HUBUNGAN ANTARA *GRIT*  DENGAN *BURNOUT* PADA GURU SD DI DAERAH X

***RELATIONSHIP BETWEEN GRIT AND BURNOUT IN ELEMENTARYSCHOOL TEACHERS IN REGION X***

**Dhea Widya Sukma1, Dr. Alimatus Sahrah., M.M., M.Si2**

Fakultas Psikologi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta Dheaws47@gmail.com

081385652883

**Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit dengan burnout pada guru SD di Daerah X. Karakteristik subjek penelitian ini sudah bekerja minimal 3 tahun, dan telah menjadi pegawai pemerintah tetap. Jumlah subjek sebanyak 53 orang. Pengambilan subjek menggunakan random sampling dengan data yang dikumpulkan menggunakan Sakala Grit dan Skala Burnout. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar -0.686 (p<0.010), sehingga hipotesis dapat diterima yaitu terdapat hubungan negatif antara grit dengan burnout. Penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.471. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel grit memberikan sumbangan efektif sebesar 47.1% terhadap variabel burnout dan sisanya 52.9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi.*

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between grit and burnout in elementary school teachers in Region X. The characteristics of the subjects of this study have worked for at least 1 year, and have become permanent government employees. The number of subjects as many as people. Subjects were taken using random sampling with data collected using the Grit Scale and Burnout Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on data analysis, obtained a correlation value of -0.686 (p <0.010), so that the hypothesis can be accepted, namely there is a negative relationship between grit and burnout. This study also shows the coefficient of determination (R²) of 0.471. This shows that the grit variable provides an effective contribution of 47.1% to the burnout variable and the remaining 52.9% is influenced by other factors not examined in this study such as lack of social support from superiors, job demands, and insufficient rewards.*

# PENDAHULUAN

Guru merupakan profesi yang mampu menentukan mutu pendidikan karena guru berhadapan langsung dengan para siswa dalam proses pembelajaran di kelas (Shabir, 2015). Guru memiliki tugas beragam yang berimplementasi dalam bentuk pengabdian. Tugas tersebut meliputi bidang profesi, bidang kemanusiaan dan bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup dan kehidupan. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi, sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa (Sumiati, 2018).

Zarra (2013) menjelaskan setiap guru dalam mengajar dijenjang apapun sangatlah diperhitungkan keberadaannya, namun yang harus diperhatian adalah guru yang mengajar di masa kanak-kanak yaitu guru Taman kanak-kanak (TK) maupun sekolah dasar (SD). Menurut Permendikbud Nomor 44 Tahun 2019, usia masuk SD yang ideal adalah 7 hingga 12 tahun. Usia ideal masuk SD paling rendah adalah anak berusia 6 tahun pada tanggal 1 Juli. Bila anak berpotensi memiliki kecerdasan otak tinggi dan psikis yang siap menerima pelajaran, anak yang mencapai usia 5 tahun 6 bulan pada tanggal 1 Juli juga diperbolehkan masuk SD. Kongtrul (2018) menyatakan bahwa guru yang mengajar di sekolah dasar (SD) membutuhkan peran guru sebagai pembentuk karakter dan mengembangkan ilmu pengetahuan dengan penuh perhatian dan teliti terhadap setiap peserta didiknya. Hal ini karena pada masa kanak-kanak berbeda dnegan masa remaja dan dewasa yang sudah mampu berjalan mandiri ketika diarahkan, sehingga peran guru SD sangatlah besar bagi memberikan pendidikan. Hebebci, Bertiz, dan Alan (2020) menjelasakan bahwa pada keadaan covid-19 saat ini guru SD dituntut menunjukkan metode-metode pembelajaran yang dapat di pahami siswa karena pertemuan daring berbeda dengan tatap muka secara langsung yang dapat lebih mudah siswa untuk dibina. Terebih lagi, ketika sudah memasuki keadan tatap muka secara normal kembali maka tantangan lain yang guru SD hadapi yaitu menyetarakan setiap siswa agar memiliki pemahaman yang sama atau dalam arti lain setiap siswa dapat memahami materi yang telah di berikan sebelumnya secara daring agar tidak ada siswa yang tertinggal dan mencerna pelajaran (Pokhrel & Chhetri, 2021).

Pembelajaran di setiap sekolah diterapkan sesuai kebijakan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) yaitu dikutip dalam website resmi Kemendikbud menjelaskan tentang “Penyesuaian Keputusan Bersama Empat Menteri tentang Panduan Pembelajaran di Masa Pandemi COVID-19”. Mempertimbangkan kebutuhan pembelajaran, berbagai masukan dari para ahli dan organisasi serta mempertimbangkan evaluasi implementasi SKB Empat Menteri. Mendikbud mengatakan kondisi Pandemi COVID-19 tidak memungkinkan kegiatan belajar mengajar berlangsung secara normal. Terdapat ratusan ribu sekolah ditutup untuk mencegah penyebaran, sekitar 68 juta siswa melakukan kegiatan belajar dari rumah, dan sekitar 4 juta guru melakukan kegiatan mengajar jarak jauh. Beberapa kendala yang timbul dalam pelaksanaan Pembelajaran Jarak Jauh (PJJ) diantaranya kesulitan guru dalam mengelola PJJ dan masih terfokus dalam penuntasan kurikulum. Sementara itu, tidak semua orang tua mampu mendampingi anak-anak belajar di rumah dengan optimal karena harus bekerja ataupun kemampuan sebagai pendamping belajar anak. “Para peserta didik juga mengalami kesulitan berkonsentrasi belajar dari rumah serta meningkatnya rasa jenuh yang berpotensi menimbulkan gangguan pada kesehatan jiwa,” ujar Mendikbud. Untuk mengantisipasi kendala tersebut, Pemerintah mengeluarkan penyesuaian zonasi untuk pembelajaran tatap muka. Dalam perubahan SKB Empat Menteri ini, izin pembelajaran tatap muka diperluas ke zona kuning, dari sebelumnya hanya di zona hijau. Prosedur pengambilan keputusan pembelajaran tatap muka tetap dilakukan secara. Tahapan pembelajaran tatap muka satuan pendidikan di zona hijau dan zona kuning dalam SKB Empat Menteri yang disesuaikan tersebut dilakukan secara bersamaan pada jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah dengan pertimbangan risiko kesehatan yang tidak berbeda untuk kelompok umur pada dua jenjang tersebut.

Kongtrul (2018) berpendapat bahwa profesi sebagai guru rentan terhadap terjadinya burnout karena, profesi tersebut dapat juga dikatakan sebagai profesi yang berada dalam ranah pelayanan terhadap peserta didik yang menuntut guru untuk bekerja lebih optimal. Burnout juga kerap di alami guru karena harus memperhitungkan sistem pengajaran dan metode pembelajaran yang efektif agar setiap siswa mampu mencerna dengan baik tentang materi yang diberikan (Zarra, 2013). Menurut Wood (2018) guru yang mengalami burnout akan mudah letih saat menghadapi siswa yang tidak sesuai harapan dari mulai nilai akademin maupun sikap terhadap lingkungan, mudah marah, bahkan menyalahkan siswa atas hal buruk yang terjadi tanpa mengupayakan sesuatu yang dapat merubah siswa agar lebih baik. Lebih lanjut, guru yang tidak mampu mendidik siswanya dengan baik dapat menurunkan kredibilitas sekolah tempatnya mengajar karena dianggap kurang berhasil memberikan pendidikan yang berkualitas bagi siswa-siswanya. Zarra (2013) berpendapat bahwa setiap guru harus dapat mengendalikan rasa lelahnya (burnout) saat bekerja, terlebih lagi guru SD yang mengajar di kelas awal harus mengajar anak-anak dengan penuh kesabaran maka tidak semudah guru SMP maupun SMA yang mengajar siswa dalam usia remaja atau siswa yang sudah memilih dasar untuk menyerap materi.

Permasalahan burnout juga sesuai dengan keadaan di lapangan yang dikutip dari berita kompas yang ditulis Prodjo (2021) menunjukkan bahwa perubahan metode pembelajaran dari luring ke daring, telah memunculkan berbagai masalah, di antaranya kendala waktu belajar yang tidak menentu dan kebiasaan baru penggunaan teknologi sebagai media belajar (pengelolaan kelas online). Perubahan itu juga mencakup sistem baru penilaian dan pelaporan hasil belajar siswa, serta tuntutan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik dengan orangtua sebagai pendamping anak belajar di rumah. Lebih lanjut, survei yang dilakukan di New York, dilaporkan telah muncul banyak bukti menguatkan bahwa selama pandemi Covid-19, telah terjadi tekanan pada guru baik secara pribadi, terkait pekerjaan dan daya tanggap emosional guru yang secara tidak langsung memengaruhi proses pembelajaran. Beberapa guru bahkan mengaku mengalami reaksi emosi kemarahan, agresi, kecemasan, dan penurunan kompetensi sosial secara keseluruhan yang terjadi karena metode dinamis saat covid-19 hingga pada akhirnya burnout menjadi permasalahan yang terjadi pada guru.

Burnout merupakan sindrom psikologis yang ditandai adanya kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan penghargaan diri sendiri yang rendah, maka keadaan ini membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan dalam menjalani aktivitasnya (Maslach dan Leiter, 2016). Aspek-aspek burnout menurut Maslach dan Leiter (2016), yaitu emotional exhaustion ialah keterlibatan emosi yang menyebabkan sumber-sumber dari diri terkuras oleh suatu pekerjaan. Aspek depersonalization ialah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan sikap negatif terhadap orang- orang disekitarnya Aspek reduced personal accomplishment ialah penilaian terhadap diri sendiri yang negatif dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

 Yasinta (2015) berpendapat bahwa permasalahan burnout pada guru merupakan hal penting untuk dikaji karena guru merupakan profesi yang menunjukkan pelayanan pendidikan kepada siswa, dimana profesi memberikan pelayanan rentan mengalami burnout. LeBoeuf (2011) juga menyatakan bahwa burnout merupakan unsur penting yang harus ditelisik karena jika seseorang mengalami burnout maka akan berdampak pada orang itu sendiri yaitu mudah letih, menunjukkan disengaged, dan berdampak pada orang lain yaitu seseorang yang mengalami burnout akan memiliki emotional exhaustion yang memperlihatkan sikap negatif untuk meluapakan kemarahan maupun menjauhi serta mudah melampiaskan permasalahan kepada orang lain yang dapat membentuk suatu konflik. Rosenthal, Teague, Retish, West, dan Vessell (2018) menyatakan hadirnya burnout membuat seseorang mengalami kelelahan emosional maupun fisik yang mebuat seseorang sulit menunjukkan kesediaan untuk melakasanakan pekerjaan secara maksimal.

Harapannya seseorang memiliki tingkat burnout yang rendah agar bahagia menjalani pekerjaan, tidak mudah tertekan, dan antusias menjalani pekerjaan (Costa, Hyeda, & Maluf, 2016). Potter (2005) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki burnout rendah akan terhindar dari kelelahan yang berkepanjangan dan merasa ringan walaupun pekerjaan terus berdatangan. Burnout juga diharapkan rendah pada guru. Pernyataan tersebut diperkuat dengan pendapat Bashori (2015) yang menjelaskan bahwa rendahnya kelelahan pada guru dalam menjalani pekerjaan membuat guru bersedia memberikan metode belajar yang efektif dan tidak hanya sekadar mengajar namun mempelajari karakter anak didiknya sebagai evaluasi agar kinerjanya lebih baik. Lebih lanjut, guru yang jauh dari keletihan saat bekerja maka senantiasa menunjukkan sikap bijak sana untuk menghadapi kendala-kendala di lingkungan kerjanya dan mampu memberikan strategi yang efektif agar proses belajar mengajar dilaksanakan secara optimal.

Berdasarkan data dari Kleiber dan Enzmann (Schaufely & Buunk, dalam Widiastuti & Astuti, 2014) menyatakan bahwa dari 2946 publikasi mengenai burnout menunjukkan bahwa 32% terjadi pada pengajar, 43% terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial, 9 bidang administrasi dan manajemen, 4% pada pengacara dan polisi, 12% terjadi pada kelompok lain seperti siswa, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama. Menurut pendapat Widiastuti dan Astuti (2014) fakta dari data yang dihasilkan Schaufely dan Buunk tersebut menunjukkan bahwa burnout telah banyak dikaji, namun di Indonesia istilah burnout tidak sepopuler stres terutama di kalangan para guru istilah burnout dianggap masih asing. Penelitian Putra dan Utami (2021) juga menunjukkan hasil yang sama tentang tingginya tingkat burnout pada guru SD yaitu dari 87 guru yang merupakan responden penelitian didapatkan burnout kategori tinggi sebesar 59%, sedang 27%, dan rendah 14%. Dari data yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa masih terdapat permasalahan burnout pada guru SD.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan 11 guru SD di Daerah X pada tanggal 22 November 2021 sampai 25 November 2021 via telepon dengan menggunakan aspek-aspek burnout yang dikemukakan Maslach dan Leiter (2016). Diperoleh 10 dari 11 subjek pada aspek emotional exhaustion, merasa jenuh mengajar secara online saat covid-19 dan setelah tatap muka dimulai kembali subjek merasa memiliki banyak tekanan serta mudah letih saat mengajar siswa yang tidak semuanya mampu menerima pelajaran yang tertinggal pada saat pembelajaran daring. Pada aspek depersonalization (depersonalisasi), 9 dari 11 subjek mengatakan jika siswa sulit diatur maka subjek memperlakukannya menggunakan bahasa yang menyindir seolah siswa memiliki kemampuan dibawah rata-rata, jika sudah kesal subjek mengabaikannya, dan menjauhi rekan kerja ketika yang tidak sepemahaman dengan subjek. Pada aspek reduced personal accomplishment (rendahnya penghargaan atas diri sendiri), 8 dari 11 subjek mengatakan bahwa ada kondisi dimanan dirinya merasa sedih ketika tidak bisa menunjukkan strategi pembelajaran daring yang efisien, merasa gagal saat siswanya tidak mampu mengejar ketertinggalan terlebih saat covid-19 harus ekstra serta sabar dalam mengajar, dan merasa malu jika dirinya dibanding-bandingkan dengan rekan kerjanya. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek mengalami permasalahn burnout dalam menjalani pekerjaannya yang dilihat dari aspek-aspek Maslach dan Leiter (2016) yaitu emotional exhaustion, depersonalization, dan reduced personal accomplishment.

Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout menurut LeBoeuf (2011) yaitu kegigihan (grit) yang rendah, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi. Dari faktor tersebut maka peneliti memilih faktor grit. Miller (2017) menjelaskan bahwa ketika grit seseorang tidak mampu diterapkan dalam diri seseorang maka membuatnya kurang tekun untuk mencapai tujuan, maka ketika dihadapkan hambatan seseorang akan mudah mengalami burnout karena menganggap hambatan sebagai tekanan yang menganggu kehidupannya. Warren (2018) juga menjelaskan ketika seseorang memiliki grit yang rendah maka akan mudah mundur dari minat yang telah ditetapkan dan sulit bertahan untuk mempertahankan menyelesaikan permasalahannya, sehingga seseorang akan terus memikirkan permasalahan yang dialaminya. Lebih lanjut, kondisi tersebut jika tidak diatasi dnegan baik akan dapat menimbulkan burnout, dimana seseorang mudah letih saat bekerja dan merasa terus-menerus bekerja namun tidak memberikan hasil yang maksimal. Hal ini juga di dukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Gaeta, dkk. (2017) yang menunjukkan bahwa grit dapat menjadi faktor yang mempengaruhi terjadinya burnout. Penelitian Nirbayaningtyas (2018) memperlihatkan ada korelasi antara grit dengan burnout pada pekerja. Penelitian Rachmawati (2021) juga memperlihatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara grit dengan burnout. Oleh karena itu, grit dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Grit adalah kemampuan seseorang dalam bertahan menghadapi rintangan yang menghadang tujuannya dan tekun untuk berusaha mengatasi hambatan tersebut secara konsisten tanpa adanya kata menyerah (Duckworth, 2016). Dua aspek grit yang dikemukakan Duckworth (2016), yaitu pertama konsistensi minat ialah kemampuan seseorang mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya dan tetap konsisten dalam jangka waktu panjang. Kedua, ketahanan dalam berusaha ialah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan upaya kesungguhan mencapai tujuan, ketekunan, dan mampu melewati setiap kesulitan.

Jex (2017) menjelaskan bahwa grit mempunyai peranan yang besar dalam mempengaruhi burnout karena hilangnya konsistensi minat kerja membuat seseorang mudah mengalami burnout yaitu akan merasakan tekanan saat dihadapkan tugas yang rumit. Rahman (2007) berpendapat burnout sering terjadi pada profesi pelayanan tidak terkecuali kepada guru. Menurut Nirbayaningtyas (2018) burnout dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satu faktor dominan adalah grit. Robert (2009) berpendapat rendahnya grit menjadikan seseorang sulit menunjukkan upaya kesungguhan mencapai tujuan dan sulit mengendalikan diri saat menghadapi situasi buruk, maka seseorang akan terus menerus memikirkan permasalahan tersebut yang akhirnya akan menimbulkan burnuot. Davis dan Jhon (2000) menjelaskan bahwa burnout membuat seseorang mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan sulit menunjukkan manifestasi terbaik bagi organisasinya. Miller (2017) menyatakan ketika grit diterapkan dalam diri maka seseorang akan memberikan kegighan dan fokus yang tinggi untuk mencapai tujuan, sehingga tidak mudah mengalami burnout ketika diberikan tugas-tugas yang menantang dan membuat hasil kerja lebih optimal. Hal ini didukung hasil penelitian Rachmawati (2021) yang mengungkapkan bahwa bahwa grit dapat memberikan sumbangan efektif terhadap burnout sebesar 73.1%, sehingga grit memiliki kontribusi yang besar secara korelasi dengan burnout.

# METODE

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2016) skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstrak psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya. Pada penelitian ini menggunakan Skala Burnout dan Skala Grit. Metode skala pada penelitian ini menggunakan skala model Likert. Menurut Sugiyono (2016) skala model likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment*. Korelasi *product moment* dikembangkan oleh *Karl Pearson* digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas satu (X1) dengan variabel terikat serta variabel bebas dua (X2) dengan variabel terikat.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit dengan burnout pada guru SD di Daerah X. Disajikan hasil korelasi hubungan antara grit dengan burnout pada Tabel 1.

|  |
| --- |
| Correlations |
|  | BURNOUT | GRIT |
| BURNOUT | Pearson Correlation | 1 | -.686\*\* |
| Sig. (2-tailed) |  | .000 |
| N | 53 | 53 |
| GRIT | Pearson Correlation | -.686\*\* | 1 |
| Sig. (2-tailed) | .000 |  |
| N | 53 | 53 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). |

Berdasarkan Tabel 1. hasil analisis product moment menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.686 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara grit dengan burnout, sehingga semakin tinggi grit maka semakin tinggi pula burnout dan sebaliknya semakin tinggi grit maka semakin tinggi pula burnout. Oleh karena hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan kategorisasi Skala Burnout menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 38% (20 subjek), sedang 34% (18 subjek), dan rendah 28% (15 subjek). Disajikan kategori skala Burnout pada Tabel 2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X > 60 | 20 | 38% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 40 < X≤ 60 | 18 | 34% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 40 | 15 | 28% |
|  |  | Total | 53 | 100% |

Keterangan :

X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Selanjutnya, Skala Grit menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 27% (14 subjek), sedang 32% (17 subjek), dan rendah 41% (22 subjek). Disajikan kategorisasi Skala Grit pada Tabel 3.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Kategori | Pedoman | Skor | N | Persentase |
| Tinggi | 𝑋 > 𝜇 + 1. 𝜎 | X > 57 | 14 | 27% |
| Sedang | (𝜇 − 1. 𝜎) < 𝑋 ≤ (𝜇 + 1𝜎) | 38 < X≤ 57 | 17 | 32% |
| Rendah | 𝑋 ≤ 𝜇 − 1. 𝜎 | X ≤ 38 | 22 | 41% |
|  |  | Total | 53 | 100% |

Keterangan :

X = Skor subjek

µ = Mean atau rerata hipotetik

σ = Standar deviasi hipotetik

N = Jumlah subjek

Berdasarkan kategorisasi Skala Burnout dan Skala Grit dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki burnout dalam kategori tinggi dan grit dalam kategori rendah. Connelly (2022) menjelaskan bahwa grit yang rendah dapat menurunkan konsistensi dalam memberikan kualitas hasil kerja dan tidak bersungguh-sungguh mencapai kesuksesaan dalam pekerjaan, sehingga kurangnya kegigihan membuat seseorang cepat merasakan burnout saat dihadapkan tugas-tugas yang membutuhkan pemikiran yang lebih besar untuk menyelesaikannya (Parker, Tavella, & Eyers, 2021). Duckworth (2016) menyatakan ada dua aspek grit yaitu konsistensi minat dan ketahanan dalam berusaha.

# KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penelitian ini menunjukkan hasil bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu ada hubungan antara grit dengan burnout pada guru SD di Daerah X. Artinya, semakin tinggi grit menjadikan guru mampu bertahan saat dihadapkan berbagai tugas-tugas berat dan berusaha untuk memberikan pengajaran terbaik bagi siswanya, sehingga tidak mudah mengalami burnout saat melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, grit semakin rendah menjadikan guru tidak bersungguh-sungguh melaksanakan tugasnya dan sulit bertahan saat dihadapkan situasi tugas yang berat, sehingga ketika dihadapkan situasi buruk maka guru mudh mengalami burnout yaitu letih dalam melaksanakan pekerjaan, mudah marah, kesal, sedih, dan tidak mampu menunjukkan keteribatan dalam memberikan hasil kerja yang optimal.

# DAFTAR PUSTAKA

Azwar, S. (2015). Reliabilitas dan validitas edisi keempat. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Connelly, B. (2022). Grit : A practical guide to developing physical and mental toughness. US: Hardihood Books.

Duckworth, A.I. (2016). The power of passion and perseverance. Vermilion : United Kingdom.

Fyana, L., & Rozali, Y.A. (2020). Perbedaan burnout ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank ABC. JCA Psikologi, 1(2), 147-152.

Galletta, M., Portoghese, I., Ciuffi, M., Sancassiani, F., Aloja, E.D., & Campagna, M. (2016). Working and environmental factors on job burnout: a crosssectional study among nurses. Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health, 12(2), 132-141.

Hadi, S. (2015). Metodologi riset. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Hapsari, D.M., Suminar, D.R. (2017). Happiness Pada Wanita Dewasa Madya Yang Melajang. Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan, Vol.6, 68-76

Kemendikbud. (2020). Penyesuaian keputusan bersama empat menteri tentang panduan pembelajaran di masa pandemi covid-19. Diakses tanggal 25 November 2022 dari https://www.kemdikbud.go.id/main/blog/2020/08/penyesuaian-keputusan-bersama-empat-menteri-tentang-panduan-pembelajaran-di-masapan-demi-covid19

Kongtrul, J. (2018). The teacher-student relationship. Colorado: Shambhala.

LeBoeuf, M. (2011). 10 strategi manajemen terdahsyat di dunia. Jakarta : Tangga Pustaka.

Maslach, C., & Leiter, M.P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. USA : Psychology Department, University of California at Berkele.

Miller, C.A. ( 2017). Getting Grit: The Evidence-Based Approach to Cultivating Passion, Perseverance, and Purpose. US: Sounds True.

Potter, B.A. (2015). Overcoming job burnout: How to renew enthusiasm for work. Oakland, California: Ronin Publishing, Inc.

Putra, F.W., & Utami, L.H. (2021). Burnout pada guru sekolah dasar fullday : menguji peranan kecerdasan emosional dan dukungan sosia. Jurnal Psikologi Islam, 4(1), 1-17.

Reed, L., & Jeremiah, J. (2017). Student grit as an important ingredient for academic and personal success. Developments in Business Simulation and Experiential Learning, 44(2), 252-256.

Robert, Y. (2009). Grit the skills for success and how they are grown. UK : The Young Foundation.

Shabir, M.U. (2015). Kedudukan guru sebagai pendidik: (tugas dan tanggung jawab, hak dan kewajiban, dan kompetensi guru). Jurnal Auladuna, 2(2), 221-232.

Sugiyono. (2016). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d. Bandung : Alfabeta.

Sumiati. (2018). Peranan guru kelas dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. Jurnal Tarbawi, 3(2), 146-164.

Widiastuti, D.Z., & Astuti, K. (2014). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnoutpada guru sekolah dasar. Diakses tanggal 26 Febuari 2022 dari https://docplayer.info/36548667-Hubungan-antara-kepribadian-hardiness-dengan-burnout-pada-guru-sekolah-dasar.html .

Wood, R. (2018). The influence of teacher-student relationships and feedback on students' engagement with learning. UK: Cambridge Scholars Publishing

Zaman, P.A. (2019). hubungan antara grit dan burnout pada pekerja. Diakses tanggal 25 Maret 2020 dari <http://repository.unair.ac.id/91502/>.

Zarra, E.J. (2013). Teacher-student relationships: Crossing Into the Emotional, Physical, and Sexual Realms. UK: R&L Education.