

PENYIMPANGAN EJAAN YANG DISEMPURNAKAN PADA SURAT LAMARAN KERJA MAHASISWA IKIP PGRI MADIUN (STUDI ANALISIS KESALAHAN BERBAHASA)

Ermi Adriani Meikayanti¹⁾, Muhammad Binur Huda²⁾

¹Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni, IKIP PGRI Madiun
email: ermi_adriani@yahoo.com

²Fakultas Pendidikan Bahasa dan Seni, IKIP PGRI Madiun
email: muhbinur_ay@yahoo.com;

Abstract

There are many errors on Job Application Letter (JAL) as task of lecture. The errors can be analyzed based on EYD which consist of letters, words, and punctuations. Specifically, this research aims at explaining the errors of using letters, words, and punctuations on JAL for the students of IKIP PGRI Madiun. This research is descriptive qualitative explaining the phenomena occurred on JAL of IKIP PGRI Madiun students. The qualitative data research and primary data source research are gained using writing document technique of students JAL. The validation data technique used are method and experts triangulations. The technique of data analysis is using interactive model analysis. The result of this research shows that there are 25 similar errors of students JAL. The errors appeared at the 6 errors of using letters, 15 errors of using word, and 4 errors of using punctuations.

Keywords : *EYD, the study of error analysis, Job Application Letter (JAL)*

1. PENDAHULUAN

Banyak komponen yang diperlukan dalam menulis. Tidak heran jika banyak orang juga yang mengeluhkan susahnya merangkaikan kata-kata melalui tulisan. Sebenarnya tidak ada yang sulit dalam menulis jika seseorang mempunyai pemahaman terhadap kaidah penulisan.

Kaidah dalam pembelajaran menulis berbeda dengan kaidah dalam pembelajaran berbicara. Pada menulis dipentingkan kaidah tata tulis seperti struktur kalimat, ejaan yang sesuai, pemakaian tanda baca yang tepat, dan lain-lain. Pada berbicara dipentingkan faktor komunikasi seperti hadirnya konteks yang ditunjang dengan intonasi yang sesuai, pelafalan yang tepat, penekanan yang menonjol, dan lain-lain. Jika tulisan yang dihasilkan siswa dan mahasiswa menggunakan kaidah berbicara, pasti akan menimbulkan salah tafsir dan banyak terjadi kesalahan atau penyimpangan karena tidak taat kaidah yang berlaku.

Selama mengampu mata kuliah Analisis Kesalahan Berbahasa, banyak sekali data kesalahan yang ditemukan dalam tulisan mahasiswa. Mahasiswa pun tampak antusias mengikuti perkuliahan karena merasa mendapatkan manfaat dan pencerahan tentang kesalahan yang disadari atau tidak telah dilakukan dalam menulis. Mereka tidak hanya mengikuti perkuliahan tetapi juga belajar menerapkan prosedur analisis kesalahan berbahasa dengan

menganalisis tulisan orang lain. Dengan demikian, pembelajaran menjadi lebih bermakna karena mahasiswa tidak hanya mendapat teori tetapi juga menerapkan.

Hal yang sama juga ditemukan pada pembelajaran mata kuliah Menulis Ilmiah dan bahasa Indonesia untuk program studi selain Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia (PBSI). Tugas kuliah yang ditulis baik dengan tulisan tangan atau ketikan ternyata juga banyak kesalahan dalam penulisannya. Banyak bahasa lisan yang dituliskan. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap hasil tulisan. Tulisan menjadi tidak efektif untuk dibaca orang lain.

Mahasiswa tidak terbiasa membuat organisasi tulisan terlebih dahulu. Seharusnya membuat kerangka tulisan yaitu prapenulisan, penulisan, dan pascapenulisan. Mereka sering melewati yang pascapenulisan yaitu proses mengedit atau menyunting. Hal ini juga merupakan salah satu sumber kesalahan selain faktor pemahaman terhadap kaidah penulisan. Dapat dikatakan bahwa terjadi kesalahan atau penyimpangan untuk dua sebab sekaligus. Padahal dengan melakukan penyuntingan, akan meminimalkan kesalahan yang mungkin banyak ditemukan pada tulisannya.

Salah satu tulisan yang ditulis mahasiswa adalah Surat Lamaran Kerja (SLK). Kenyataannya, SLK yang merupakan tugas kuliah masih banyak terdapat kesalahan. Kesalahan ini dapat dicermati dari sisi ejaan

bahasa Indonesia yang telah dipedomankan dalam Ejaan Yang Disempurnakan (EYD) yang terdiri atas pemakaian huruf, kata, dan tanda baca.

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan penyimpangan pemakaian huruf, kata, dan tanda baca pada SLK mahasiswa IKIP PGRI Madiun. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki materi dan kemampuan mahasiswa agar dapat lebih baik dalam menulis SLK.

KAJIAN TEORI

Kesalahan berbahasa adalah terjadinya penyimpangan kaidah dalam tindak bahasa baik secara lisan maupun tertulis (Sarwiji Suwandi, 2008:165). Analisis kesalahan berbahasa yang dimaksud adalah suatu prosedur kerja yang biasa digunakan oleh peneliti atau guru bahasa yang meliputi kegiatan mengumpulkan sampel kesalahan, mengidentifikasi kesalahan yang terdapat dalam sampel, menjelaskan kesalahan tersebut, mengklasifikasi kesalahan itu, dan mengevaluasi taraf keseriusan kesalahan itu (Tarigan dalam Nanik Setyawati, 2010:18).

Kosasih (2004:200) mengatakan bahwa "Ejaan adalah keseluruhan peraturan tentang pelambangan bunyi ujaran dan hubungan antara lambang-lambang itu. Secara garis besar, ejaan berkaitan dengan pemakaian dan penulisan huruf, kata, unsur serapan, dan tanda baca".

Secara umum surat dapat digolongkan menjadi tiga yaitu surat dinas, surat niaga, dan surat pribadi (Kunjana Rahardi, 2008:11). Hal ini senada dengan Soedjito dan Solchan (2004:14) bahwa berdasarkan isinya, surat dapat dibedakan atas tiga jenis yaitu surat pribadi, surat dinas/resmi, dan surat niaga/dagang. Surat pribadi ialah surat yang berisi masalah pribadi seperti surat untuk teman, surat lamaran, surat permohonan izin, dan sejenisnya atas nama pribadi yang ditujukan untuk perseorangan atau instansi (pemerintah). Jadi, surat lamaran (kerja) yang digunakan pada penelitian ini termasuk pada surat pribadi (kedinasan) yang ditujukan kepada instansi.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kualitatif dan metode deskriptif kualitatif yang menjelaskan fenomena pada subjek penelitian yaitu mahasiswa IKIP PGRI Madiun semester II prodi PBSI. Data penelitian berupa data kualitatif dengan sumber data primer yang dikumpulkan dengan teknik dokumen hasil pekerjaan Surat Lamaran Kerja (SLK) maha-

siswa dan angket. Teknik validasi data yang digunakan adalah triangulasi metode dan penyidik. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh melalui angket dan analisis dokumen. Selain itu, digunakan triangulasi penyidik dilakukan dengan cara membandingkan hasil pekerjaan analisis satu dengan analisis lain. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis model interaktif dengan reduksi data, penyajian data, dan penarikan simpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penulisan huruf

Penulisan huruf dalam menulis Surat Lamaran Kerja (SLK) memang sederhana. Sejatinya huruf itu sudah digunakan dalam menyusun sebuah kata lalu kalimat. Huruf tidak digunakan secara terpisah atau digunakan dengan cara dieja. Hal itulah yang membuat banyak terjadi kesalahan dalam menulis kata yang berawal dari huruf. Dengan demikian, kesalahan karena pemakaian huruf yang tidak tepat dapat diketahui dari kata. Berikut adalah daftar kesalahan penulisan huruf beserta koreksinya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Kepada
Yth: Pimpinan...
PT. 123...

Di tempat

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **di**. Alasannya, **di** berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti tempat yang masih satu rangkaian dengan alamat sebelumnya sehingga tidak perlu dimulai dengan huruf kapital.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan salam pembuka yaitu:

Dengan **H**ormat,

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi Dengan **h**ormat,. Alasannya, huruf kapital dipakai sebagai huruf pertama kata atau awal kalimat (demikian juga pada salam pembuka).

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf isi surat yaitu:

Berikut saya lampirkan data kualifikasi diri saya:

1) Fotocopy **ij**asah

2) Surat...

3) Foto...

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **ijazah**. Alasannya, kata baku yang digunakan dalam bahasa Indonesia adalah ijazah.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf isi surat yaitu:

Berikut saya lampirkan data kualifikasi diri saya:

- 1) Fotocopyijrasah,
- 2) Surat....,
- 3) Foto....,

Kesalahan ini dapat dikoreksi yaitu dengan memakai huruf kecil. Alasannya, perincian tersebut masih satu rangkaian dengan kalimat sebelumnya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf penutup surat yaitu:

Semoga dapat di terima pada institusi yang **bapak/ibu** pimpin.

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **Bapak/Ibu**. Alasannya, huruf kapital dipakai sebagai huruf pertama kata penunjuk hubungan kekerabatan seperti bapak, ibu, saudara, kakak, adik, dan paman yang dipakai dalam penyapaan dan pengacuan.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan salam penutup surat yaitu:

Hormat Saya,

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi Hormat saya,. Alasannya, huruf kapital dipakai sebagai huruf pertama kata atau awal kalimat (demikian juga pada salam pembuka).

2. Penulisan kata

Penulisan kata pada Surat Lamaran Kerja (SLK) merupakan bagian yang penting. Ketepatan pilihan kata yang digunakan akan mempengaruhi makna kalimat yang disusun. Ketidaktepatan penggunaan kata juga akan menimbulkan kesalahartesan pada pembaca atau penerima Surat Lamaran Kerja (SLK). Berikut adalah daftar kesalahan penulisan kata beserta koreksinya.

Data kesalahan berikut yaitu terdapat pada penulisan hal surat yaitu **Perihal**: Lamaran Kerja.

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **Hal**. Alasannya, peri sudah berarti hal sedangkan perihal artinya hal-hal (hal yang jamak).

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Kepada

Yth: Pimpinan...

PT. 123...

Di tempat

Kesalahan ini dapat dikoreksi tanpa menggunakan **Kepada**. Alasannya, kepada berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang merupakan tujuan. Jadi, **Kepada** diletakkan pada sampul surat, bukan pada Surat lamaran Kerja (SLK) bagian alamat surat/alamat tujuan.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Jl. Ungu No. 100 Madiun

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **Jalan**.

Alasannya, dalam menulis surat lamaran kerja tidak diperkenankan menyingkat alamat tujuan selain itu tanda titik tidak dipakai di belakang alamat pengirim surat dan tanggal surat atau nama dan alamat penerima surat.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Jl. Ungu **No.** 100 Madiun

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **Nomor**. Alasannya, dalam menulis surat lamaran kerja tidak diperkenankan menyingkat alamat tujuan selain itu tanda titik tidak dipakai di belakang alamat pengirim surat dan tanggal surat atau nama dan alamat penerima surat.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf pembuka isi surat yaitu:

Yang **bertanda tangan** dibawah ini:

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **bertandatangan**. Alasannya, gabungan kata yang ditulis serangkai adalah yang memiliki satu makna (tanda tangan artinya cap tangan khas setiap orang).

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf pembuka isi surat yaitu:

Yang bertanda tangan **dibawah** ini:

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **di bawah**. Alasannya, **di** berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti tempat harus ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf pembuka isi surat yaitu:

Berdasarkan iklan yang **di muat** di harian Jawa Pos pada Senin, 14 April 2014 di butuhkan tenaga pengajar pada bimbingan belajar CEC...

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **dimuat**. Alasannya, **di** pada kata **di muat** bukan berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti tempat tetapi sebuah imbuhan **di-** sehingga harus ditulis serangkai dengan kata yang mengikutinya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf pembuka isi surat yaitu:

Berdasarkan iklan yang di muat **di harian** Jawa Pos pada Senin, 14 April 2014 di butuhkan tenaga pengajar pada bimbingan belajar CEC...

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **pada harian**. Alasannya, **di** berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti tempat (lokasi) sedangkan **pada** berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti hal atau tempat (selain lokasi).

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf pembuka isi surat yaitu:

Berdasarkan iklan yang di muat di harian Jawa Pos pada Senin, 14 April 2014 **di butuhkan** tenaga pengajar pada bimbingan belajar CEC,

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **dibutuhkan**. Alasannya, **di** pada kata **di butuhkan** bukan berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti tempat tetapi sebuah imbuhan **di-** sehingga harus ditulis serangkai dengan kata yang mengikutinya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf pembuka isi surat yaitu: saya **bermaksud** melamar.../**berkeinginan mengajukan** lamaran sebagai tenaga pengajar pada bimbingan belajar tersebut.

Kesalahan ini dapat dikoreksi tanpa menggunakan **bermaksud** atau **berkeinginan mengajukan (saya melamar.../mengajukan lamaran...)**. Alasannya, kata tersebut menyiratkan makna bahwa surat lamaran kerja yang ditulis masih sebatas keinginan atau rencana dan belum dilaksanakan, sementara surat lamaran kerja itu sudah ditulis dan dikirim pada instansi tujuan.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Berikut saya lampirkan data kualifikasi diri saya:

- 1) **Fotocopy** ijazah
- 2) Surat...
- 3) Foto...

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **fotokopi**. Alasannya, huruf **c** di muka **a, u, o,** dan konsonan menjadi **k** dan huruf **y** menjadi **i** jika lafalnya **i**.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf penutup surat yaitu:

Semoga dapat **di terima** pada institusi yang bapak/ibu pimpin.

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **diterima**. Alasannya, **di** pada kata **di terima** bukan berfungsi sebagai preposisi atau kata depan yang berarti tempat, tetapi sebuah afiks atau imbuhan **di-** sehingga harus ditulis serangkai dengan kata yang mengikutinya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf penutup surat yaitu:

Atas perhatiannya kami sampaikan terimakasih Kesalahan ini dapat dikoreksi yaitu mengganti kata ganti-nya dengan **Bapak/ Ibu** atau **Bapak** atau **Ibu** saja sesuai pimpinan institusi yang dilamar.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf penutup surat yaitu:

Atas perhatiannya **kami** sampaikan terimakasih Kesalahan ini dapat dikoreksi yaitu mengganti kata kami dengan **saya**. Alasannya, **kami** (subjek atau pelaku lebih dari satu orang) sedangkan surat lamaran kerja adalah surat resmi yang dikirim perorangan (bukan kelompok) kepada instansi.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf penutup surat yaitu:

Atas perhatiannya kami sampaikan **terimakasih** Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **terima kasih**. Alasannya, gabungan kata yang lazim disebut kata majemuk termasuk istilah khusus, unsur-unsurnya ditulis terpisah.

3. Penulisan tanda baca

Tanda baca pada Surat Lamaran Kerja (SLK) tidak dapat diabaikan kedudukannya. Banyak sekali pelamar pekerjaan atau pembelajar (dalam hal ini mahasiswa) menganggap remeh tentang tanda baca. Ketidapahaman mereka terhadap penulisan tanda baca tentu mempengaruhi isi tulisan yaitu Surat Lamaran Kerja (SLK). Ketidaktepatan penulisan tanda baca pasti akan membuat suatu kalimat menjadi ambigu atau multi tafsir bahkan menjadi tidak dapat dipahami maksudnya. Berikut adalah daftar kesalahan penulisan tanda baca beserta koreksinya.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Kepada
Yth: Pimpinan...
PT. 123...

Di tempat

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **Yth** diikuti satu tanda baca titik (ditulis **Yth.**). Alasannya, singkatan umum yang terdiri atas tiga huruf atau lebih diikuti satu tanda titik.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan alamat surat yaitu:

Kepada
Yth: Pimpinan...
PT. 123...

Di tempat

Kesalahan ini dapat dikoreksi menjadi **PT**(tanpa tanda baca titik). Alasannya, singkatan nama lembaga resmi pemerintahan dan ketatanegaraan, badan atau organisasi, serta nama dokumen resmi yang terdiri atas huruf awal kata ditulis dengan huruf kapital dan tidak diikuti dengan tanda titik.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan paragraf isi surat yaitu:

Berikut saya lampirkan data kualifikasi diri saya:

- 1) Fotocopyijazah...
- 2) Surat...
- 3) Foto...

Kesalahan ini dapat dikoreksi dengan menambahkan tanda baca koma pada setiap akhir perincian. Alasannya, tanda koma dipakai diantara unsur-unsur dalam suatu perincian atau pembilangan.

Data kesalahan berikut terdapat pada penulisan nama terang surat yaitu:

(Nama terang) atau nama terang misalnya (Ermi

Adriani Meikayanti) atau Ermi Adriani Meikayanti

Kesalahan ini dapat dikoreksi dengan menghilangkan tanda baca kurung atau garis bawah pada nama terang menjadi Ermi Adriani Meikayanti. Alasannya, nama terang pada SLK harus ditulis lepas tanpa tanda apapun.

4. KESIMPULAN

Terdapat 25 kesalahan dalam menulis Surat Lamaran Kerja (SLK) yang terdiri atas 6 kesalahan huruf, 15 kesalahan kata, dan 4 kesalahan tanda baca yang sering dilakukan oleh mahasiswa dalam menulis Surat Lamaran Kerja (SLK).

Huruf tidak digunakan dengan cara dieja. Hal itulah yang membuat banyak terjadi kesalahan dalam menulis kata yang berawal dari huruf. Kesalahan pemakaian huruf yang tidak tepat dapat diketahui dari kata. Ketidaktepatan penggunaan kata juga menimbulkan kesalah-tafsiran pada penerima Surat Lamaran Kerja (SLK). Ketidaktepatan penulisan tanda baca pasti akan membuat suatu kalimat menjadi ambigu atau multi tafsir bahkan menjadi tidak dapat dipahami maksudnya.

5. REFERENSI

Agung Pramono, dkk. 2012. *Bahasa Indonesia untuk Perguruan Tinggi*. Madiun: IKIP PGRI Press.

Bambang Yulianto dan Maria Mintowati. 2009. *Analisis Kesalahan Berbahasa*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Kosasih. 2004. *Kompetensi Kebahasaan dan Kesusastraan*. Bandung: CV. Yrama Widya

Kinayati Djojuroto dan M.L.A. Sumaryati. 2004. *Prinsip-prinsip Dasar dalam Penelitian Bahasa dan Sastra*. Edisi Revisi Kedua. Bandung: Nuansa.

Hadari Nawawi. 2001. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

H.B Sutopo. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

Kunjana Rahardi. 2008. *Surat-Menyurat Dinas*. Yogyakarta: Pustaka Book Publisher.

Lexy J. Moleong. 2008. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Leo Idra Ardiana dan Yonohudiyono. 2001. *Analisis Kesalahan Berbahasa*. Jakarta: Universitas Terbuka.

Matthew B. Milles dan A. Michael Huberman. 1994. *Analisis Data Kualitatif*. (Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohidi). Jakarta: UI Press.

Moh. Nazir. 2005. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nanik Setyowati. 2010. *Analisis Kesalahan Berbahasa Indonesia: Teori dan Praktik*. Surakarta: Yuma Pressindo.

Omar Hamalik. 2007. *Dasar-Dasar Pengembangan Kurikulum*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia. 2006. *Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan*. Batam: Scientific Press.

Sarwiji Suwandi. 2008. *Serba Linguistik (Mengupas Pelbagai Praktik Berbahasa)*. Surakarta. LPPUNS.

Siswanto. 2004. *Metode Penelitian Sastra: Analisis Psikologis*. Surakarta: Sebelas Maret Press.

Soedjito dan Solchan. 2004. *Surat Menyurat Resmi Bahasa Indonesia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sugiyono. 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.

Suharsimi Arikunto. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.

Suprpto. 2006. *Penuntun Praktis Surat Menyurat Dinas Resmi Bahasa Indonesia untuk Pelajar, Mahasiswa, Organisor, Sekretaris, Pimpinan, dan Guru*. Bandung: Mandar Maju.

Y.S. Marjo. 2005. *Surat-surat Lengkap*. Jakarta: Setia Kawan Press.

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