
Difference in Burnout Conditions for Male and Female Employees of Bank Perkreditan Rakyat (BPR)

Teja Kusuma¹, Afdal²

^{1,2}Universitas Negeri Padang

*Corresponding author, e-mail: teja.kusuma184@gmail.com

Abstract

This research is motivated by the existence of employees who work not optimally because they experience burnout that has an impact on their work. This study aims to describe the different burnout conditions for men and women. This research is in the form of comparative descriptive with a sample of 50 employees. The instrument used was a questionnaire with a Likert slaka model. From the results of the study note that there are significant differences between the burnout of male and female employees.

Keywords: *Burnout, Gender and Bank*

How to Cite: Teja Kusuma, Afdal. 2020. Difference in Burnout Conditions for Male and Female Employees of Bank Perkreditan Rakyat (BPR). Jurnal Neo Konseling, Vol (N): pp. XX-XX, DOI: 10.24036/00263kons2020



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2019 by author

Introduction

Karyawan dan perusahaan merupakan hal yang tidak bisa dipisahkan karena keduanya memiliki peran yang penting dan saling mempengaruhi. Selain itu, setiap perusahaan tentunya ingin memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi agar produktivitas perusahaan juga tinggi dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal sebagaimana Veithzal Rivai (dalam Asmidir Ilyas, 2017) “Kinerja karyawan/pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa tidak berdaya, tidak memiliki harapan dan bahkan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Livne, Y., & Goussinsky, R, 2018). Burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa tidak berdaya, tidak memiliki harapan dan bahkan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Hal ini sesuai dengan pendapat Pines dan Aranson (dalam Santrock, 2003:560) yang menjelaskan bahwa “burnout akan membuat penderitanya merasa sangat kelelahan secara fisik dan emosional”.

Sedangkan menurut Namora (2009:58) “burnout adalah keadaan seseorang yang ditandai dengan menurunnya produktivitas karena stres yang terus menerus” stres dalam pekerjaan akan sangat mengganggu kinerja karyawan menurut sarafino (dalam ade & zikra, 2019) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi yang disebabkan karena ketidaksesuaiannya antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis atau sistem sosial individu tersebut. Lebih lanjut, Sarafino (dalam Sagita, Daharnis & Syahniar, 2017) mengemukakan stres yang dihadapi individu itu bermacam-macam dan berbeda antar satu individu dengan individu lainnya.

Seseorang dalam keadaan kelelahan atau frustrasi yang disebabkan oleh pengabdian kepada sesuatu, cara hidup, atau hubungan yang gagal untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan atau dengan kata lain setiap kali tingkat harapan secara dramatis bertentangan dengan realitas dan orang tetap mencoba untuk mencapai harapan itu, hal itu akan menjadikan sebuah masalah (Cheng, W. J., & Cheng, Y, 2017).

Menurut Yunita dan Ifdil (2015) seseorang dalam keadaan kelelahan atau frustrasi yang disebabkan oleh pengabdian kepada sesuatu, cara hidup, atau hubungan yang gagal untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan atau dengan kata lain setiap kali tingkat harapan secara dramatis bertentangan dengan realitas dan orang tetap mencoba untuk mencapai harapan itu, hal itu akan menjadikan sebuah masalah.

Maslach dan Laiter (1997:1) menjelaskan burnout merupakan kelelahan secara emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh suasana tempat kerja yang kaku, keras sangat menuntut baik secara ekonomi maupun psikologis. Kelelahan yang dialami perlu adanya kenyamanan dalam bekerja sebagaimana yang dijelaskan oleh Baron dan Byrne (dalam Rahmawati, Neviyarni & Firman, 2014) bahwa pentingnya dukungan sosial, kenyamanan secara fisik dan psikologis yang diberikan oleh orang lain dalam bekerja.

Akibatnya tuntutan harian pekerjaan, keluarga dan segala sesuatu lainnya mengikis energi antusiasme. Sukacita kesuksesan dan sensasi prestasi semakin sulit untuk dicapai karena tidak adanya kepuasan dalam bekerja. Sutarto Wijono (dalam Asmidir Ilyas, 2018) menambahkan bahwa beberapa fenomena yang terkait dengan kepuasan maupun ketidakpuasan kerja antara lain kurangnya memperoleh kesempatan untuk maju, merasa tertekan, perlakuan yang kurang adil, kesejahteraan dan gaji yang tidak sebanding dengan kinerja yang diberikan. Dedikasi dan komitmen untuk pekerjaan memudar. Kemudian Herzberg (dalam Khairani & Irdil, 2015) indikator yang mengukur kepuasan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu yang pertama faktor ekstrinsik yang terdiri dari gaji, keamanan kerja, kondisi kerja, status, kebijakan organisasi, mutu teknik pengawasan dan interaksi antar karyawan. Kemudian faktor kedua yaitu faktor intrinsik yang terdiri dari pengakuan, tanggung jawab, prestasi, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang dan kemajuan.

Menurut Maslach dan Laiter (1997:17) terdapat beberapa dimensi burnout yaitu exhaustion yang menyebabkan seseorang merasakan hal-hal lain secara berlebihan, baik secara emosional dan fisik. Cynicism yang akan membuat orang mengambil sikap yang dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya dan ineffectiveness yang menyebabkan perasaan tidak efektif sama halnya dengan merasa semakin tidak mampu (Taylor, N. Z., & Millier, P. M. R., 2016).

Berdasarkan observasi pada tanggal 20 Desember 2018 mengenai gejala-gejala burnout di PT BANK BPR LPN Taeh Baruah, terdapat 2 karyawan yang mengantuk ketika pagi hari, ada karyawan yang keluar masuk pada saat jam kerja seperti mengerjakan pekerjaan rumah yaitu memberi makan ternak puyuh sewaktu jam kerja kantor, kemudian ada karyawan yang lalai dalam bekerja seperti halnya bermain sosial media ataupun game online, selanjutnya ada karyawan yang sering mengantuk ketika jam kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 20 Desember 2018 mengenai gejala-gejala burnout di PT BANK BPR LPN Taeh Baruah dengan 4 orang karyawan, bahwasanya ia sering diberi teguran oleh atasannya karena tidak memenuhi target yang mana untuk target perbulannya 210 juta perbulan, kemudian ada karyawan yang ditegur atasan karena kerjanya tidak selesai sehingga membuat ia merasa stress, ada karyawan sering kelelahan kalau turun di lapangan yang dan gaji yang tidak mencukupi kehidupan sehari-hari sehingga membuat pekerjaan menjadi kurang efektif, selain itu sering terjadi nasabah yang tidak memenuhi syarat seperti foto tidak lengkap, surat yang tidak lengkap dan lain sebagainya, sehingga membuat karyawan menjadi pusing. Kemudian ada karyawan sering kelelahan pada saat jam kerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu (1) Mendeskripsikan kondisi burnout karyawan BPR, (2) Mendeskripsikan kondisi burnout karyawan laki-laki BPR, dan (3) Mendeskripsikan kondisi burnout karyawan perempuan BPR, dan (4) Menguji apakah terdapat perbedaan kondisi *burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan BPR.

Method

Jenis penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif komparatif yang bertujuan untuk mencari perbedaan antara *burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan. Subjek penelitian berjumlah 26 orang karyawan PT BPR LPN Taeh Baruah dan 24 orang karyawan PT BPR JKT-Pariman, dengan menggunakan teknik t-test. Instrumen yang digunakan adalah angket yang berbentuk skala likert.

Results and Discussion

1. Kondisi *burnout* karyawan BPR

Secara keseluruhan, gambaran *burnout* karyawan BPR dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Kondisi *burnout* karyawan BPR secara keseluruhan (n=50)

Interval Skor	F	%	Kategori
≥ 126	1	2,0	Sangat Tinggi (ST)
102 – 125	14	28,0	Tinggi (T)
78 – 101	23	46,0	Sedang (S)
54 – 77	11	22,0	Rendah (R)
≤ 53	1	2,0	Sangat Rendah (SR)

Tabel di atas mendeskripsikan secara umum kondisi *burnout* karyawan BPR perempuan dan perempuan 2,0% berada pada kategori sangat tinggi, 28,0% berada pada kategori tinggi, 46,0% berada pada kategori sedang, 22,0% berada pada kategori rendah, dan 2,0 berada pada kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan BPR LPN Taeh Baruah dan BPR JKT-Pariaman pada umumnya mengalami *burnout* dalam pekerjaan dengan kondisi karyawan yang merasa saat bekerja energinya terasa terkuras, letih menjelang pekerjaan selesai, pola makan tidak teratur karena pekerjaan yang padat, tubuh merasa sakit setelah bekerja, tidak betah menunggu pelanggan berjam-jam, tidak suka akan atasan yang disiplin, tidak peduli dengan teman yang bertanya tentang pekerjaan, cenderung tidak berbicara dengan karyawan lain saat bekerja, menolak karyawan yang meminta bantuan dengan kata-kata kasar, memilih diam demi menghindari berdebatan, mengabaikan kolegan yang bertanya mengenai pekerjaan, tidak suka dengan pekerjaan yang monoton, cemas dengan tugas yang diberikan atasan, mudah putus asa ketika menunggu pelanggan berjam-jam, tidak dihargai karyawan lain karena gagal.

2. Kondisi *Burnout* Karyawan Laki-laki BPR

Secara keseluruhan gambaran kondisi *burnout* karyawan laki-laki dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Kondisi *burnout* karyawan BPR Laki-laki (n = 20).

Interval Skor	F	%	Kategori
≥ 126	1	5,0	Sangat Tinggi (ST)
102 – 125	6	30,0	Tinggi (T)
78 – 101	7	35,0	Sedang (S)
54 – 77	4	20,0	Rendah (R)
≤ 53	2	10,0	Sangat Rendah (SR)

Tabel 2 di atas mendeskripsikan kondisi *burnout* cenderung dimiliki oleh karyawan laki-laki. Hal ini berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kondisi *burnout* karyawan BPR laki-laki 5,0% berada pada kategori sangat tinggi, 30,0% berada pada kategori tinggi, 35,0% berada pada kategori sedang, 20,0% berada pada kategori rendah, dan 10,0% berada pada kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan laki-laki BPR pada umumnya mengalami *burnout* dengan kondisi karyawan yang merasa letih menjelang pekerjaan selesai, mengabaikan kolega yang bertanya soal pekerjaan, cemas dengan tugas yang di berikan atasan, putus asa kalau menunggu pelanggan selama berjam-jam. Hal tersebut dikarenakan karyawan laki-laki cenderung memiliki kebiasaan yang kurang baik dalam kehidupan sehari-harinya. Dengan hasil penelitian kondisi *burnout* karyawan laki-laki pada aspek *exshaution* (kelelahan) yang tinggi. Dengan kebiasaan begadang karyawan laki-laki tersebut menyebabkan kelelahan secara fisik, mental dan merasa seluruh energi habis digunakan.

3. Kondisi *Burnout* Karyawan Perempuan BPR

Secara keseluruhan gambaran kondisi *burnout* karyawan Perempuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Kondisi *burnout* karyawan BPR Perempuan (n = 30).

Interval Skor	F	%	Kategori
≥ 126	1	3,0	Sangat Tinggi (ST)
102 – 125	3	10,0	Tinggi (T)
78 – 101	1	3,0	Sedang (S)
54 – 77	9	30,0	Rendah (R)
≤ 53	16	53,0	Sangat Rendah (SR)

Tabel 2 di atas mendeskripsikan terkait kondisi *burnout* karyawan BPR perempuan dan perempuan 3,0% berada pada kategori sangat tinggi, 10,0% berada pada kategori tinggi, 3,0% berada pada kategori sedang, 30,0% berada pada kategori rendah, dan 53,0 berada pada kategori sangat rendah. Maka dapat disimpulkan karyawan perempuan BPR pada umumnya mengalami *burnout* dengan kondisi karyawan yang lebih dominan pada aspek kelelahannya..Diana Septi (2010:5) menjelaskan bahwa secara kepribadian perempuan rentan terhadap *burnout*. Hal ini dikarenakan perempuan identik dengan sikap idealis dan antusias. Mereka adalah individu-individu yang memiliki sesuatu yang berharga dalam memenuhi cita-cita pekerjaan mereka. Jacobs dkk, 2003 (dalam diana, 2010:6) menemukan bahwa perempuan yang obsesional, idealis dan berdedikasi cenderung lebih rentan terhadap *burnout*. Kondisi ini terjadi karena mereka memiliki komitmen berlebihan, dan melibatkan diri secara mendalam dalam kegiatan bekerja. Biasanya mereka akan kecewa pada saat imbalan dari usahanya tersebut tidak seimbang. Mereka akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kompetensi. Pada sisi lain, perempuan yang perfeksionis yaitu mereka yang selalu berusaha melakukan pekerjaan sampai dengan sangat sempurna akan sangat mudah frustrasi bila kebutuhan untuk tampil sempurna tidak tercapai. Karenanya mereka rentan terhadap *burnout*. Aspek yang terkait dengan penjelasan tersebut berdasarkan pendapat Maslach dan Leiter (1997:10-17) yang menjelaskan bahwa penyebab terjadinya *burnout* antara lain: kelebihan beban kerja, kurangnya kontrol, sistem imbalan yang tidak memadai, terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan, hilangnya keadilan dan konflik nilai.

4. Perbedaan Kondisi *Burnout* Karyawan Laki-laki dan Perempuan

Secara keseluruhan gambaran perbedaan kondisi *burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4 Perbedaan Kondisi *Burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan.

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Burnout	Equal variances assumed	,002	,966	-3,740	48	,000	-18,95000	5,06666	-29,13721	-8,76279
	Equal variances not assumed			-3,777	42,211	,000	-18,95000	5,01768	-29,07460	-8,82540

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan antara kondisi *burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan BPR setelah dilakukan analisis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji *t-test* dengan menggunakan program komputer SPSS for windows release 20. Adapun hipotesis yang dikemukakan pada penelitian ini yaitu terdapat perbedaan antara kondisi *burnout* karyawan laki-laki dengan perempuan. Hasil perhitungan koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Berdasarkan tabel 4 di atas diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 diterima. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan pada kondisi *burnout* yang dialami karyawan laki-laki dengan perempuan di BPR Hal tersebut terkait dengan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang karyawan diantaranya adalah: bersemangat, kreatif, inovatif, disiplin, dan memiliki cita-cita yang tinggi (Finny, 2014) hal itu dapat diwujudkan melalui proses pekerjaan. Tuntutan tersebut dapat menjadi pemicu karyawan untuk bekerja pada intensitas yang tinggi yang dapat menyebabkan karyawan mengalami kondisi *burnout* apabila kenyataan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Dari hasil penelitian juga menunjukkan kondisi *burnout* karyawan laki-laki beda dibandingkan kondisi *burnout* karyawan perempuan. Hal tersebut, sesuai dengan teori faktor penyebab *burnout* (Anderson (dalam Gold dan Roth 1993 : 35) menjelaskan bahwa laki-laki lebih rentan mengalami burnout di banding perempuan. Kondisi *burnout* ini dapat terjadi karena berbagai hal dan karyawan lebih cenderung mengalami *burnout* karena pencapaian perannya sebagai *Agent of change* dan *social control*.

Menurut Yunita dan Ildil (2015) laki-laki lebih rentan terhadap *burnout* daripada wanita. Laki-laki lebih membutuhkan dukungan dan bantuan sosial. Kurangnya dukungan sosial terhadap laki-laki dapat menyebabkan perasaan terasing dan kekecewaan, yang mengarah ke *burnout* jika tidak diidentifikasi dan langkah-langkah pencegahan yang diambil. Seseorang yang masih singel juga mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Orang-orang yang masih sendiri sering kekurangan dukungan sosial di rumah dan menghabiskan berjam-jam dengan aktivitas diluar rumah

5. Implikasi Layanan Bimbingan dan Konseling

Menurut Willi, Firman & Afrizal (2013) Bimbingan dan Konseling merupakan pelayanan dari, untuk, dan oleh manusia memiliki pengertian yang khas dan juga proses pemberian bantuan yang dilakukan oleh seorang ahli kepada individu dengan menggunakan berbagai prosedur, cara dan bahan agar individu tersebut mampu mandiri dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapinya, sedangkan konseling merupakan proses pemberian bantuan yang didasarkan pada prosedur wawancara konseling oleh seorang ahli kepada yang bermuara pada teratasinya masalah yang dihadapi klien. Kemudian Menurut Prayitno (1997) Adapun layanan yang dapat diberikan konselor di dunia usaha dan industri meliputi beberapa bidang pelayanan, yaitu Penempatan kerja, penyesuaian kerja, kepuasan kerja, kepindahan kerja, dan pengentasan masalah lainnya seperti masalah-masalah pribadi berkenaan dengan keluarga, kesehatan, sikap, dan kebiasaan sehari-hari, hobi dan waktu senggang.

a. Layanan Informasi

Layanan informasi dapat memenuhi kekurangan individu mengenai informasi yang ia perlukan, layanan ini dilaksanakan kepada klien dengan memberikan informasi-informasi yang dapat digunakan untuk kepentingan klien tersebut dan perkembangannya (Prayitno, 2012: 50). Layanan informasi di perusahaan dapat dimanfaatkan konselor untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan *burnout* karyawan. Contoh informasi yang dapat diberikan adalah hal-hal yang dapat mempengaruhi *burnout*, cara meningkatkan kinerja karyawan agar terhindar dari yang namanya *burnout* dan dengan begitu karyawan memiliki pemahaman mengenai *burnout* karyawan.

b. Layanan Konseling Perorangan

Konseling perorangan merupakan layanan konseling yang diselenggarakan oleh konselor terhadap seorang klien untuk mengentaskan masalah yang dialaminya (Prayitno, 2012: 105). Melalui layanan ini konselor dapat membantu karyawan di perusahaan yang memiliki masalah pribadi mengenai *burnout*. Upaya mencari solusi dari permasalahan ini diharapkan karyawan tidak mengalami gangguan lagi selama melaksanakan tugas dan kewajiban di kantor. Kondisi ini nantinya akan tetap menjaga tercapainya tujuan perusahaan dengan baik.

c. Layanan Bimbingan Kelompok

layanan ini memberikan bimbingan dalam suasana kelompok atau kepada sekelompok individu. Dalam Prayitno (2012: 149) dijelaskan layanan bimbingan kelompok merupakan layanan yang menggunakan dinamika kelompok untuk membahas hal-hal yang berguna dan pemecahan masalah klien yang menjadi peserta kegiatan layanan. Topik-topik yang dibahas pada layanan ini adalah topik umum yang menjadi kepedulian bersama. Seperti halnya mengenai masalah *burnout* karyawan, dengan melaksanakan layanan bimbingan kelompok, karyawan bisa berdiskusi, berbagi pemikiran mengenai hal-hal yang berhubungan pekerjaannya. Sehingga karyawan memiliki pemahaman tentang *burnout* dan bisa mengendalikan diri agar terjauh dengan yang namanya *burnout*.

d. Layanan Konseling Kelompok

Tidak jauh berbeda dengan layanan bimbingan kelompok, layanan konseling kelompok juga dilaksanakan dengan format kelompok namun yang menjadi topik dalam layanan ini adalah masalah-masalah pribadi klien. Prayitno (2012: 149) menjelaskan konseling kelompok adalah layanan yang mengaktifkan dinamika kelompok yang membahas masalah-masalah pribadi yang dialami klien yang bermanfaat untuk pengembangan pribadi dan kelompok sehingga mampu mencari solusi dari permasalahan yang terjadi. Melalui layanan konseling kelompok, konselor dan peserta layanan dapat membantu menemukan solusi dari permasalahan pribadi peserta layanan yang menjadi kendala dalam menjalani kehidupan sehari-hari termasuk yang mengganggu potensi kerjanya di kantor. Dengan bantuan konselor dan peserta layanan, masalah klien pun menemukan solusi sehingga klien tidak merasakan jenuh atau bosan dalam bekerja.

Conclusion

Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh, maka telah dilakukan analisis statistik dan uji hipotesis serta dikaji dan dijabarkan dalam pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kondisi *burnout* karyawan BPR pada umumnya berada pada kategori sedang
2. Kondisi *burnout* karyawan laki-laki BPR pada umumnya berada pada kategori sedang.
3. Kondisi *burnout* karyawan perempuan BPR pada umumnya berada pada kategori sangat rendah
4. Terdapat perbedaan yang signifikan antara kondisi *burnout* karyawan laki-laki dan karyawan perempuan dimana dengan peroleh nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$. Artinya terdapat perbedaan yang signifikan pada kondisi *burnout* yang dialami karyawan laki-laki dengan perempuan di BPR

References

- Ade, A. H., & Zikra, Z. (2019). Students Academic Stress and Implications in Counseling. *Jurnal Neo Konseling*, 1(3).
- Asmidir Ilyas. 2017. PROSEDING (Seminar Konseling & Talkshow Nasional). Padang, 22 April : UNP.
- Cheng, W. J., & Cheng, Y. (2017). Night shift and rotating shift in association with sleep problems, burnout and minor mental disorder in male and female employees. *Occupational and environmental medicine*, 74(7), 483-488
- Diana. (2010). Group Counseling Model For Overcoming Burnout Study For Yogyakarta State University Collegians. *Jurnal Bimbingan dan Konseling Nomor 9 Tahun XX*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Pendidikan.
- Finny Rizkiah Putri. 2014. Karakteristik karyawan Ideal. (Online, <http://www.kompasiana.com/finnyrizkiahputri/karakteristik-karyawan-ideal.html>, diakses 17 desember 2019).
- Gold, Y dan Roth, R. A. (1993). *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout: the Professional Health Solution*. London: The Flamer Press.
- Ilyas, A. (2018, October). Kepuasan Kerja; Harapan dan Tantangan Bagi Konselor. In Seminar Konseling 2017. Fakultas Ilmu Pendidikan UNP.
- Khairani, Y., & Ifdil, I. (2015). Konsep Burnout pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling. *Konselor*, 4(4), 208-214.
- Livne, Y., & Goussinsky, R. (2018). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing & health sciences*, 20(1), 89-98
- Maslach, C., Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout*. San Francisco: JosseyBass.
- Namora Lumongga Lubis. (2009). *Depresi Tinjauan Psikologis*. Jakarta: Kencana.
- Prayitno. (2012) *Jenis Layanan dan Kegiatan Pendukung Konseling*. Padang: FIP UNP.

- Prayitno dan Erman Amti. (2009) *Dasar-dasar Bimbingan dan Konseling*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rahmawati, Neviyarni & Firman. (2014). Hubungan Motivasi Kerja dan Dukungan Sosial Kepala Sekolah dengan Pelaksanaan Tugas Guru BK di SMPN kab. Kerinci. *Jurnal Education dan Pendidikan*, 3(3).
- Sagita, D. D., Daharnis, D., & Syahniar, S. (2017). Hubungan Self Efficacy, Motivasi Berprestasi, Prokrastinasi Akademik Dan Stres Akademik Mahasiswa. *Bikotetik (Bimbingan dan Konseling: Teori dan Praktik)*, 1(2), 43-52.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence : Psikologi Remaja*. Jakarta: Erlangga.
- Taylor, N. Z., & Millear, P. M. R. (2016). The contribution of mindfulness to predicting burnout in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 89, 123-128.
- Willi Purwanti, Firman & Afrizal Sano. (2013). Hubungan Persepsi Siswa terhadap Pelaksanaan Asas Kerahasiaan oleh Guru BK dengan Minat Siswa Untuk Mengikuti Konseling Perorangan. *E-Jurnal*. 1(2), 347-353.
- Yunita Khairani & Ifdil. (2015). Konsep Burnout pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling. *E-Jurnal*. 4(4), 208-214.