

JOB PERFORMANCE DITINJAU DARI KONFLIK PERAN GANDA, BURNOUT DAN DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA

Tyas Martika Anggriana¹⁾, Silvia Yula Wardani²⁾, Tita Maela Margawati³⁾

¹Fakultas Ilmu Pendidikan, IKIP PGRI MADIUN
email: tyas.ma@gmail.com

²Fakultas Ilmu Pendidikan, IKIP PGRI MADIUN
email: via.ardhani@gmail.com

³Fakultas Ilmu Pendidikan, IKIP PGRI MADIUN
email: maela_margawati@yahoo.com

Abstract

Work is one of the most important aspects in the life of an adult individual. The tendency of women to work cause problems. When at work, women are faced with the demands of work, whereas when it came home, the women will be exposed to domestic roles. Conditions of discomfort experienced by individuals in living their daily activities can lead to the emergence of stress. Stress experienced by individuals who work directly with the human face as a recipient of the service referred to as burnout. To face of stressful events, individuals need a social support. This study aims to determine the influence of work-family conflict, burnout and families support to job performance. This research was conducted in Institute of Teacher Training and Education PGRI Madiun. The study was conducted by using a quantitative approach non-experimental ex post-facto. Data collection techniques used is by using a questionnaire. The data analysis technique used is the regression analysis. The results of the analysis of research data shows that there is simultaneously a significant influence work-family conflict, burnout and families support to job performance. While partial analysis showed no significant effect on the work-family conflict job performance, significant effect of burnout on job performance and significant effect of families support to job performance.

Keywords: Job Performance, Work-Family Conflict, Burnout, Family Support

1. PENDAHULUAN

Bekerja dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dilakukan oleh individu dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya untuk mengaktualisasikan dirinya dan diarahkan pada pencapaian tujuan tertentu. Individu bekerja karena dilandasi oleh dorongan untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan fisiologis maupun psikologis.

Fenomena yang terjadi di masyarakat pada era globalisasi adalah semakin banyaknya perempuan yang bekerja di luar rumah. Motivasi yang mendorong perempuan bekerja tidak hanya didorong oleh kebutuhan ekonomi keluarga, melainkan juga ada dorongan untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, mengekspresikan diri di tengah-tengah keluarga dan masyarakat, mengembangkan potensi yang dimiliki serta mengaktualisasikan diri.

Sebagai seorang karyawan di tempat kerja, perempuan juga dituntut untuk memiliki produktifitas kerja yang baik. Produktifitas berhubungan erat dengan *job performance*. *Job performance* adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan

dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya (Dessler, 2009).

Job performance merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*institutional performance*) atau kinerja perusahaan (*corporate performance*) terdapat hubungan yang erat. Dengan perkataan lain bila kinerja karyawan (*individual performance*) baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan (*corporate performance*) juga baik (Hendry, 2010).

Menurut Simamora dalam Mangkunegara (2006) *job performance* dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: (a) Faktor Individual yang mencakup kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi; (b) Faktor Psikologis terdiri dari persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi; (c) Faktor Organisasi terdiri dari sumber

daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kecenderungan perempuan untuk bekerja menimbulkan persoalan. Ketika di tempat kerja, perempuan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan, misalnya tekanan kerja yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang harus segera diselesaikan sesuai dengan *deadline*. Setelah melewati jam kerja dan pulang ke rumah, perempuan akan dihadapkan pada tuntutan keluarga, misalnya berhubungan dengan waktu dan tenaga yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan rumah tangga, mengatur waktu dengan suami dan anak serta menyelesaikan urusan domestik lainnya dengan baik.

Penelitian Netemeyer (1996) menyatakan bahwa hubungan antara keluarga dan pekerjaan ini bersifat dua arah, oleh karena itu pekerjaan dapat berpengaruh pada keluarga dan sebaliknya, sehingga kedua komponen konflik peran ganda dapat dijelaskan sebagai berikut: (a) FIW (*family interference with work*). Konflik peran ganda dapat muncul akibat urusan keluarga mengganggu urusan pekerjaan, artinya bentuk konflik antar peran dimana tuntutan yang muncul di dalam keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab dalam pekerjaan. (b) WIF (*work interference with family*). Konflik peran ganda dapat muncul akibat urusan pekerjaan mengganggu urusan keluarga, artinya bentuk konflik antar peran dimana tuntutan yang muncul di dalam pekerjaan mengganggu pelaksanaan tanggung jawab dalam keluarga.

Dalam menyikapi peran ganda ini, ada perempuan yang mampu menikmatinya, namun ada juga yang merasa kesulitan sehingga semakin menimbulkan masalah dalam kehidupan sehari-hari. Kondisi ketidaknyamanan yang dialami oleh individu dalam menjalani aktivitas kesehariannya dapat menjadi pemicu munculnya stres. Stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout* (Maslach dan Jackson dalam Johana, dkk, 2007).

Burnout banyak ditemui dalam profesi *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada masyarakat umum, seperti dosen, perawat, polisi, konselor, dokter dan pekerja sosial. Meskipun tidak menutup kemungkinan *burnout* dapat terjadi pada profesi non *human service*. Gejala *burnout* muncul dalam bentuk seperti merasa terbelenggu oleh tugas, bersikap sinis

terhadap mahasiswa dan mulai enggan bekerja.

Menurut Greenberg dan Baron (1997) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout*: (a) *Physical exhaustion*, karyawan merasa energinya menurun dan sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan; (b) *Emotional exhaustion*, karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan; (c) *Mental exhaustion*, karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif, dan cenderung tidak respek terhadap diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan hidupnya secara keseluruhan; (d) *Low personal accomplishment*, karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar dimasa lalu, dan menganggap bahwa ia tidak akan sukses di masa depan.

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mendefinisikan Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dosen berkewajiban melaksanakan pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat; merencanakan, melaksanakan proses pembelajaran, serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran; meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Hal tersebut menunjukkan bahwa kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang dosen tidak hanya terbatas pada kegiatan mengajar di dalam ruang kuliah, namun masih banyak kewajiban lain yang harus dilakukan oleh seorang dosen di luar jam mengajar. Berbagai kewajiban dosen tersebut menuntut curahan tenaga, waktu dan pikiran yang harus bisa diatur dengan baik.

Dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan individu yang kurang memperoleh dukungan sosial (Taylor, 2000).

Salah satu sumber dukungan sosial adalah keluarga. Keluarga merupakan tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan (Irwanto, 2002). Keluarga adalah lingkungan yang selalu memberikan dukungan emosional untuk

menguatkan individu dalam menghadapi segala tekanan yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari. Ketika individu mendapatkan prestasi dalam pekerjaannya, keluarga akan memberikan dukungan dan penghargaan guna peningkatan pencapaian prestasi yang lebih baik. Sebaliknya, ketika sedang menghadapi kondisi yang menekan, individu akan mendapatkan kepedulian, empati dan perhatian dari anggota keluarga. Hal tersebut sesuai dengan pendapat House (Smet, 1994) yang menyebutkan jenis-jenis dukungan sosial keluarga meliputi dukungan emosional, instrumental, informatif dan penghargaan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, peneliti tertarik untuk mengetahui job performance ditinjau dari konflik peran ganda, burnout dan dukungan sosial keluarga pada dosen perempuan IKIP PGRI Madiun.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan pada kerangka berpikir yang ada, penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif-non eksperimental. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lain. Hubungan antara satu variabel dengan beberapa variabel lain dinyatakan dengan besarnya koefisien korelasi dan keberartian (signifikansi) secara statistik (Sukmadinata, 2009). Penelitian ini akan membuktikan pengaruh konflik peran ganda, burnout dan dukungan sosial keluarga terhadap job performance.

Konflik peran ganda adalah konflik yang muncul akibat terjadinya pertentangan antara peran individu di dalam keluarga dan di tempat kerja. Burnout adalah suatu bentuk kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi sebagai hasil dari tekanan pekerjaan.

Dukungan sosial keluarga adalah kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh anggota keluarga berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai, dan dicintai. Job performance adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di IKIP PGRI Madiun. IKIP PGRI Madiun adalah sebuah LPTK (Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan) yang beralamat di Jl. Setia Budi No. 85 Madiun. IKIP PGRI Madiun memiliki 13 program studi yang sudah terakreditasi oleh BAN-PT Kemendikbud.

IKIP PGRI Madiun memiliki 196 tenaga pengajar yang memiliki kualifikasi akademik sesuai dengan program studinya masing-masing. Dari 196 tenaga pengajar tersebut, 87 orang diantaranya adalah perempuan.

Populasi dalam penelitian ini dibatasi pada dosen perempuan yang telah menikah, berjumlah 69 orang. Hal ini didasarkan pada kesesuaian dengan karakteristik penelitian. Berdasarkan jumlah populasi tersebut, dilakukan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Taro Yamane, sehingga diperoleh sampel sejumlah 59 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan random sampling.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini dengan menggunakan metode angket. Angket (kuesioner) merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012).

Data yang terkumpul dari lapangan, akan di analisis menggunakan analisis regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Analisis regresi adalah analisis statistika yang memanfaatkan hubungan antara dua atau lebih peubah kuantitatif sehingga salah satu peubah dapat diramalkan dari peubah lainnya (<http://web.ipb.ac.id>). Kerlinger (2004: 929) mendefinisikan analisis regresi adalah suatu metode untuk mengkaji akibat-akibat dan besarnya akibat dari lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat, dengan menggunakan prinsip-prinsip korelasi dan regresi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap angket *job performance* diketahui bahwa frekuensi tertinggi *job performance* berada pada kategori sedang. Adapun distribusi frekuensi data angket *job performance* adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Angket *Job Performance*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	39-42	14	23,72%
Sedang	35-38	24	40,68%
Rendah	30-34	21	35,60%

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap angket konflik peran ganda diketahui bahwa frekuensi tertinggi subjek penelitian yang

mengalami konflik peran ganda berada pada kategori sedang. Distribusi frekuensi data angket konflik peran ganda adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Angket Konflik Peran Ganda

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	31-35	3	5,08%
Tinggi	26-30	23	38,98%
Sedang	21-25	26	44,07%
Rendah	15-20	7	11,87%

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap angket *burnout* diketahui bahwa frekuensi tertinggi subjek penelitian yang mengalami *burnout* berada pada kategori rendah dan sedang. Distribusi frekuensi angket *burnout* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Angket *Burnout*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	36-40	1	1,69%
Tinggi	31-35	3	5,08%
Sedang	26-30	24	40,68%
Rendah	21-25	24	40,68%
Sangat Rendah	15-20	7	11,87%

Analisis deskriptif yang dilakukan terhadap angket dukungan sosial keluarga diketahui bahwa frekuensi tertinggi dukungan sosial keluarga berada pada kategori tinggi. Distribusi frekuensi angket dukungan sosial keluarga adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Tabel Distribusi Frekuensi Angket Dukungan Sosial Keluarga

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Sangat Tinggi	41-45	14	23,73%
Tinggi	36-40	36	61,02%
Rendah	31-35	8	13,56%
Sangat Rendah	25-30	1	1,69%

Berdasarkan uji analisis regresi untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda terhadap *job performance* diperoleh nilai *Standardized Beta* sebesar -0,230 dengan taraf signifikansi 0,080 ($p < 0,05$; signifikan), berarti tidak ada pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap *job performance*.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Astrani Maherani (2008) yang menyebutkan bahwa tidak terdapat korelasi positif konflik peran ganda dan kinerja. Lebih lanjut dalam pembahasannya disampaikan bahwa hal tersebut dapat dikarenakan para ibu bekerja telah dapat mengatasi konflik peran ganda yang terjadi sehingga dapat memenuhi kebutuhan keluarga dan pekerjaan, meningkatkan karir dalam pekerjaan.

Menurut peneliti, hal ini juga dapat terjadi karena ditunjang oleh kondisi lingkungan yang memungkinkan subjek melimpahkan tugas dan tanggung jawab mengurus rumah tangga kepada pembantu rumah tangga atau kepada kerabat. Selain itu, kondisi kerja yang tidak terlalu menekan juga dimungkinkan menjadikan subjek memiliki *job performance* yang baik. Hubungan kekerabatan yang erat dalam keluarga serta dukungan suami menyebabkan ringannya tekanan dalam keluarga yang dialami oleh perempuan yang berperan ganda.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap *Job Performance*

Variabel	S-Beta	sig	R ²	Ket.
Konflik peran ganda dan <i>Job Performance</i>	-0,230	0,080	0,053	Tidak ada pengaruh signifikan

Berdasarkan uji analisis regresi untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *job performance* diperoleh nilai *Standardized Beta* sebesar -0,327 dengan taraf signifikansi 0,011 ($p < 0,05$; signifikan), berarti ada pengaruh signifikan *burnout* terhadap *job performance*. Pengaruh *burnout* terhadap *job performance* memiliki arah negatif, yang artinya jika *burnout* tinggi maka *job performance* rendah, dan sebaliknya jika *burnout* rendah maka *job performance* tinggi.

Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,107 yang berarti 10,7% *job performance* dipengaruhi oleh *burnout*. Seorang individu bisa menghadapi berbagai masalah di lingkungannya, baik di lingkungan keluarga, masyarakat maupun di tempat bekerja. Berbagai upaya akan dilakukan oleh individu untuk menyelesaikan permasalahan tersebut sehingga tidak mengalami stress. Sebagai profesi yang berhubungan langsung dengan orang lain seorang dosen yang mengalami stres berkepanjangan akan dapat

menimbulkan suatu keadaan yang disebut *burnout*. *Burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan (Baron & Greenberg, 1997). Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka dikhawatirkan akan menyebabkan munculnya gangguan fisik maupun psikologis yang pada akhirnya akan menurunkan *job performance*.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Performance*

Variabel	S-Beta	Sig	R ²	Ket.
<i>Burnout</i> dan <i>Job Performance</i>	-0,327	0,011	0,107	Ada pengaruh signifikan

Berdasarkan uji analisis regresi untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap *job performance* diperoleh nilai *Standardized Beta* sebesar 0,275 dengan taraf signifikansi 0,035 ($p < 0,05$; signifikan), berarti ada pengaruh signifikan dukungan sosial keluarga terhadap *job performance*. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,076 yang berarti 7,6% *job performance* dipengaruhi oleh dukungan sosial keluarga.

Job performance perempuan yang bekerja tidak terlepas dari pengaruh dan dukungan dari keluarga terutama dukungan dari suami. Suami perlu memberikan dukungan emosional, misalnya memberikan kenyamanan sehingga istri terbebas dalam kondisi keluarga yang penuh dengan tekanan. Dukungan instrumental dapat diberikan oleh suami dalam bentuk keikutsertaannya dalam mengurus rumah tangga dan berbagi peran dalam mengasuh anak. Selain itu, motivasi dan penghargaan terhadap prestasi kerja yang diraih oleh istri juga dapat mendorong istri memiliki *job performance* yang baik. Dukungan sosial keluarga yang cukup baik dapat menguatkan kinerja dosen di tempat kerja.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap *Job Performance*

Variabel	S-Beta	Sig	R ²	Ket.
Dukungan Sosial Keluarga dan <i>Job Performance</i>	0,275	0,035	0,076	Ada pengaruh signifikan

Berdasarkan uji analisis regresi untuk mengetahui pengaruh konflik peran ganda, *burnout* dan dukungan sosial keluarga terhadap *job performance* diperoleh nilai F sebesar 3,679 dengan taraf signifikansi 0,017 ($p < 0,05$; signifikan), berarti ada pengaruh signifikan konflik peran ganda, *burnout* dan dukungan sosial keluarga terhadap *job performance*. Hasil analisis regresi menunjukkan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,167 yang berarti 16,7% *job performance* dipengaruhi oleh konflik peran ganda, *burnout* dan dukungan sosial keluarga.

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Pengaruh Konflik Peran Ganda, *Burnout* dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap *Job Performance*

Variabel	F	sig	R ²	Ket.
Konflik Peran Ganda, <i>Burnout</i> dan Dukungan Sosial Keluarga terhadap <i>Job Performance</i>	3,679	0,017	0,167	Ada pengaruh signifikan

Job performance perempuan yang sudah menikah akan dipengaruhi oleh statusnya sebagai ibu rumah tangga. Perempuan yang sudah menikah akan menjalankan peran domestik sebagai ibu rumah tangga yang bertanggung jawab atas pengelolaan rumah tangga. Di sisi lain, perempuan yang bekerja dituntut memiliki dedikasi yang tinggi di tempat kerja, memiliki motivasi kerja yang tinggi, ulet dan mampu menyelesaikan beban kerja dengan baik. Artinya, perempuan bekerja yang telah menikah harus mampu membagi waktu dan perhatiannya dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan dan menjalankan kewajibannya sebagai ibu rumah tangga. Jika terdapat ketidakseimbangan waktu untuk keluarga dengan pekerjaan maka konflik akan muncul dan akan menghambat *job performance*-nya.

Dalam menjalankan aktivitas sehari-hari ditempat kerja, ada kalanya seorang individu mengalami kondisi ketidaknyamanan yang dapat menjadi pemicu munculnya stres. Stres yang dialami individu yang pekerjaannya berhadapan secara langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan disebut dengan istilah *burnout* (Maslach dan Jackson dalam Johana, dkk, 2007). *Burnout* banyak ditemui dalam profesi *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan

pelayanan kepada masyarakat umum, salah satunya dosen.

Pada saat menjalankan tugas mengajar, dosen akan berinteraksi langsung dengan mahasiswa yang jumlahnya banyak dan memiliki berbagai macam karakter yang berbeda. Tanggung jawab dosen tidak hanya melakukan proses pembelajaran, namun juga harus melaksanakan kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat sebagai pengamalan Tridharma Perguruan Tinggi. Beban kerja yang banyak bisa menimbulkan kondisi stress. Stress yang berkepanjangan dapat memunculkan *burnout*. Jika seorang individu mengalami *burnout* maka dapat menurunkan *job performancenya*.

Dukungan sosial keluarga merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan dalam mewujudkan *job performance* yang baik pada perempuan yang sudah berkeluarga. Ketika keluarga mendukung sepenuhnya aktivitas yang dijalankan oleh perempuan yang bekerja, maka tekanan kerja akan berkurang sehingga mampu membuatnya menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan menunjukkan *job performance* yang baik. Berdasarkan dari hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa seorang perempuan yang mampu mengatasi konflik peran ganda dengan baik, mampu mengatasi *burnout* dan memiliki dukungan sosial keluarga yang baik mengarah pada *job performance* yang lebih tinggi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

- a. Tidak ada pengaruh konflik peran ganda terhadap *job performance* Dosen Perempuan IKIP PGRI Madiun.
- b. Ada pengaruh *burnout* terhadap *job performance* Dosen Perempuan IKIP PGRI Madiun.
- c. Ada pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap *job performance* Dosen Perempuan IKIP PGRI Madiun.
- d. Ada pengaruh konflik peran ganda, *burnout* dan dukungan sosial keluarga terhadap *job performance* Dosen Perempuan IKIP PGRI Madiun.

5. REFERENSI

Analisis Regresi. <http://web.ipb.ac.id>

Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama

Astrani Maherani. 2008. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Fear Of Success terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda*. Jakarta: Universitas Gunadarma

Baron, R.A. & Byrne, D. 2000. *Social Psychology*. USA: Allyn & Bacon

Baron, R.A. & J. Greenberg. 1997. *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work*. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall.

Dessler, G. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks

Gibson. 2003. *Organisasi: Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Erlangga.

Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.

Hendry. 2010. Teori Kinerja. <https://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/>

Hennessy, K. D. 2005. Work-family conflict self-efficacy: A scale validation study. <http://drum.umd.edu/dspace/bitstream/1903/2526/1/umi-umd-2410.pdf>

Irwanto. 2002. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Prenhallindo

Johana Purba, Aries Yulianto, dan Ervy Widyanti. 2007. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Guru. *Jurnal Psikologi Vol. 5 No. 1*, 77-87

Kartini Kartono. 1994. *Psikologi untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Jakarta: PT. Grafindo Persada

Kerlinger, F. N. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

M. As'ad. 2003. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty

Netemeyer, R.G., J. S. Boles, R.Mc. Murrrian. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-410

Pines, A & E. Aronson. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: A Division of Macmillan, Inc.

- Santrock, J. W. 2002. *Life Span Development. Jilid II*. Jakarta: Erlangga.
- Simon, T. L. 2002. The exploration of the working mother's plight through psychoanalytic, feminist and intersubjective approach. San Francisco Bay Campus Alliant International University. <http://www.proquest.com>.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukmadinata, N.S. 2009. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Taylor, S.E., Peplau, L.A., Sears, D.O. 2000. *Social Psychology*. New Jersey: Prentice-Hall