



Jurnal Diversita

Available online <http://ojs.uma.ac.id/index.php/diversita>

Kepuasan Kerja Ditinjau dari *Adversity Quotient* dan *Work Family Conflict* pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai

Job Satisfaction in Terms of Adversity Quotient and Work Family Conflict on Married Female Nurses in Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Djoelham Binjai

Rina Mirza & Diny Atrizka*

Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia

Diterima: November 2018; Disetujui: November 2018; Dipublish: Desember 2018

*Corresponding author: E-mail: diny.dinyrizk@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* dengan kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang telah menikah. Teknik *sampling* yang dipakai dalam penelitian adalah *total sampling* atau *sampling* jenuh dengan jumlah subjek sebanyak 76 orang perawat wanita yang telah menikah di RSUD DR. RM Djoelham Binjai. Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah skala kepuasan kerja, skala *adversity quotient* (ARP), dan skala *work family conflict*. Data penelitian yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja ($R = 0,462$; $p < 0,05$). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu ada hubungan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci : Adversity Quotient; Work Family Conflict; Kepuasan Kerja

Abstract

This research aims to determine the relationship between *adversity quotient* and *work family conflict* with job satisfaction. The hypothesis states that there is a relationship between *adversity quotient* and *work family conflict* with job satisfaction. This research uses quantitative method, especially the correlational technique. The subjects were 76 married female nurses at RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Total sampling technique was used in this study. The datum collected through Scale of Job Satisfaction, Adversity Response Profile (ARP) and Work Family Conflict Scale. The collected data then analyzed with multiple regression analysis method. The main result of this study showed that there was a significant correlation between *adversity quotient* and *work family conflict* with job satisfaction ($R = 0,462$; $p < 0,05$). Based on the result, there is a relationship between *adversity quotient* and *work family conflict* with job satisfaction. It can be concluded that the hypothesis is accepted.

Key words : Adversity Quotient; Work Family Conflict; Job Satisfaction

How to Cite: Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Adversity Quotient Dan Work Family Conflict Pada Perawat Wanita Yang Telah Menikah di RSUD Dr. Djoelham Binjai, *Jurnal Diversita UMA*, Vol 4 (2): 119-126.

PENDAHULUAN

Seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan meningkatnya kebutuhan akan sandang, pangan dan papan, mendorong wanita berperan aktif dalam sektor publik. Saat ini kesempatan bekerja bagi wanita Indonesia sudah terbuka lebar, sehingga hampir tidak ada lapangan pekerjaan dan kedudukan yang belum dimasuki oleh kaum wanita baik sebagai dokter, perawat, guru, politikus, pedagang, buruh, dan sebagainya. Sekarang ini tidak hanya wanita tunggal yang memilih untuk bekerja, tetapi banyak juga wanita yang telah menikah dan mempunyai anak tetap bekerja dengan alasan-alasan tertentu. Salah satu profesi yang banyak dipilih oleh para wanita yaitu perawat. Perawat dipandang sebagai profesi yang cocok dengan sifat alamiah dasar wanita terutama yang telah menikah dan memiliki anak yang cenderung merawat, menjaga, memelihara, mengasahi, membimbing, dan mengarahkan.

Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya sebagai seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasiennya, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, dan dokter, bahkan perawat juga berhubungan dengan peraturan yang ada di tempat bekerja, beban kerja yang kadangkala dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya. Ellis dan Harley (dalam Almasitoh, 2011) mendefinisikan perawat adalah orang yang merawat, memelihara, dan menjaga orang yang membutuhkan karena sakit. Gunarsa dan Gunarsa (2012) menyebutkan bahwa perawat adalah individu yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turut serta merawat dan

menyembuhkan orang yang sakit yang dilaksanakan sendiri atau di bawah pengawasan supervisi dokter atau penyelia. Berkaitan dengan profesi perawat ini, dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 tentang keperawatan (Kemenkes, 2014) menyatakan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang harus diemban perawat menyebabkan tidak sedikit diantara perawat yang mengalami stres, merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien maupun keluarga pasien. Kepuasan kerja yang dirasa oleh seorang individu tidak terlepas dari perasaan suka atau tidak suka terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Locke (dalam Wijono, 2010) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi positif dan menyenangkan bagi individu. Wagne III dan Hollenbeck (dalam Wijono, 2010) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan menyenangkan, merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Rivai dan Sagala (2011) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Hal senada dinyatakan Handoko

(2014), bahwa kepuasan kerja yaitu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana seseorang memandang pekerjaan mereka. Ini nampak dalam sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Peran perawat dalam pelayanan dan pemeliharaan kesehatan sangat penting, perawat harus dapat mengatasi stres maupun permasalahan di tempat kerja baik yang berhubungan dengan pasien, keluarga pasien, rekan kerja sesama perawat, dan dokter. Kemampuan perawat dalam mengatasi stres maupun segala permasalahan tersebut merupakan ciri ketahanan atau kepribadian tangguh seorang perawat sekaligus upaya daya juang perawat untuk bertahan dalam pekerjaannya, karena perawat tidak boleh melakukan kekeliruan sedikitpun. Ciri perilaku ketahanan perawat yang sanggup mengatasi stres dan permasalahan lain ini adalah bentuk kepribadian cerdas yang dimiliki perawat yang disebut *Adversity Quotient*. Menurut Stoltz (2000), *Adversity Quotient* adalah kecerdasan untuk mengatasi kesulitan.

Pada kenyataannya seorang individu yang baik secara emosional terkadang mengalami kendala dalam mencapai kesuksesan. Dalam hal ini *Adversity Quotient* berperan dalam membantu seseorang untuk mencapai kepuasan kerja. Stoltz (2000) menjelaskan bahwa, dalam mencapai suatu kepuasan diperlukan reaksi emosional dan kemampuan untuk mengatasi kesulitan atau tantangan yang diperlukan dalam perjalanan individu untuk meraih kesuksesan. Hidup ini seperti mendaki gunung, kepuasan dicapai melalui usaha

yang tidak kenal lelah untuk terus mendaki. Meskipun kadang-kadang langkah demi langkah yang dilalui terasa lambat dan menyakitkan. *Adversity quotient* merupakan suatu cara yang dapat mengetahui seberapa jauh seseorang mampu menghadapi suatu kesulitan serta bertahan dalam menghadapi kesulitan tersebut. Kesuksesan dapat dirumuskan sebagai tingkat dimana seseorang bergerak ke depan dan ke atas, terus maju dalam menjalani kehidupannya walaupun terjadi beberapa rintangan.

Menurut Susanto (2009), wanita karir khususnya yang sudah berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda, baik di lingkungan pekerjaan maupun di lingkungan keluarganya. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karir tersebut. Di satu sisi mereka dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performa kerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka sukses membangun keduanya, karena belum berhasil menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya konflik peran ganda.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik peran ganda terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga, bercampurnya masalah pekerjaan pada keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan, bercampurnya

masalah keluarga pada pekerjaan. Dengan intensitas peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stres, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan antara *adversity quotient (AQ)* dan konflik peran ganda (*work family conflict*) dengan kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai yang berjumlah 76 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pembagian skala, yaitu skala kepuasan kerja, *adversity response profile (ARP)*, dan skala *work family conflict*. Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini disusun berdasarkan yang dikemukakan oleh Luthans (2005) meliputi pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, kesempatan promosi, supervisi/ penyelia (mutu pengawasan), dan rekan kerja. *Adversity Quotient* diukur menggunakan *Adversity Response Profile (ARP) quick take™* dari Stoltz untuk mengukur tingkat AQ yang terdiri dari 20 (dua puluh) peristiwa yang terdaftar. Setiap peristiwa memiliki 2 (dua) aitem pernyataan, jadi total keseluruhan adalah 40 (empat puluh) aitem pernyataan

yang terdiri dari dimensi kendali (*control*), asal usul dan pengakuan (*origin & ownership*), jangkauan (*reach*) dan daya tahan (*endurance*). Skala *work family conflict* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yaitu; *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behaviour based conflict*.

Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *SPSS 17 for windows* untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel *adversity quotient* dan variabel *work family conflict* dengan variabel kepuasan kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, data yang terkumpul terlebih dahulu ditentukan normalitas sebaran, multikolinearitas, autokorelasi dan heteroskedastisitasnya. Berdasarkan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas diketahui bahwa hasilnya memenuhi asumsi tersebut. Hasil uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Var	SD	KS-Z	Sig.	p	Ket
Kepuasan Kerja	7.309	0.928	0.356	p > 0.05	Sebaran normal
<i>Adversity Quotient</i>	25.296	0.846	0.471	p > 0.05	Sebaran normal
<i>Work Family Conflict</i>	9.423	0.915	0.372	p > 0.05	Sebaran normal

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Adversity	0.998	1.002
Quotient	0.998	1.002
Work Family Conflict		

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Durbin-Watson	Ketentuan Statistik	Keterangan
1.661	dl < dw < dl	Tidak ada kesimpulan

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	p	Keterangan
Adversity	0.696	p > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Quotient			
Work Family Conflict	0.429	p > 0.05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah hubungan signifikan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Hasil uji hipotesis mayor dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.462	0.213	0.192	6.570

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *adversity quotient* dan *work family conflict* dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien korelasi *R* sebesar 0,462 dengan *sig* sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Nilai koefisien determinasi *R Square* = 0,213 menyimpulkan bahwa sebesar 21,3 % sumbangan pengaruh variabel *adversity*

quotient dan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis minor pertama dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan berkorelasi positif antara *adversity quotient* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Hipotesis minor kedua dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan berkorelasi negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Hasil uji hipotesis minor ini dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis Minor

Model	t	Sig.
1 (Con)	13.371	.000
Skala_AQ	.176	.861
Skala_WFC	-4.436	.000

a. Dependent Variable: Skala_Kep.Kerja

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *adversity quotient* dengan kepuasan kerja, diperoleh koefisien β sebesar 0,018 dan korelasi antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien $\beta = -0,461$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang berkorelasi positif antara *adversity quotient* dengan kepuasan kerja dan terdapat hubungan yang berkorelasi negatif antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Suryanti (2016) terhadap 80 orang *enterpreneur* wanita bahwa *adversity quotient* memiliki hubungan yang berkorelasi positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Penelitian Kim dan Ling (2001) serta penelitian Gardney, dkk., (2005), dan penelitian yang dilakukan Salguero, dkk., (2010) juga menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *adversity quotient* dan *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada perawat wanita yang telah menikah di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai. Masing-masing variabel independen *adversity quotient* maupun *work family conflict* secara mandiri juga memiliki hubungan dengan variabel dependen yakni kepuasan kerja atau dengan kata lain *adversity quotient* mempengaruhi kepuasan kerja dan begitu pula halnya dengan *work family conflict* juga mempengaruhi kepuasan kerja.

Perawat diharapkan dapat meningkatkan *adversity quotient* yang ada pada diri, serta dapat meredam atau menghindari konflik melalui pengelolaan waktu dan tugas di tempat kerja maupun di rumah dengan baik dan seimbang, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja. *Workshop* maupun seminar *adversity quotient* perlu diselenggarakan guna meningkatkan *adversity quotient* perawat supaya mereka lebih mampu mengatasi masalah-masalah, kesulitan serta tantangan yang dihadapi baik dalam pekerjaan, organisasi maupun dalam kehidupan pribadi dan bermasyarakat. Bagi peneliti lain yang tertarik atau berminat meneliti tentang kepuasan kerja pada penelitian berikutnya

agar dapat meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami peneliti mengucapkan syukur alhamdulillah atas telah selesainya penelitian ini. Kami berterima kasih kepada RSUD Dr. RM. Djoelham Binjai yang telah memberikan izin sehingga kami dapat melaksanakan penelitian ini. Kami juga mengucapkan terima kasih kepada DRPM Kementrian Ristekdikti atas hibah dana penelitian yang diberikan sehingga penelitian ini dapat terlaksana dan selesai

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (2003). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Psikologi Industri*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- BPS. (2012). *Data Komposisi Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Gardney, A.A., Cordeiro, B. L., & Crouter, A. C. (2005). A longitudinal and multi-source test of the work family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, pg.1-20. Diunduh tanggal 30 Maret 2017 dari http://test.scripts.psu.edu/users/a/a/aag6/J_OOPWFC.pdf.
- Goldsmith, E.B. (1998). *Work and Family: Theory, Research, and Application*. London: Sage Publication, Inc.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, Vol.10, No.1, hal.76-88. Diunduh tanggal 20 Maret 2017 dari [http://www.scirp.org/\(S\(35ijmbntvnsjtiaadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenID=1813185](http://www.scirp.org/(S(35ijmbntvnsjtiaadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenID=1813185)
- Gunarsa, S.D. & Gunarsa, Y.S.D. (2012). *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: BPK Gunung Muria
- Handoko, T.H. (2014). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Kemenkes. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 tentang Keperawatan*. Jakarta: Kementrian Kesehatan Republik Indonesia. Diakses tanggal 5 April 2017 dari <https://www.kemenkopmk.go.id/sites/defa>

- ult/files/produkhukum/UU%20Nomor%2038%20Tahun%202014.pdf
- Kemenkes. (2016). *Profil Kesehatan Indonesia 2015 Katalog Dalam Terbitan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Diakses tanggal 2 April 2017 dari <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/profil-kesehatan-Indonesia-2015.pdf>
- Kim, J.L.S. & Ling, C.S. (2001). Work family conflict of women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, Vol. 16, No. 5, pp. 204-221. Diunduh tanggal 28 Maret 2017 dari <https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/doi.org/10.1108/09649420110395692>
- Laksmi, N.A.P. & Hadi, C. (2012). Hubungan antara konflik peran ganda (work family conflict) dengan kepuasan kerja pada karyawan bagian produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.1, No.02, hal.66-72. Diakses tanggal 29 Maret 2017 dari http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810198_10v.pdf
- Luthans, F. (2005). *Organizational Behavior, 10th Edition*. New York: Mc.Graw-Hill.
- Mathis, R.L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Matthew, R.A. Kath, L.M., & Barnes-Farrell, J.L. (2010). A short, valid, predictive measure of work-family conflict: item selection and scale validation. *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol.15, No.1, hal.75-90. Diunduh tanggal 1 April 2017 dari <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/20063960/10.1037/a0017443>
- Netemeyer, R.G. Boles, J.S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, No.4, hal.400-410. Diakses tanggal 2 April 2017 dari <https://pdfs.semanticscholar.org/obc1/2fa3305c632f931169a30034824ed730144c.pdf>
- Parasuraman, S. Greenhauss, J.H. Granrose, C.S., Rabinowitz, S. Beutell, N.J. (1989). Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol.34, hal.133-153. Diunduh tanggal 3 April 2017 dari <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/doi.org/10.1016/0001879189900109>
- Poelmans, S., Greenhaus, J.H., & Maestro, M.L.H. (2013). *Expanding the Boundaries of Work-Family Research*. New York: Palgrave Macmillan
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada
- Robbins, S. P. (2003). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Salguero, A. C., Gonzalez, A. M.C., & Martinez de Lecea, J. M. S. (2010). Relationship between work family conflict and job satisfaction. *African Journal of Business Management*, Vol. 4, No. 7, pg. 1247-1259.
- Singh, R., & Nayak, J. K. (2015). Mediating Role of Stress between Work family conflict and job satisfaction among the police officials. *An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol.38, No.4, hal.738-753.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient-Mengubah Hambatan Menjadi Peluang*. (Alih Bahasa: T. Hermaya). Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia (Grasindo).
- Suryanti, S. (2016). Hubungan antara dimensi adversity quotient dengan kepuasan kerja pada wirausaha wanita (studi kasus pada wirausaha fashion dan kuliner di kota Samarinda). *Jurnal Manajemen*, Vol.8, No.2, hal.136 - 151. Diunduh tanggal 25 Maret 2017 dari [journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNAL MANAJEMEN/article/download/1192/pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=id](http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNAL_MANAJEMEN/article/download/1192/pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=id)
- Susanto. (2009). Analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja pengusaha wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset*, Vol.12, No.1, hal.75-85. Diakses tanggal 27 Maret 2017 dari <https://media.neliti.com/media/publications/36608-ID-analisis-pengaruh-konflik-kerja-keluarga-terhadap-kepuasan-kerja-pengusaha-wanit.pdf>
- Wijon, S. (2010). *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana.