



JURNAL ILMIAH PSIKOHUMANIKA
[Http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php](http://psikohumanika.setiabudi.ac.id/index.php)

HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA WANITA KARIR YANG SUDAH MENIKAH DI YAYASAN IGASAR PADANG

Ifani Candra¹⁾, Atikah Nurul Huda²⁾

^{1,2)} Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia ‘YPTK’ Padang

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima 11 Februari 2017

Disetujui 28 April 2017

Dipublikasikan Juni 2017

Keywords

Stres Kerja, *Burnout*, wanita karir

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada wanita karir yang berprofesi sebagai guru dan sudah menikah di Yayasan Igaras, Padang. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada wanita karir yang sudah menikah. Hipotesis yang diajukan adalah terdapatnya hubungan yang positif antara stres kerja dengan *burnout* yang artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi pula *burnout*, begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja semakin rendah pula *burnout* pada wanita karir yang sudah menikah di Yayasan Igaras. Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru yang sudah menikah di Yayasan Igaras yang berjumlah 131 orang. Adapun teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan jumlah 94 orang. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Stres Kerja dan Skala *Burnout*.

Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah menggunakan korelasi *product moment person* yang menunjukkan bahwa $(r) = 0,679$ dengan nilai $(p) = 0,000$ ($p < 0,01$), artinya terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara stres kerja dengan *burnout*. Berarti hipotesis diterima.

Alamat Korespondensi:

Jurusan Psikologi Fakultas Psikologi

Universitas Putra Indonesia ‘YPTK’

Padang,

E-mail : ifani_candra@yahoo.com

p-ISSN: 1979-0341

e-ISSN : 2302-0660

PENDAHULUAN

Manusia memiliki tugas untuk memenuhi kebutuhannya agar dapat bertahan hidup di muka bumi. Pemenuhan kebutuhan itu dapat seperti kebutuhan akan kasih sayang, pendidikan, dan untuk bertahan hidup seperti makan, minum, dan tempat tinggal. Pemenuhan kebutuhan bertujuan untuk kesejahteraan hidup. Pernyataan ini didukung oleh Astuti (2013) bahwa kesejahteraan pada hakekatnya dapat terpenuhinya kebutuhan (pangan, sandang, dan papan) yang harus diperoleh dengan kekayaan dan pendapatan yang dimiliki. Untuk dapat mencapai kesejahteraan tersebut manusia bertugas menjalani pendidikan yang bagus, kemudian mendapatkan pekerjaan yang layak.

Bekerja merupakan salah satu cara untuk dapat memenuhi kebutuhan. Salah satu bentuk bekerja adalah sebagai guru. Guru adalah profesi pengajar, di sekolah. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, guru adalah orang yang pekerjaannya mata pencahariannya, profesinya mengajar. Dalam dunia kerja, guru atau bahkan profesi lainnya yang sebelumnya dijalani oleh pria. Sekarang, dengan semangat, wanita melakukan emansipasi dalam berbagai bentuk aktivitas. Emansipasi dalam pengertian yang luas mengandung maksud kebebasan, Kartono (2007). Seiring berjalannya perkembangan zaman, peran sebagai seorang guru dapat dilakukan oleh wanita. Wanita yang bekerja memiliki peran ganda, karena disamping harus bekerja, ia juga harus mengurus rumah. Terlebih jika ia sudah menikah. Dalam pernikahan wanita memiliki tugas untuk menjadi seorang istri bagi suaminya. Dan menjadi seorang ibu untuk anaknya. *International Institute of Population Science* di Indonesia terdapat lebih dari 40% wanita yang menjalankan fungsi ganda, yaitu membesarkan anak sambil bekerja (dalam Siregar, 2007).

Seringkali wanita yang sudah menikah dan bekerja disebut sebagai wanita karir. Menurut Anoraga (2014) wanita karir adalah wanita yang memperoleh atau mengalami perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan, dll. Sebagian wanita yang memilih untuk berkarir dikarenakan ingin membantu keuangan keluarganya, dan keinginan untuk menyalurkan keinginannya. Sebagai seorang istri dan ibu, ia memiliki tanggung jawab atas rumah sepenuhnya. Seperti halnya menyiapkan makanan, pakaian, dan membersihkan rumah. Disamping itu ia juga

memiliki banyak pekerjaan yang mungkin belum terselesaikan. Terkadang pekerjaan itu harus dibawa pulang kerumah karena belum terselesaikan. Dengan banyaknya kegiatan seperti ini, membuat mereka mengalami kejenuhan, terutama jika pekerjaan tersebut melampaui batas maksimalnya.

Kejenuhan seringkali diistilahkan dengan *Burnout*. Seperti yang dikatakan oleh Muslihudin (dalam Maharani, 2012) kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang. Hal yang terlihat dalam *burnout* seperti kebosanan, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang perlahan memburuk, mulai kurangnya kehadiran ditempat kerja, atau bahkan penyakit. Kejenuhan dalam bekerja akan lebih rentan terjadi pada wanita.

Wanita karir yang sudah menikah akan mudah terkena *burnout*. Hal ini didukung oleh Schultz & Schultz (dalam Khusniyah, 2014) yang mengungkapkan bahwa wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional. Disamping itu Davidson & Klevens (dalam Khusniyah, 2014) juga mengatakan bahwa wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik antara karir dan keluarga dibandingkan dengan pria.

Banyaknya pekerjaan wanita karir yang berlangsung dalam jangka panjang tadi, serta kelelahan bekerja baik secara fisik maupun psikis membuat wanita merasa tertekan. Perasaan tertekan lebih di dominasi oleh keadaan psikis seseorang. Perasaan tertekan yang dirasakan tadi dapat menimbulkan stres. Secara sederhana menurut Anoraga (2009) stres sebenarnya merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Menurut Santrock (dalam Khusniyah, 2014) ia menyatakan bahwa stres adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya. Keadaan menekan yang terjadi dilingkungan kerja diistilahkan dengan stres kerja.

Ermawati (2016) menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan wanita, menyita banyak waktu dan tenaga, dalam kegiatannya wanita harus mampu membagi waktu antara bekerja dengan mengurus rumah tangga. Beberapa perempuan bahkan mengabaikan kepentingan diri sendiri karna lebih mengutamakan kepentingan pekerjaan dan keluarga, Handayani (2013).

Salah satu lingkungan yang memicu timbulnya stres terjadi dalam lingkungan kerja yang menekan di kantor. Seperti halnya yang dialami oleh wanita karir. Perbedaan yang ada antara pria dan wanita perlahan hilang, sekarang peranan pria dan wanita secara perlahan – lahan berubah. Semakin lama semakin banyak wanita yang memasuki kehidupan organisasi, membuat wanita menjadi lebih rentan terkena stres. Stress kerja dapat menyebabkan kelelahan dan bahkan drop pada situasi kerja serta kejenuhan dalam pekerjaan.

Pernyataan ini didukung oleh Leatz & Stolar (dalam Rahmawati, 2013) *burnout* didefinisikan sebagai kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan kelelahan emosional, yang terjadi karna stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Dalam pernyataan ini dikatakan bahwa *burnout* disebabkan karna stres yang diderita dalam waktu jangka panjang.

Berdasarkan fenomena yang terjadi, serta acuan dari penelitian terdahulu oleh Yunita Rahmawati, 2013 yang berjudul *Hubungan Antara Stress Kerja dengan Burnout pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama*. Dalam Penelitian ini yang membedakan peneliti dengan peneliti sebelumnya berada pada subjek penelitian, peneliti menggunakan wanita karir yang sudah menikah pada penelitian.

Pengajuan subjek wanita karir berdasarkan acuan dari penelitian terdahulu yaitu Sry Rosita tahun 2012 yang berjudul *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi*. Dalam penelitian ini yang membedakan peneliti dengan peneliti sebelumnya adalah dalam penelitian ini stress kerja digunakan sebagai variabel bebas, dan peneliti menggunakan *Burnout* sebagai variabel terikat. Subjek

penelitian yang digunakan adalah wanita karir yang sudah menikah di Yayasan Igaras, yang berprofesi sebagai guru. Untuk itu peneliti ingin meneliti mengenai Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Wanita Karir Yang Sudah Menikah di Yayasan Igaras, Indarung Padang.

Menurut Leatz dan Stolar (dalam Rahmawati, 2013) *burnout* didefinisikan sebagai kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*) dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, *burnout* juga merupakan sebuah penyakit melainkan hasil dari sebuah reaksi sebagai akibat dari harapan dan tujuan yang tidak *realistic* dengan perubahan (situasi) yang ada.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* adalah keadaan yang dialami seseorang berupa kejenuhan kerja, kelelahan mental, fisik, yang disebabkan oleh situasi kerja yang menuntut yang terjadi dalam jangka waktu yang panjang yang menyebabkan tidak ada kesesuaian antara seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Leiter & Maslach (1997:08) ada tiga dimensi dari *burnout*, yaitu; (1) ***Exhaustion***, Ketika pekerja merasakan kelelahan (*exhaustion*), mereka cenderung berperilaku *overextended* baik secara emosional maupun fisik. Mereka tidak mampu menyelesaikan masalah mereka. Tetap merasa lelah meski sudah istirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas. (2) ***Cynicism***, Ketika pekerja merasakan *cynicism* (sinis), mereka cenderung dingin, menjaga jarak, cenderung tidak ingin terlibat dengan lingkungan kerjanya. *Cynicism* juga merupakan cara untuk terhindar dari rasa kecewa. Perilaku negatif seperti ini dapat memberikan dampak yang serius pada efektivitas kerja. (3) ***Ineffectiveness***, Ketika pekerja merasa tidak efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri berkurang. Pekerja menjadi tidak percaya dengan dirinya sendiri dan orang lain tidak percaya dengannya.

Stres yang menyertai tantangan dilingkungan kerja (seperti memiliki banyak proyek, tugas dan tanggung jawab), beroperasi sangat berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan (birokrasi, politik kantor, kebingungan terkait tanggung jawab bekerja) (Robbins dalam Siregar, 2013).

Aamodt (dalam Marliani, 2015) memandang stres kerja sebagai respons adaptif yang merupakan karakteristik individual dan konsekuensi dan tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Sedangkan menurut Kartono (dalam Rahmawati, 2013) stres kerja diartikan sebagai keadaan tertekan pada individu baik secara fisik atau psikologis dalam menyelesaikan suatu tugas di lingkungan kerja.

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Gibson dalam Rosita, 2012).

Dari beberapa pernyataan dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi dimana individu mengalami ketegangan emosional atau perasaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis dalam menghadapi tugas pekerjaan dalam lingkungan kerja yang mampu menghambat kemampuan seseorang.

Judge dan Robbins (2008) mengelompokkan gejala stres ke dalam 3 kategori umum: (1) **Gejala Fisiologis**, Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung, dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. (2) **Gejala Psikologis**, Stres dapat menyebabkan ketidapuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidapuasan terkait dengan pekerjaan. Stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya, seperti ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan. (3) **Gejala Perilaku**, Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain itu juga

perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data dalam metode ini menggunakan skala. Alat ukur yang digunakan dalam pengumpulan data adalah skala stres kerja dan skala *burnout* dengan menggunakan skala model likert, yaitu suatu metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subjek sebagai penentu nilai skalanya.

Dalam penelitian ini sampelnya terdiri dari Wanita Karir yang Sudah Menikah di Yayasan Igaras. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Sugiyono (2014) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 94 orang.

Skala dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yang merupakan salah satu teknik untuk mencari derajat keeratan atau keterkaitan pengaruh antara variabel independent dengan variabel dependen (Azwar, 2014). Reliabilitas pada skala *burnout* dan stres kerja melalui teknik analisis data *Alpha Cronbach*. Setelah melalui proses penghitungan hasil *try out*, maka diperoleh nilai koefisien reliabilitas pada skala *burnout* sebesar 0,881. Dan pada skala stres kerja sebesar 0,922.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji korelasi *Product Moment (Pearson)* yang dilakukan dengan bantuan IBM SPSS 21 dengan *level of significant* (α) 0,01 dan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) = 0,679 dengan nilai (p) sig = 0,000, karena nilai (p) sig $0,000 < 0,01$ maka hipotesis diterima.

Tabel 1
Hasil Uji Korelasi Antara Stres Kerja dengan Burnout

Nilai Korelasi (r)	(α)	R Square	P	Kesimpulan
0,679	0,01	0,462	0,000	Sig (2-tailed) 0,000 < 0,01 level signifikan (α) berarti hipotesis diterima

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas, terlihat korelasi yang signifikan antara Stres Kerja dengan *Burnout*, yaitu sebesar $r = 0,679$ dengan taraf signifikan $P = 0,000$. Hal ini menunjukkan korelasi yang positif, berarti jika *Burnout* tinggi, maka Stres Kerja juga tinggi dan sebaliknya. Hal ini diperkuat dengan hasil uji signifikansi dengan bantuan *IBM SPSS 21,0* didapatkan $P = 0,000 < 0,01$ level of significant (α), yang berarti terdapat hubungan yang *significant* antara Stres Kerja dengan *Burnout* pada wanita karir yang sudah menikah di Yayasan Igaras.

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dengan *burnout* dengan arah positif, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *burnout*. Dan begitu juga sebaliknya semakin rendah stres kerja maka semakin rendah *burnout*. Adapun sumbangan efektif sebesar 46% dan 54% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu beban kerja, terkait imbalan, terasing dari komunitas yang dapat mempengaruhi *burnout*.

Gambaran Stres Kerja dan *Burnout* dapat diketahui dengan kategori yang terbagi dalam tiga macam yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Kategori yang digunakan adalah kategori 3 jenjang :

Tabel 2
Descriptive Statistic Stres Kerja dan Burnout

Variabel	N	Min	Max	Mean	Standar Deviasi
Stres Kerja	94	55	95	72,95	9,765
<i>Burnout</i>	94	30	76	51,39	10,944

Tabel 3
Kategori Stres Kerja dan Burnout

Variabel	Skor	Jumlah	Persentase (%)	Kategori
Stres Kerja	$X < 63$	13	13,82%	Rendah
	$\geq 63 - > 83$	65	69,14%	Sedang
	$X \geq 83$	16	17,02%	Tinggi
Burnout	$X < 40$	10	10,63%	Rendah
	$\geq 40 - < 62$	63	67,02%	Sedang
	$X \geq 62$	21	22,34%	Tinggi

Berdasarkan tabel diatas diketahui pada variabel stres kerja diperoleh gambaran bahwa stres kerja pada kategori tinggi yaitu sebesar 17,02%, ketegori sedang 69,14% dan 13,82% untuk kategori rendah, sedangkan untuk variabel *burnout* pada kategori tinggi yaitu sebesar 22,35%, kategori sedang sebesar 67,02% dan rendah sebesar 10,63%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa rata-rata subjek penelitian memiliki stres kerja dan *burnout* dalam kategori sedang.

Marliani (2015) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dan karakteristik aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres kerja dan *burnout* memiliki keterkaitan yang nyata, hal ini disebabkan stres dapat memberikan dampak negatif maupun positif bagi individu, apabila individu tidak bisa mengelola kondisi stres maka akan terjadi distress dan sebaliknya (Selye dalam Rahmawati, 2013).

Leatz & Stolar (dalam Samsuddin, 2013) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional sebab stres yang dialami berlangsung dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi serta tingginya standar keberhasilan pribadi. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental (Butar, 2015).

Pernyataan ini didukung oleh Freudenberger (dalam Butar, 2015) menyatakan bahwa *burnot* merupakan representasi dari sindrom *psychological stres* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. Hasil

sumbangan variabel lain menunjukkan bahwa sumbangan stres kerja dengan *burnout* adalah 46% dan 54% lagi ditentukan oleh sumbangan variabel lain. Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memberikan sumbangan yang rendah terhadap *burnout*, artinya masih ada faktor lain yang memberikan sumbangan terhadap *burnout* selain stres kerja. Faktor lainnya seperti beban kerja, terkait imbalan, terasing dari kelompok, dan motivasi kerja yang dapat mempengaruhi *burnout*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah positif antara stres kerja dengan *burnout* pada wanita karir yang sudah menikah di Yayasan Igaras, artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *burnout*, hal ini juga berlaku sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka semakin rendah *burnout*.

Sumbangan variabel yang di dapatkan dari korelasi parsial dengan menggunakan *r square* menunjukkan bahwa sumbangan variabel stres kerja dengan *burnout* adalah sebesar 46%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja memberikan sumbangan yang cukup kuat terhadap *burnout*, sedangkan 54% lagi masih ada faktor lain yang memberikan sumbangan terhadap *burnout* selain stres kerja. Faktor lainnya seperti beban kerja, terkait imbalan, dan motivasi kerja yang mempengaruhi kematangan emosi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Bunout* Pada Wanita Karir Yang Sudah Menikah di Yayasan Igaras, maka peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan yang diharapkan dapat bermanfaat, diantara

Bagi Yayasan kepada pimpinan yayasan memberikan perhatian kepada guru seperti memberikan dukungan sosial dengan cara bekerja sesuai kompeten

yang dimiliki guru. Meningkatkan lagi kondisi kerja yang menyenangkan dengan mendengar keluhan yang mengganggu aktivitas bekerja.

Bagi guru wanita diharapkan agar lebih memperhatikan kondisi fisik yang dialami, tidak menghiraukan gejala-gejala kecil yang timbul serta memperhatikan lingkungan kerja pribadi dan menjalin hubungan yang baik diantara sesama rekan.

Bagi peneliti lain, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan, bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian lebih lanjut dengan jenis bidang yang sama. Dan bagi yang berminat mengadakan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain dalam *burnout* yaitu beban kerja, perasaan terhadap kontrol, terkait imbalan, terasing dari komunitas, dan motivasi kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2014. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, Asri Wahyu W. 2013. Peran Ibu Rumah Tangga Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Keluarga. *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Azwar Syaifuddin. 2014. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Butar, Butar Inra R.T. 2015. Hubungan Antara *Burnout* Dengan Prestasi Kerja *Insurance Agents* Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan. *Skripsi*. Medan: Universitas HKBP Nommensen
- Ermawati, Siti. 2016. Peran Ganda Wanita Karier. *Jurnal*. Bojonegoro: IKIP Bojonegoro
- Handayani, M. Th. & Ni Wayan Putu Artini. 2009. Kontribusi Pendapatan Ibu Rumah Tangga Pembuat Makanan Olahan Terhadap Pendapatan Keluarga. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bali: Universitas Udayana
- Kartono, Kartini. 2007. *Psikologi Wanita 2 (Menenal Wanita Sebagai Ibu & Nenek)*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Khusniyah, Nur Andita. 2014. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. *Naskah Publikasi*. Jawa Tengah: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Leiter, P. Michael & Christina Maslach. 1997. *The Truth About Burnout*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maharani, Puspa Ayu.2012. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan.*Jurnal STIKES*. Jawa Timur:Stikes RS Baptis Kediri
- Marliani, Rosleny. 2015. *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Rahmawati, Yunita. 2103. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. *Naskah Publikasi*. Jawa Tengah: Surakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosita, Sry. 2012. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dosen Wanita Di Fakultas Ekonomi Universitas Jambi. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Jambi: Universitas Negeri Jambi
- Samsudin. 2013. *Burnout* Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus. Ejournal Psikologi. Samarinda: Fisip Unmul
- Siregar, Mastauli. 2007. Keterlibatan Ibu Bekerja Dalam Perkembangan Pendidikan Anak. *Jurnal Harmoni Sosial*. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Siregar, Reza Akbar. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Infomedia Nusantara *Contact Center* Telkom Medan. *Skripsi*. Medan: USU
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&*. Bandung: Alfabeta.