**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DENGAN BURNOUT PADA KARYAWATI YANG TELAH MENIKAH**

***RELATIONSHIP BETWEEN DUAL ROLE CONFLICT AND BURNOUT ON MARRIED EMPLOYEES***

**Vina Repita Sari**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

vinarepitasari@gmail.com

082111441346

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawati yang telah menikah. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawati yang telah menikah. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang yang memiliki karakteristik karyawan wanita yang sudah menikah. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan sampling insidental. Pengambilan data penelitian ini menggunakan Skala Konflik Peran Ganda dan Skala *Burnout*. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi (R) sebesar 0,923 dengan p = 0,000 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan *burnout*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi () sebesar 0,852 variabel konflik peran ganda menunjukkan kontribusi 85,2% terhadap *burnout* dan sisanya 14,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata** **kunci:** Konflik peran ganda, *burnout,* karyawati

***Abstract***

*This research aims to determine the relationship between dual role conflict and burnout on married employees. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between dual role conflict and burnout on married employees. The subjects in this study were 70 people who had characteristics of married employees. How to take the subject using the incidental sampling method. Retrieval of this research data using dual role conflict Scale and Burnout Scale. The data analysis technique used is product moment correlation from Karl Pearson. Based on the results of data analysis obtained the correlation coefficient (R) of 0.923 with p = 0,000 (p <0.05). These results show that there is a significant positive relationship between dual role conflict and burnout. The acceptance of the hypothesis in this study shows that the coefficient of determination () of 0.852 dual role conflict variables contributed 85,2% to burnout and the remaining 14,8% was influenced by other factors.*

*Keywords: dual role conflict, burnout, employees*

**PENDAHULUAN**

Di Indonesia memiliki banyak wanita yang memilih untuk berkarir. Menurut Badan Pusat Statistika berdasarkan persentase tenaga kerja formal menurut jenis kelamin pada tahun 2020 terdapat 34.65% pekerja wanita dan tahun 2021 terdapat 36,20% pekerja wanita. Jumlah tenaga kerja wanita mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya. Semakin lama maka semakin banyak wanita yang bekerja diluar rumah, tidak hanya menjadi ibu rumah tangga tetapi juga berkarier (Marettih, 2013). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti wanita karier adalah wanita berkecimbungan dalam kegiatan profesi (usaha, perkantoran dan sebagainya). Menurut Undang-Undang Kerja 1984 No. 12 menyebutkan bahwa wanita bekerja atau pekerja wanita adalah seorang wanita yang melakukan aktivitas atau pekerjaan diluar rumah atau diluar urusan keluarganya atau wanita yang bekerja di segala macam perusahaan swasta atau negeri.

Segala sesuatu yang berkaitan dengan wanita dan semua permasalahannya selalu dikaitkan dengan perspektif gender dan gerakan feminisme (Selang, 2019). Beberapa faktor yang menyebabkan meningkatkan kebutuhan wanita untuk berkecimpungan di dunia kerja adalah kebutuhan ekonomi dan untuk meningkatkan aktualisasi diri. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Lubis dan Syafitri (dalam Indirani, 2016) menyatakan bahwa terdapat dua faktor yang mendorong wanita untuk bekerja yaitu kebutuhan ekonomi dan aktualisasi diri. Dilihat dari perkembangan zaman wanita bekerja tidak hanya ingin mendapatkan imbalan, tetapi juga disebabkan oleh faktor pendidikan, keadaan dan kebutuhan mendesak, alasan ekonomi, motif untuk mencari keuntungan mengisi waktu luang, mencari ketenaran, serta mengembangkan bakat (Yonggo dalam Ermawati, 2016).

Peran ganda bagi wanita karier bukanlah situasi yang mudah untuk diselesaikan, karena keduanya menuntut kinerja yang sama baiknya (Ermawati, 2016). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Marettih, 2013) menyatakan bahwa wanita yang menjadi istri dan ibu sekaligus pekerja, cenderung membawa mereka pada situasi yang berakibat fatal seperti stress dan depresi. Tuntutan yang berlebihan dapat menyebabkan adanya suatu keadaan yang tidak mudah untuk diselesaikan. Kedua peran antara menjadi pekerja dan ibu rumah tangga menuntut kinerja yang sama baik Paloma & Waridin (dalam Mayangsari & Amalia, 2018). Apabila wanita lebih memprioritaskan pekerjaan maka dapat mengorbankan banyak hal untuk keluarganya. Tuntutan yang berlebihan dapat menyebabkan terjadinya *burnout* di perusahaan. (Schaufeli & Buunk, 2003) mengatakan bahwa hal yang mempengaruhi *burnout* adalah banyaknya tuntutan pekerjaan, permasalahan peran, kurangnya dukungan sosial, kurangnya aktivitas regulasi diri, dan berhubungan dengan tuntutan. Karyawan yang harus lembur dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, menjadi tidak memiliki waktu untuk beristirahat, dan waktu dengan keluarga pun akan berkurang.

Freudenberger dalam Nurmayanti, (2017) menyebutkan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginannya sebagai hal kedua. Greenberg dan Baron (1993) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental, yang berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri. Hal tersebut disebabkan penderitaan stres yang *intens* dan berkepanjangan. *Burnout* bisa dialami oleh setiap orang, tergantung bagaimana cara mengelola stress yang dialami.

Menurut Schaufeli dan Buunk (2003), *burnout* merupakan konsekuensi stress yang berhubungan dengan pekerjaan yang memiliki beban berat gejala yang ditandai dengan tingginya tingkat kelelahan, sikap negatif terhadap pekerjaan, dan berkurangnya efektivitas profesional kerja. (Hakanen & Koivumäki, 2014) Seorang wanita yang bekerja, namun juga tidak meninggalkan kewajibannya sebagai rumah tangga rentan mengalami *burnout*. Karena hal tersebut disebabkan oleh ketidakmampuan untuk mengendalikan stress yang dialami. *Burnout* mempunyai pengaruh yang sangat besar di tempat kerja. Ketika pekerja wanita yang telah menikah mengalami *burnout* maka dapat menyebabkan tingginya tingkat kelelahan.

Sugiarto (2018) menyatakan bahwa sebagai wanita karir dan ibu rumah tangga, seorang wanita harus mampu dan berhasil memainkan peran gandanya dengan sukses dan seimbang. Menyeimbangkan peran, merupakan cara untuk menjalankan tanggung jawab, karena setiap orang bertanggung jawab atas perbuatanya (Ardiansyah, 2017). Orang yang bekerja memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya. Salah satu tanggung jawab yang harus dilaksanakan seorang karyawan adalah jam kerja, waktu istirahat dan waktu lembur yang sudah diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Bagi karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu, jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Sedangkan untuk karyawan dalam 5 hari kerja dalam seminggu, kewajiban kerja adalah 8 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam 1 minggu. Apabila melebihi ketentuan waktu kerja tersebut maka dianggap sebagai waktu kerja lembur. Sehingga, waktu bersama keluarga menjadi berkurang dan akan memberikan beban pada karyawati yang sudah menikah.

Duxbury dan Higgins (Mayangsari dan Amalia, 2018) mengemukakan bahwa keterlibatan para wanita dalam dunia kerja memberikan beban yang ganda pada dirinya sebagai seorang wanita. Peran wanita sebagai pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga dapat membawa wanita dalam suatu kondisi dimana wanita tidak mampu menyeimbangkan diri dan terjadinya benturan antara menjadi pekerja dan menjadi ibu rumah tangga. Penelitian (Handayani et al., 2015) mengatakan bahwa 55% ibu yang bekerja menunjukan kesulitan untuk membagi perhatiannya antara bekerja dan keluarga, sehingga menimbulkan beban ataupun konflik dalam dirinya yang dapat menyebabkan stress. Gejala stress yang bisa muncul yaitu kurang fokus, mudah lelah, mudah marah, dan memiliki rasa khawatir. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Dewi (2017) bahwa dampak peran ganda dapat memicu adanya stress.

Berdasarkan dari hasil wawancara melalui media *whatsapp* yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal Selasa, 12 Oktober 2021 dengan tiga karyawati yang telah menikah. Ketiga responden mengatakan belum optimal dalam perannya sebagai ibu rumah tangga. Hal tersebut dipacu oleh kurangnya waktu bersama keluarga karena harus membagi waktu dengan kerja dan hanya saat libur kerja saja responden bisa memberikan perhatian penuh kepada keluarga. Selain itu, ketiga responden mengeluhkan sering sakit kepala, punggung terasa sakit, kelelahan, dan mudah marah. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dapat disimpulkan bahwa karyawati yang telah menikah belum bisa menyeimbangkan perannya sebagai karyawati dan ibu rumah tangga.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan ternyata selaras dengan pernyataan Maslach (dalam Hardiani dkk., 2017) menetapkan bahwa komponen *burnout* ada 3 yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan perasaan rendahnya harga diri (*feeling of law personal accomplishment*). Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan letih yang berkepanjangan baik fisik, mental, maupun emosional. Depersonalisasi dapat berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang ada di dalam lingkup pekerjaan, kecenderungan untuk menarik diri, dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan terhadap kehidupan.

Spector (dalam Wijayanti dan Indrawati, 2016) menyatakan bahwa *burnout* ditemukan berkorelasi dengan banyak variabel stress kerja dan ketegangan kerja. *Burnout* berhubungan dengan stress seperti ambiguitas peran, konflik peran, ketiadaan kontrol, absensi, *turnover*, rendahnya performansi kerja, dan gejala fisik. Hal tersebut selaras dengan faktor *burnout* menurut (Schaufeli & Buunk, 2003) konflik peran dan ambiguitas peran sering berhubungan dengan *burnout* konflik ganda terjadi ketika tuntutan pekerjaan dalam waktu bersamaan tidak dapat dipertemukan. Sedangkan ambiguitas peran terjadi ketika pekerja mempunyai peran ganda yang harus dilakukan secara bersamaan dalam pekerjaannya. Selain itu pekerja kurang mempunyai formasi untuk setiap peran yang harus dilakukan sehingga dapat menimbulkan ambigu pekerja dalam melakukan pekerjaanya.

Menurut Paden dan Buchler (dalam Wulandari dan Wibowo, 2013) konflik peran ganda adalah konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Spector (dalam Wijayanti dan Indrawati, 2016), menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah salah satu bentuk konflik peran dimana tuntutan dalam bekerja dan keluarga mengalami suatu konflik. Pada saat bekerja diharapkan untuk menjadi pekerja yang profesional dengan menaati aturan yang telah diberikan ditempat kerja dan dapat berpikir kritis. Sedangkan saat didalam rumah wanita diharapkan memberikan perhatiannya kepada keluarga, mengurus anak, mengerjaan pekerjaan rumah tangga, dan memiliki sifat yang penyayang. Konflik peran menurut Khan, Cooper & Dewe (dalam Wulandari dan Wibowo, 2013) mendefinisikan bahwa konflik peran yaitu adanya ketidakcocokan antara harapan-harapan yang berkaitan dengan suatu peran dimana dalam kondisi yang cukup ekstrim. Kehadiran dua atau lebih harapan peran atau tekanan akan sangat bertolak belakang sehingga peran yang lain tidak dapat berjalan.

Menurut Higgins, Duxbury dan Irving (dalam Susanti dan Ekayati, 2013) menuturkan bahwa wanita yang bekerja akan menghadapi konflik yang berkaitan dengan rumah tangga, anak-anak, dan tanggung jawab pada orang tua. Konflik peran ganda terjadi karena ketidaksesuaian antara hal yang ada dengan yang diharapkan, menurut Frone dkk., (1992). Dalam studi Greenhaus dan Beutell (1985) konflik peran ganda didefinisikan sebagai konsekuensi dari tuntutan yang tidak konsisten antara peran ditempat kerja dan keluarga. Penelitian Apperson (Akbar & Kartika, 2016) menemukan ada beberapa perbedaan tingkatan konflik peran ganda antara pria dan wanita, bahwa wanita mengalami konflik peran ganda pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan pria. Hal tersebut dikarenakan wanita (istri) memandang keluarga merupakan sebuah kewajiban yang harus sangat diperhatikan. Herman & Gyllstrom (Akbar & Kartika, 2016) mengemukakan bahwa orang yang telah menikah mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang belum menikah. Dari beberapa definisi konflik peran ganda dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah munculnya dua peran yang dimiliki seseorang dan munculnya ketidak cocokan antara peran yang dijalani. Greenhaus dan Beutell (1985) mengatakan ada tiga dimensi konflik peran ganda yaitu *time based conflict, strain based conflict,* dan *behavior based conflict.*

Hasil penelitian Barnett dan Brunch (dalam Cahyadi dan Apollo, 2012) menunjukan bahwa wanita yang bekerja lebih banyak mengalami konflik peran jika dibandingkan dengan wanita yang tidak bekerja, yang artinya peran sebagai istri atau ibu dan peran dalam pekerjaan menyebabkan wanita pekerja lebih banyak mengalami konflik peran dibandingkan wanita yang tidak bekerja. Menurut Hardiani dkk (2017) konflik peran yang tinggi akan mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan emosional sehingga akan melakukan tindakan untuk menghilangkan kepenatan dan kelelahan emosional yang terjadi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh (Hardiani dkk., 2017) menunjukan bahwa konflik peran berpengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan di PT. PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi. Serta mendukung hasil penelitian (Putri & Mulyana, 2019) yang mengatakan bahwa konflik peran berhubungan positif terhadap kecenderungan *burnout* pada Perawat. Berdasarkan uraian diatas, kekhasan dalam penelitian ini terletak pada subjek yang berbeda dari peneliti sebelumnya. Sehingga peneliti mengajukan rumusan permasalahan apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawati yang telah menikah?.

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel tergantung *burnout* dan variabel bebas konflik peran ganda. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 karyawati yang telah menikah. Cara pengambilan subjek dengan menggunakan teknik sampling insidental. Pengambilan data ini dengan menggunakan skala konflik peran ganda dan skala *burnout* yang disebarkan melalui media sosial yang berbentuk *google form*. Teknik analisis data yang digunakan menggunakan analisis korelasi *product moment* dan *pearson*  dari Karl Pearson.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada variabel *Burnout* dikategorikan menjadi tiga yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata hipotetik dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil yang kategorisasi rendah sebesar 20% (14 subjek), kategori sedang sebesar 80% (56 subjek), dan kategori tinggi sebesar 0% (0 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Burnout* pada penelitian ini cenderung sedang.

**Tabel 1. Kategorisasi skor skala *burnout***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Rendah | X < (μ - 1σ) | X < 52 | 14 | 20% |
| Sedang | μ - 1σ ≤X < μ + 1σ | 52 ≤ X < 78 | 56 | 80% |
| Tinggi | X > (μ + 1σ) | X > 78 | 0 | 0% |
|  |  | Total | 70 | 100% |

Pada variabel Konflik Peran Ganda ini dikategorikan menjadi tiga yaitu rendah, sedang, dan tinggi. Hasil kategorisasi berdasarkan rerata hipotetik dan standar deviasi hipotetik diperoleh hasil yang kategorisasi rendah sebesar 1,4% (1 subjek), kategori sedang sebesar 68,6% (48 subjek), dan kategori tinggi sebesar 30% (21 subjek). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Peran Ganda pada penelitian ini cenderung sedang.

**Tabel 2. Kategorisasi skor skala konflik peran ganda**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **N** | **Presentase** |
| Rendah | X < (μ - 1σ) | X < 36 | 1 | 1,4% |
| Sedang | μ - 1σ ≤X < μ + 1σ | 36 ≤ X < 54 | 48 | 68,6% |
| Tinggi | X > (μ + 1σ) | X > 54 | 21 | 30% |
|  |  | Total | 70 | 100% |

**Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data yang diukur memiliki sebaran data yang normal atau tidak normal. Pedoman untuk normalitas adalah apabila nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* (p > 0,050) maka sebaran data mengikuti distribusi normal. Apabila nilai signifikansi dari uji *Kolmogorov Smirnov* (p < 0, 050) maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel *burnout* diperoleh K-S Z = 0,062 dengan p = 0,200 maka sebaran data mengikuti distribusi yang normal. Dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* untuk variabel konflik peran ganda diperoleh K-S Z = 0,097 dengan p = 0,097 maka sebaran data mengikuti distribusi normal.

**Uji Linieritas**

Uji linearitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak linear (Widana & Muliani, 2020). Pengujian linearitas menggunakan acuan probabilitas dengan pedoman, jika nilai *sig.deviation from linearity* lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara dua variabel. Sedangkan, jika nilai *sig.deviation from linearity* kurang dari 0,05 maka tidak ada hubungan yang linear antara dua variabel (Widana & Muliani, 2020). Hasil dari pengujian diperoleh nilai *sig.deviation from linearity* adalah 0,205 menyatakan bahwa *sig.* > 0,05. Hal tersebut menunjukan bahwa hubungan antara konflik peran ganda dengan *burnout* merupakan hubungan yang linear.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Menurut Budiwanto (2014) teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menentukan kecenderungan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman uji korelasi adalah apabila p = < 0,050 berarti ada korelasi dan apabila p ≥ 0,050 berarti tidak ada korelasi.

Dari hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,923 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawati yang telah menikah. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi () sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda menunjukkan kontribusi (85,2%) terhadap *burnout* dan sisanya (14,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawati yang telah menikah. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = 0,923 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan positif antara konflik peran ganda dengan *burnout* pada karyawati yang telah menikah. Artinya semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi *burnout*. Begitu pun sebaliknya, semakin rendah konflik peran ganda maka semakin rendah *burnout* pada karyawati yang telah menikah.

Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa karyawati yang telah menikah memiliki konflik peran ganda yang rendah sebesar 1,4% (1 Subjek), sedang sebesar 68,6% (48 Subjek), dan sebanyak 30% (21 Subjek) yang memiliki konflik peran ganda pada kategori tinggi. Dengan demikian dapat peneliti simpulkan bahwa konflik peran ganda pada karyawati yang telah menikah cenderung sedang. Sedangkan subjek yang memiliki *burnout* pada kategori rendah sebesar 20% (14 Subjek), sedang sebesar 80% (56 Subjek), dan tinggi sebesar 0% (0 Subjek). Maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* pada karyawati yang telah menikah cenderung sedang. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi ) sebesar 0,852 yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda menunjukkan kontribusi (85,2%) terhadap *burnout* dan sisanya (14,8%) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbar, Z., & Kartika, K. (2016). Konflik peran ganda dan keberfungsian keluarga pada ibu yang bekerja. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, *5*, 2.

Ardiansyah, N. (2017). *Pengaruh konflik peran ganda terhadap psychological well being pada guru SLB di malang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.

Cahyadi, A., & Apollo. (2012). Konflik peran ganda perempuan menikah yang bekerja ditinjau dari dukungan sosial keluarga dan penyesuaian diri. *Jurnal Widya Warta*, *36*(2).

Dewi, S. S. (2017). Hubungan konflik peran ganda dengan ketakutan untuk sukses pada ibu yang bekerja di PT. bumi sari prima pematang siantar. *Psikologi Konseling*, *10*(1).

Ermawati. (2016). Peran ganda wanita karier (konflik peran ganda wanita karier ditinjau dalam perspektif islam). *Jurnal Edutama*, *2*(2).

Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations*. Allyn and Bacon.

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

Hakanen, J. J., & Koivumäki, J. (2014). Engaged or exhausted - How does it affect dentists’ clinical productivity? *Burnout Research*, *1*(1), 12–18.

Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada peran ganda. *Seminar Psikologi Dan Kemanusiaan*, *2003*, 30–36.

Hardiani, W. A. A., Rahardja, E., & Yuniawan, A. (2017). *Pengaruh konflik peran dan role overload terhadap burnout dan dampaknya pada cyberloafing (studi pada pt pln (persero) pusat manajemen konstruksi)*. Universitas Diponegoro.

Inriani, A. (2016). *Hubungan antara konflik peran ganda dengan burnout pada pekerja pabrik berstatus ibu di PT. kawasan industri makassar*. Universitas Negeri Makassar.

Marettih, A. K. E. (2013). Work family conflict pada ibu pekerja (Studi fenomenologi dalam perspektif gender dan kesehatan mental). *Sosial Budaya*, *10*(1), 27–37.

Mayangsari, M. D., & Amalia, D. (2018). Keseimbangan kerja-kehidupan pada wanita karir. *Jurnal Ecopsy*, *5*(1), 43–50.

Putri, A. A., & Mulyana, O. P. (2019). Hubungan antara konflik peran ganda dengan kecenderungan burnout pada perawat RSUD pamekasan. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *6*(3).

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: an overview of 25 years of research and theorizing*. The Handbook of Work and Health Psychology.

Sugiarto, S. (2018). Hubungan antara konflik peran ganda dengan komitmen kerja pada karyawati UPT diklat pegawai provinsi RIAU. *Jurnal Pendidikan Guru*, *1*(1), 19–24.

Susanti, S., & Ekayati, I. N. (2013). Peran pekerjaan, peran keluarga dan konflik pekerjaan pada perawat wanita. *Jurnal Psikologi Indonesia*, *2*(2), 183–190.

Wijayanti, A. T., & Indrawati, E. S. (2016). Hubungan antara konflik peran ganda dengan kepuasan pernikahan pada wanita yang bekerja sebagai penyuluh di kabupaten Purbalingga. *Jurnal Empati*, *5*(2), 282–286.

Wulandari, D., & Wibowo, U. D. A. (2013). Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja Handayani, A., Afiati, T., & Adiyanti, M. G. (2015). Studi eksplorasi makna keseimbangan kerja keluarga pada peran ganda. *Seminar Psikologi Dan Kemanusiaan*, *2003*, 30–36.