

Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Wanita Karir

Ghea Aulia Coraima¹

*Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Mulawarman Samarinda*

ABSTRACT. *This study aims to test empirically whether there is any relation between interpersonal communication with job stress in women's career in Samarinda. The subjects were 100 women careers in Samarinda. Measuring instrument used in this study using a scale of interpersonal communication, and DASS (Depression Anxiety Stress Scale) for the scale of job stress. Data Analysis Techniques using statistical test product moments. The results of this study indicate that there at relation signification between self-efficacy with cheating behavior with a value rhitung = - 0.606 > rtabel = 0197, and the value of p = 0.000.*

Keywords: *interpersonal communication, job stress*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada karir wanita di Samarinda. Subjek penelitian adalah 100 wanita karir di Samarinda. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala komunikasi interpersonal, dan DASS (Depression Anxiety Stress Scale) untuk skala stres kerja. Teknik Analisis Data menggunakan uji statistik product moment. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikansi antara self-efficacy dengan perilaku curang dengan nilai rhitung = - 0,606 > rtabel = 0,197, dan nilai p = 0,000.

Kata Kunci: komunikasi interpersonal, stres kerja

¹ Email: ghea.aulia.coraima@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi seperti saat ini persaingan pada organisasi atau perusahaan semakin tinggi. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang dapat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi. Sumber daya manusia bermuara dari kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi (Simamora, 2004). Persaingan antar organisasi ini tidak hanya terkait pada sarana yang dimiliki oleh organisasi tersebut tetapi juga terkait dengan kualifikasi sumber daya manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Komunikasi interpersonal menjadi penting karena prosesnya bersifat dialogis. Dalam proses komunikasi dialogis nampak adanya upaya dari para pelaku komunikasi untuk terjadinya pergantian bersama dan empati (Kusasi, 2014).

Pada masa perkembangan zaman yang semakin modern, bertambah kompleksnya kehidupan, bertambah pula intensitas peran yang dijalani oleh kaum wanita. Potensi kaum wanita pada zaman modern ini sudah tidak hanya menuntut peranan hak atau yang biasa disebut emansipasi, tapi terlihat jelas para wanita modern sudah mulai merambah kearah pemanfaatan fungsi diri yang lebih dalam proses pembangunan negara. Melihat potensi wanita sebagai sumber daya manusia maka upaya menyertakan wanita dalam proses pembangunan bukan hanya merupakan perikemanusiaan belaka, tetapi merupakan tindakan efisien karena tanpa mengikutsertakan wanita dalam proses pembangunan berarti pemborosan dan memberi pengaruh negatif terhadap lajunya pertumbuhan ekonomi (Yusuf, 2006). Lingkup pekerjaan yang profesional dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang luas, hal ini jika dikembangkan akan berfungsi sebagai sumber pengembangan diri bagi wanita untuk mengaktualisasikan diri. Karir dan pekerjaan bagi wanita saat ini dipandang bukan lagi sebagai pilihan, tetapi sudah merupakan aktualisasi diri. Hal ini dipicu dengan semakin banyaknya wanita mendapatkan keahlian dan pendidikan yang sama atau justru melebihi pria. Peran wanita di segala segi kehidupan akhir-akhir ini sudah dianggap sejajar dengan pria, bahkan dalam kondisi krisis banyak wanita tampil sebagai penyelamat ekonomi keluarga.

Tugas-tugas yang banyak dan pekerjaan yang monoton serta proses kerja yang membosankan dapat menjadi stress pada karyawan. permasalahan yang menimbulkan stress kerja pada karyawan

khususnya karyawan wanita adalah keterbatasan sumber daya manusia dan peran sebagai wanita bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan sebagai ibu rumah tangga yang sama-sama membutuhkan waktu, tenaga dan perhatian. Menurut hasil penelitian Putrianti (2007) menyebutkan bahwa wanita ingin tetap bekerja karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi dirinya mulai dari dukungan keuangan, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan subyek mengaktualisasikan aspirasi pribadi lain yang mendasar seperti rasa berarti sebagai pribadi.

Fenomena wanita bekerja sebenarnya bukanlah hal yang baru ditengah masyarakat. Perkembangan wanita diberbagai belahan bumi menunjukkan bahwa wanita tidak kalah penting dari laki-laki. Bukan hanya dalam aktivitas reproduksi dan domestik, perempuan juga mampu melakukan kegiatan sektor publik yang menghasilkan uang untuk menambah pendapatan keluarga (Baso, 2000). Menurut Ihromi (2009), wanita pekerja adalah mereka yang hasil karyanya akan mendapat imbalan uang. Meskipun imbalan tersebut tidak langsung diterimanya. Ciri-ciri wanita pekerja inilah ditekankan pada hasil berupa imbalan keuangan, pekerjaannya tidak harus ikut dengan orang lain ia bisa bekerja sendiri yang terpenting dari hasil pekerjaannya menghasilkan uang dan kedudukannya bisa lebih tinggi dan lebih rendah dari wanita karier, seperti wanita yang terlibat dari perdagangan.

Ketika seorang perempuan berkeluarga dan memiliki anak maka tentunya perempuan memiliki peran ganda baik sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karir. Hal ini berpengaruh signifikan pada keharmonisan suatu keluarga, di mana dalam pandangan masyarakat bahwa seorang perempuan cukup menjadi seorang istri atau ibu yang baik. Dalam suatu keluarga yang terpenting bagi anak bukan hanya keberadaan perempuan sebagai ibu rumah tangga tapi juga keberadaan ayah sebagai kepala rumah tangga terutama dalam hal berkomunikasi dan mendidik anak. Menurut Triaryati (2003) peran ganda sebagai pekerja maupun ibu rumah tangga mengakibatkan tuntutan yang lebih dari biasanya terhadap wanita, karena terkadang para wanita menghabiskan waktu tiga kali lipat dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan pasangannya yang bekerja pula.

Penyeimbangan tanggung jawab ini cenderung lebih memberikan tekanan hidup bagi wanita bekerja karena selain menghabiskan banyak waktu dan energi, tanggungjawab ini memiliki tingkat kesulitan

pengelolaan yang tinggi. Konsekuensinya, jika wanita kehabisan energi maka keseimbangan mentalnya terganggu sehingga dapat menimbulkan stress. Rini (2006) mengungkapkan bahwa para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria.

Peran wanita karir adalah bagian yang dimainkan dan cara bertingkah laku wanita di dalam pekerjaan untuk memajukan dirinya sendiri. Wanita karier mempunyai peran rangkap, yaitu peran yang melekat pada kodrat dirinya yang berkaitan dengan rumah tangga dan hakikat keibuan serta pekerjaannya di luar rumah.

Dengan demikian seorang wanita karier harus memenuhi berbagai persyaratan dan tidak mungkin dimiliki oleh setiap wanita. Akan tetapi, dengan berkarirnya wanita (isteri) tersebut tidak serta merta menghilangkan kesulitan ekonomi dalam rumah tangganya, namun di sisi lain malah menimbulkan persoalan yang lebih rumit dan krusial serta berdampak negatif terhadap kehidupan keluarganya khususnya ibu yang mempunyai anak di usia emas.

Dengan demikian, wanita karir memiliki beban yang lebih berat. Disatu sisi ia harus bertanggung jawab atas urusan-urusan rumah tangganya, disisi lain ia juga harus bertanggung jawab atas pekerjaan kantornya. Hal ini tidak jarang sangat rentan menimbulkan masalah, karena seorang ibu senantiasa dipersalahkan ketika anak-anak mereka prestasi belajarnya menurun atau merasa kurang diperhatikan karena jaranganya berkomunikasi.

Komunikasi antara ibu dan anak amatlah penting dan memiliki arti luas. Tak hanya memberikan informasi semata, tetapi juga aspek mendidik, memotivasi, merangsang pemikiran, dan memacu kreatifitas adalah tujuan dari komunikasi. Oleh karena nya, komunikasi amat mempengaruhi kecerdasan sifat, dan sikap anak dimasa mendatang. Komunikasi yang efektif juga membantu orang tua untuk siap menghadapi perkembangan anak. Anak pada usia 2-4 tahun memasuki fase kemajuan bahasa serta pertumbuhan kemauannya, secara kognitif pada usia tersebut hanya melihat dunia dan menilai menurut keadaan dan sifat batinnya. Meskipun demikian, masih banyak para anggota keluarga tidak memahami bagaimana pentingnya efektivitas dalam berkomunikasi, karena ketika manusia dilahirkan, ia tidak dengan sendirinya dibekali dengan kemampuan untuk berkomunikasi efektif. Komunikasi dianggap efektif paling tidak harus menghasilkan lima hal, yaitu pengertian, kesenangan, pengaruh pada sikap,

hubungan yang semakin baik, dan tindakan (Daryanto, 2010).

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Rivai (2004) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Orang-orang merasa stress karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman (Sopiah, 2008)

Menurut Robbins (2011) stress adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu di konfrontasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan atau hasilnya di persepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Stress merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, dan dapat memunculkan perilaku-perilaku yang kurang baik.

Menurut Robbins (2011) mencoba mengelompokkan aspek-aspek stress kerja kedalam tiga aspek yaitu, aspek fisiologis, aspek psikologis, dan aspek perilaku. Selanjutnya menurut Robbins (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja ada dua yakni faktor dari organisasi, dan faktor personal individu.

Komunikasi Interpersional

Menurut Mulyana (2005) menyatakan komunikasi antar pribadi (*interpersonal communication*) adalah komunikasi antara orang-orang secara tatap muka, yang memungkinkan setiap pesertanya menangkap reaksi orang lain secara langsung, baik secara verbal ataupun nonverbal. Pace (2007) mengemukakan bahwa komunikasi antarpribadi atau *interpersonal communication* merupakan proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima dan menanggapi secara langsung.

Menurut De Vito (2011) komunikasi interpersonal adalah interaksi verbal dan nonverbal antara dua atau lebih orang yang saling tergantung satu sama lain, komunikasi antar pribadi adalah komunikasi antara dua orang dan dapat berlangsung dengan dua cara yaitu komunikasi tatap muka dan komunikasi bermedia.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal adalah komunikasi diantara dua orang secara langsung atau secara tatap muka berbentuk verbal maupun nonverbal dalam menjalin komunikasi.

Menurut De Vito (2011) aspek-aspek komunikasi interpersonal terdiri dari empat aspek, meliputi: keterbukaan, dukungan, kepositifan, dan kesamaan. Selanjutnya De Vito (2011) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komunikasi interpersonal yaitu, percaya, sikap suportif, dan sikap terbuka.

Wanita Karir

Menurut Qomariah (2015) wanita karir adalah peran wanita di samping menjadi ibu rumah tangga juga masih aktif berkariyer dan bekerja pada suatu instansi sesuai dengan kemampuan. Adapun Munandar (2016), wanita karier adalah wanita yang berkecimpung di dalam kegiatan profesi (usaha dan perusahaan). Selain itu wanita yang berkariyer merupakan wanita yang melakukan pekerjaan sesuai dengan bidang ilmu dan keahliannya.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa wanita karir adalah seorang wanita yang memiliki pendidikan cukup tinggi dan masih memiliki kegiatan profesi atau bekerja pada instansi, usaha, dan perusahaan selain dari kegiatan sehari-harinya sebagai ibu rumah tangga didalam keluarga, tidak jarang posisi pekerjaan seorang wanita karir sama dengan seorang laki-laki.

Adapun dampak dari seorang wanita karir dapat disimpulkan ada dampak positif seperti kedudukan wanita atau ibu didalam masyarakat terangkat, namun juga ada dampak negatif seperti kelelahan akibat tugas kantor membuat tugas didalam keluarga terkadang mengarah ke suami ataupun anak.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono (2016), dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme,

digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu,

Penelitian ini menggunakan metode terpakai Menurut Hadi (2016) bahwa uji terpakai dilakukan langsung pada sampel penelitian, ukuran sampel biasanya lebih besar, butir yang gugur dikeluarkan dari analisis, analisis diulang untuk butir yang sah, dan hasil analisis terakhir ditransfer untuk dianalisis keandalan dan keshahihan faktor. Setelah pengumpulan data selanjutnya dilakukan uji reabilitas dengan menggunakan SPSS *versi 25 for windows* (Rahmanto, 2012). Alat pengukuran atau instrument yang digunakan ada dua macam, yaitu alat ukur DASS (*Depression Anxiety Stress Scale*) untuk stress kerja dan komunikasi interpersonal. Sampel dalam penelitian ini ialah wanita karir di Kota Samarinda yang berjumlah 100 orang.

Analisa yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja pada wanita karir di Kota Samarinda dengan menggunakan analisis paramterik yaitu *product moments*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil pengukuran melalui skala skala komunikasi interpersonal yang telah dilakukan diperoleh mean empirik (100.81) > mean hipotetik (72) dengan kategori tinggi. Adapun sebaran frekuensi data untuk skala komunikasi interpersonal pada anggota wanita karir di Samarinda sebagai berikut: sebaran data komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa komunikasi wanita karir di Samarinda ada pada tingkatan sangat tinggi sejumlah 81 orang dengan presentase 81%. Selanjutnya bahwa tingkat stress kerja pada wanita karir di Samarinda berjumlah 67 orang dengan presentase 67%.

Hasil uji asumsi normalitas sebaran terhadap variabel kominakasi interpersonal menghasilkan nilai $Z = 0.087$ dan $p = 0.065$. Hasil uji menyatakan bahwa $p > 0.05$, yang artinya sebaran butir-butir komunikasi interpersonal adalah normal. Sedangkan sebaran terhadap variabel stress kerja menghasilkan nilai $Z = 0.079$ dan $p = 0.124$. Hasil uji menyatakan bahwa $p > 0.05$, artinya hal ini menunjukkan sebaran butir-butir skala stress kerja adalah normal. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja normal, sehingga untuk penelitian ini, peneliti menggunakan analisis data secara parametrik yaitu menggunakan korelasi *product moments*.

Hasil uji hasil uji linearitas antara variabel komunikasi interpersonal dengan stress kerja

mempunyai nilai *linearity* F hitung = 0.618 < F tabel = 1.68 dan $p = 0.090 > 0.05$ yang berarti hubungannya dinyatakan *linear*.

Hasil pengujian nilai korelasi *product moment's* didapatkan r_{hitung} sebesar 0.606, dan sig. sebesar 0.000. Dapat disimpulkan bahwa nilai 0.606 merupakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan nilai sig. $0.000 < 0.050$ dimana angka ini menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan stress kerja pada wanita karir di Samarinda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang terbentuk adalah sebesar $r_{hitung} = 0.606 > r_{tabel} = 0.197$, dan $p = 0.000$, nilai 0.606 merupakan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana angka ini menunjukkan terdapat korelasi atau hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan komunikasi interpersonal. Terdapat hubungan ini dikarenakan baiknya komunikasi interpersonal dari seorang wanita karir, namun tidak menurunkan tingkatan stress kerja yang dirasakan wanita karir dikarenakan adanya faktor-faktor lain.

Salah satu faktor yang memengaruhi stress merujuk hasil penelitian tersebut Sarafino (2006) menyatakan bahwa stress adalah kondisi yang disebabkan oleh interaksi antara individu dengan lingkungan, menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan-tuntutan, berasal dari situasi yang bersumber pada sistem biologis, psikologis dan sosial dari seseorang. Pendapat ini diperkuat oleh penelitian Ardiyansyah dan Meiyuntariningsih (2016) yang berjudul "*Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir*". Menghasilkan bahwa stress kerja pada wanita karir dapat dihasilkan karena adanya konflik peran ganda yang sedang dihadapi, namun arah stress tidak selalu kearah negatif, ada juga yang mengarah positif seperti tuntutan prestasi.

Berdasarkan hasil pengukuran melalui skala komunikasi interpersonal yang telah dilakukan diperoleh mean empirik (100.81) > mean hipotetik (72) dengan kategori tinggi yang berarti dapat disimpulkan bahwa jalinan komunikasi interpersonal yang dilakukan para wanita karir di Kota Samarinda cukup baik.

Menurut De Vito (2011) seorang individu yang mempunyai komunikasi interpersonal yang baik cenderung mampu untuk berinteraksi secara terbuka dan jujur serta bertanggung jawab dengan stimulus yang ada, mampu merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu menciptakan situasi yang lebih deskriptif dan tidak evaluatif dalam komunikasi,

mampu bersikap positif terhadap diri sendiri maupun orang lain dalam situasi komunikasi, dan mampu menggambarkan keinginan seseorang untuk bekerja sama dalam menyelesaikan masalah. Rachmadhani (2013) mengungkapkan dalam penelitiannya tidak semua komunikasi yang baik dapat menyelesaikan masalah terkadang ada kesalahpahaman penangkapan terjadi bila komunikasi tidak berjalan dengan baik dan lancar sehingga dapat menimbulkan konflik didalam rumah tangga.

Berdasarkan sebaran data diatas dapat bahwa tingkat stress kerja sangat berat pada wanita karir di Samarinda berjumlah 67 orang dan 37 orang mengalami stress kerja dengan tingkatan berat. Stress yang disebabkan oleh pekerjaan dikantor dapat disebut dengan stress kerja. Pada dasarnya setiap pekerjaan dapat dikatakan sebagai penyebab munculnya stress kerja. Tuntutan-tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan dianggap sebagai sumber utama yang menyebabkan stress kerja. Tuntutan-tuntutan pekerjaan tersebut dapat berupa beban kerja yang berlebih, desakan waktu (*deadline*), konflik peran, dan sebagainya.

Menurut Selye (dalam Waluyo, 2013), stress kerja adalah respon individual terkait stressor dari lingkungan pekerjaan, dimana respon tersebut dapat berupa respon fisiologis, psikologis, maupun perilaku. Kelelahan secara fisik dan psikologis menggambarkan gejala stress yang dialami oleh individu, dimana hal tersebut dapat mempengaruhi efektivitas kinerja individu dengan individu lain. Keadaan stress muncul apabila terlalu banyak tuntutan yang mengancam kesejahteraan seseorang.

Hasil analisis parsial menunjukkan bahwa aspek keterbukaan berhubungan terhadap stress kerja dengan nilai r hitung = 0.612, dan $p = 0.000$, hal tersebut bermaksud adanya keterbukaan dalam sebuah komunikasi yang dilakukan oleh individu untuk mengatasi permasalahan yang dia hadapi. Aspek dukungan juga menunjukkan keterkaitan dengan stress kerja dengan nilai r hitung = 0.461, dan $p = 0.000$, hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan dalam komunikasi memberikan peran penting pada wanita karir, untuk bisa menyelesaikan tugas dan permasalahan. Adapun aspek kepositifan juga berhubungan dengan stress kerja dengan nilai r hitung = 0.686, dan $p = 0.000$, yang menunjukkan bahwa berkomunikasi secara positif mampu mengati beban permasalahan yang dialami oleh individu.

Menurut Pace & Faules (2005) perilaku komunikasi dan reaksi telah lama dianggap sebagai

anteseden dan konsekuensi keadaan yang penuh stres. Dengan kata lain, cara orang berkomunikasi boleh jadi menimbulkan stres pada diri mereka dan orang lain, dan stres boleh jadi mempengaruhi cara orang berkomunikasi". Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal yang buruk antar pegawai dapat menjadi penyebab terjadinya stress kerja pada pegawai, sebaliknya kondisi psikologis yang "full stress" akan mempengaruhi bagaimana pegawai mengadakan interaksi dengan rekan kerjanya, termasuk salah satu diantaranya adalah kemampuan komunikasi interpersonal

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut, terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal terhadap stress kerja pada wanita karir di Kota Samarinda.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Subjek Penelitian
 - a. Diharapkan subjek yang sudah memiliki komunikasi interpersonal yang baik agar mengurangi tingkat stress dengan cara menjalin keterbukaan dalam komunikasi serta peran penting dukungan dari pasangan sebagai penguat komunikasi interpersonal dalam keluarga.
 - b. Dalam mengurangi stres pada karyawan diharapkan agar instansi tempat bekerja membaerikan pelatihan manajemen stress, dan agenda liburan bersama dengan para karyawannya sehingga dapat menjalin hubungan yang baik antar karyawan lain.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran peneliti terhadap peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis maupun pokok bahasan yang sama diharapkan dapat memperdalam penelitian ini, yang diharapkan dapat memberikan dampak yang lebih positif bagi para subjek penelitian agar mereka mengetahui dan menyadari bahwa komunikasi interpersonal adalah salah satu hal yang penting dalam meningkatkan hubungan antara ibu dan anak

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiyansyah, R. Y., & Meiyutariningsih, T. (2016). Dukungan Sosial Suami, Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Indonesia Persona*. 5 (1), 92-98.
- Baso, Z. A. (2000). *Kekerasan Terhadap Perempuan: Menghadang Langkah Perempuan*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada.
- Cangara, H. (2010). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Daryanto. (2010). *Media Pembelajaran*. Yogyakarta: Gava Media.
- DeVito, J. (2011). *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang Selatan: Karisma Publishing Group.
- Diasmoro, O. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Karyawan Dewasa Awal Bagian Produksi PT. Gangsar Tulungaagung. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 5 (1). 107-125.
- Gunawati, S., & Hartati, L. (2006). Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Mahasiswa-Dosen Pembimbing Utama Skripsi dengan Stres dalam Menyusun Skripsi. *Jurnal Psikologi*. 3 (2), 93-115.
- Handoyo, S. (2001). Stres pada Masyarakat Surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*. 3 (12), 61-74.
- Harun, I., & Rifqoh. (2015). *Super Mom*. Yogyakarta: Andi Offset
- Ihromi, O. (2009). *Wanita Bekerja dan Masalah-Masalahnya*. Jakarta: Pusat Pengembangan Sumber Daya Wanita.
- Indrawati, S. W. (2007). *Teori Observasi Handout Kuliah*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Kusasi, M. (2014). Hubungan Empati dan Komunikasi Interpersonal Dengan Kualitas Hidup. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 3(1), 37-49.
- Maghfiroh. (2005). Penyesuaian Diri pada Remaja Awal dalam Lingkungan Pondok Pesantren Modern. *Jurnal Psikologi UMS*. 2 (4), 95-110.
- Mangkunegara, A. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, D. (2005). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munandar. A. S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.

- Pace, R. W. (2007). *Komunikasi Organisasi Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putrianti, F. G. (2007). Kesuksesan Peran Ganda Wanita Karir, Ditinjau dari Dukungan Suami, Optimisme dan Strategi Coping. *Indegenous. Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*. 9 (1), 1-2.
- Rachmadhani, C. (2013). Strategi Komunikasi dalam Mengatasi Konflik Rumah Tangga Mengenai Perbedaan Tingkat Penghasilan di RT. 29 Samarinda. *Ejournal Ilmu Komunikasi*. 1 (1), 212-228.
- Rakhmat, J. (2007). *Metode Penelitian Komunikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology Biopsychosocial Interaction* (5th ed). USA: John Willey & Sons
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga*. Yogyakarta: STIE YPKN.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sudhana, H. (2013). Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal Pasutri dengan Keharmonisan dalam Pernikahan. *Jurnal Psikologi Udayana*. 1 (1), 22-30.
- Suranto, A. (2011). *Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Work-Family Issue Terhadap Absence dan Turnover. *Jurnal Widya Manajemen & Akuntansi*. 2 (3), 75-90.
- Waluyo. (2013). *Perpajakan Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiryanto. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widayarsana.
- Yusuf, Syamsu. 2006. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Zizousari., & Chan, Y. (2016). *Working Mom is Super Mom*. Yogyakarta: Trans Idea Publishing.