dirumah dan di tempat kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Muhammad Fauzan, 2018) menunjukkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap komitmen organisasi, berdasarkan penjelasan di atas telah diketahui bahwa *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Besarnya kontribusi *Work family conflict* dalam mempengaruhi komitmen organisasi adalah sebesar 0,136. Hal ini memberikan gambaran bahwa *Work family conflict* adalah Pria (Suami) berperan sebagai kepala rumah tangga dan wanita (istri) berperan sebagai ibu rumah tangga. Meskipun wanita diperkenankan untuk bekerja, tetapi tanggungjawab rumah tangga tetap berada dipundak seorang wanita. Itulah sebabnya meskipun sama-sama bekerja, wanita lebih rentan mengalami *Work family conflict* dibandingkan dengan pria.

## KESIMPULAN

Tidak ada hubungan antara *Time-based conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan Tidak ada hubungan antara *strain-based conflict* dengan komitmen

organisasi pada bidan Tidak ada hubungan antara *Behavior-Based Conflict* dengan komitmen organisasi pada bidan. Bagi bidan di seluruh puskesmas, khususnya puskesmas se-kota makassar agar dapat memahami lagi tentang apa itu konflik peran dan komitmen organisasi. Bagi peneliti yang akan datang, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber data maupun acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya agar penelitian ini dapat dilanjutkan dan dapat disempurnakan sehingga dapat memberikan manfaat kepada orang yang lebih banyak. Bagi responden, peneliti mengharapkan responden untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan pengetahuan mengenai konflik peran dengan komitmen organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ramadhan Wahyu Saputro. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Amal Sehat Kecamatan Slogohimo Kabupaten Wonogiri. 2019;(skripsi).
- Furkony DK. Analisis Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pada Beberapa Bank Swasta Nasional Di Kota Bandung. *J Ilm Manajemen, Ekon Akunt.* 2018;2(3):208-32.
- A Buchari 2018. . 9 No. 1 Juni 2018 ISSN : 2088-3145 *Jurnal Manajemen Tools Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Artha Gita Sejahtera Medan.* 2018;9(1):95-103.

- Muis MR, Jufrizen J, Fahmi M. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2018;1(1):9-25.
- Ma'rufi AR, Anam C. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Pros Semin Nas Magister Psikol Univ Ahmad Dahlan*. 2019;9(1):443, 445.
- dewi rosiana. Mengatasi Konflik Peran Sebagai Karyawan Dan Ibu Rumah Tangga Pada Tenaga Kerja Wanita Di Indonesia. *Dewi rosiana*. 2017;0.
- Akbar DA. Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*. 2017;12(1):33-48.
- Juwita K, Arintika D. Dampak Konflik Peran Terhadap Stres Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Jombang Intermedia Press (Jawa Pos Radar Jombang). *J Manaj Indones*. 2018;18(2):105.
- Debarun Chakraborty. Analisis bidan peningkatan efektivitas kerja bidan. *skripsi*. 2019;14-6.
- Apriani PN. Hubungan Pengetahuan Bidan Tentang Standar Anc Dengan Pelaksanaan Standar Antenatal Care Di Puskesmas Abeli Kota Kendari. 2018;
- Azrah s. Pengaruh konflik peran terhadap komitmen organisasi pada karyawan perusahaan perkebunan swasta di padang halaban. *skripsi*. 2021;1(3):82-91.
- Hidayat HR. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Keharmonisan Keluarga Pada Ibu Bekerja. 2019;19-20.
- Riyanto I, Juanah. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Syariah Cilegon. *Ekon dan Publik*. 2020;16(1):1-14.
- Nurul Hidayati. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Latersia Binjai. *HIRARKI J Ilm Manaj Dan Bisnis*. 2021;3(1):103-17.
- Najih S, Mansyur A. Organizational Citizenship Behavior (OCB): Efek Budaya Organisasi dan Work-Family Conflict. *Jesya (Jurnal Ekon Ekon Syariah)*. 2022;5(1):347-54.
- Muhammad Fauzan Azhmy EN (Universitas HM. *Work family conflict* pada Kepuasan dalam Bekerja serta dampaknya terhadap Turnover Intentions melalui Komitmen Organisasi sebagai Intervening pada Pegawai Wanita di PT. Bank Sumut, Tbk Muhammad. *J Ilman*. 2018