

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Permasalahan

Semakin berkembangnya kemajuan dibidang industri sekarang ini menyebabkan semakin kompleksnya permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh perusahaan dan tuntutan pekerjaan pun semakin meningkat. Dunia perusahaan sebagai organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Oleh karena itu, kualitas dari sebuah organisasi harus benar-benar diperhatikan. Bagi setiap organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Menurut Larasati (2018) sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dan harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Perusahaan atau organisasi yang ingin terus berkembang dan maju perlu untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut sejalan dengan Mokoginta, Sjabadhyni, dan Graitto (2001) setiap perusahaan atau institusi yang ingin maju dan meningkatkan kinerjanya merasa perlu untuk melakukan berbagai kegiatan pengembangan kualitas, terutama bagi pegawai yang dinilai sebagai aset utamanya.

Keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan merupakan salah satu cerminan dari organisasi yang efektif dan efisien. Seberapa baik para karyawan melakukan pekerjaan mereka secara signifikan mempengaruhi produktivitas dan kinerja

organisasional. Perusahaan dituntut untuk melakukan investasi pada sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah. Tantangan dalam hal mengelola karyawan dan perusahaan juga dihadapkan dengan tantangan masuknya generasi milenial pada dunia kerja. Generasi milenial memiliki pemikiran dan tuntutan yang tentunya berbeda dengan generasi sebelumnya.

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti karyawan generasi milenial. Berdasarkan data dari (Badan Pusat Statistik, 2020), terdapat 126.515.119 jiwa yang bekerja pada tahun 2019. Menariknya, 58.18% dari total jumlah tersebut merupakan pekerja yang dikelompokkan pada rentang umur 20-24 hingga 40-44. Rentang umur tersebut sering disebut sebagai generasi milenial, yaitu generasi yang lahir pada rentang tahun 1976 sampai 1999 Crumacker dan Crumacker (2007). Generasi milenial memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda dari generasi pendahulunya, secara rinci (Yuniasanti, Abas, dan Hamzah, 2019) menyebutkan bahwa generasi milenial memiliki karakteristik yaitu komunal, generasi milenial tidak bisa hidup sendiri, generasi milenial memiliki kepribadian yang naif yaitu menggambarkan diri sebagai orang yang baik, ramah tetapi memiliki *mood* yang tidak stabil. Generasi Y memiliki tingkat harga diri dan narsisme (menggagap diri baik) lebih besar dari pada generasi sebelumnya. Hal ini tentu berdampak terhadap ekspektasi besar mereka di tempat kerja (terkait dengan penghargaan serta kondisi kerja). Dalam konteks ini, D. Bursch (2014) mengatakan bahwa generasi Y diidentifikasi sebagai generasi yang paling beragam dalam sifat, perilaku, dan kultur, serta generasi Y pula akan sangat mewarnai keragaman di tempat kerja (Bursch & Kelly, 2014). Generasi Y tumbuh pada saat dunia

yang selalu terhubung selama 24 jam dan sehingga informasi bagi generasi Y adalah hal yang cenderung mudah dan cepat didapatkan. Hal tersebut mempengaruhi cara mereka mencari informasi, memecahkan masalah, hubungan dengan orang lain, dan berkomunikasi. Generasi Y cenderung berpindah pekerjaan, jika merasa ekspektasi mereka terhadap pekerjaan tidak terpenuhi. Hal ini dipengaruhi oleh harga diri dan narsisme mereka yang begitu tinggi (Bursch & Kelly, 2014) dan generasi ini gampang bosan dan loyalitasnya dalam urusan pekerjaan terbilang kurang (Suryadi, 2015)

Menurut Shah (2017) generasi milenial membutuhkan perhatian bukan hanya karena jumlah mereka yang meningkat pada tempat kerja, tetapi juga karena mereka berbeda dari generasi lain. Daya tarik dan retensi yang terbaik dari milenial sangat penting bagi bisnis apapun untuk mempertahankan dan tumbuh dimasa depan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih karyawan generasi milenial. Taspcott, (2008) dalam bukunya *Grown Up Digital*, generasi milenial *Generation Net*, yang lahir antara 1998 hingga 2009, Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi milenial, atau *Millenia Generation*, yang lahir antara 1977-1998. Generasi Y di tahun 2008 berusia antara 21 hingga 29 tahun. Mereka sudah berinteraksi dengan teknologi sejak lahir (Subandowo, 2017). Perbedaan generasi menyebabkan perbedaan yang signifikan terhadap nilai, sikap, preferensi, dan perilaku dari generasi milenial (Hernaus & Vokic, 2014). Oleh karenanya generasi milenial cenderung memiliki ciri seperti cerdas, kreatif, produktif, berorientasi pada pencapaian prestasi (*achievement oriented*), mencari pengembangan personal, kebermaknaan karir, dan mencari mentor atau supervisor untuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesionalitas (Kicheva, 2017). Sebagai karyawan

generasi milenial, para karyawan dituntut untuk dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Para karyawan, juga harus membantu dalam kesuksesan organisasi sekaligus mencari peluang profesional untuk menciptakan perbedaan yang berdampak positif terhadap organisasi (DeVaney, 2015). Sumber daya manusia sebagai tenaga kerja diharapkan mampu mencapai tingkat produktivitas kerja yang optimal dengan standar tertentu (As'ad, 1997)

Karyawan dalam bekerja tidak dapat dilepaskan dari berbagai macam permasalahan yang dapat muncul dalam dunia kerja. Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya akan memberikan berbagai macam dampak yang akan dirasakan atau dialami oleh karyawan. Apabila karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan-tuntutan di lingkungan kerjanya, maka akan muncul masalah yang mengganggu fisik, mental dan emosional. Hal ini kemudian menyebabkan stres kerja pada karyawan dan memicu terjadinya *error* dalam melakukan pekerjaan, tidak profesional dalam bekerja dan penurunan kualitas kerja. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk bekerja lebih optimal. Menurut Leatz dan Stolar (1993) apabila keadaan stres di tempat kerja terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, emosional dan kelelahan mental maka akan mengakibatkan seseorang mengalami gejala *job burnout*.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter, (2001) definisi *job burnout* adalah respons yang berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan, dan didefinisikan oleh tiga dimensi kelelahan (*exhaustion*), sinisme (*cynism*), dan kehilangan efikasi diri (*inefficacy*). Seseorang berada dalam situasi akan

membuat mereka merasa kehabisan energi, tidak lagi merasakan antusiasme terhadap pekerjaan. Akhirnya akan merasa lelah, terlepas dari pekerjaan mereka, dan tanpa prestasi. Selain itu Maslach dan Leiter, (2016) mengatakan bahwa *job burnout* adalah sindrom psikologis muncul sebagai respon yang berkepanjangan terhadap stresor interpersonal yang kronis pada pekerjaan. Sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi.

Maslach dan Leiter, (2016) Menyatakan *job burnout* dibagi menjadi tiga dimensi yaitu, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) adalah kelelahan emosional adalah perasaan lelah mengakibatkan individu merasa kehilangan atau terkurasnya energi, sehingga muncul perasaan tidak mau melakukan pekerjaan dan menghindar untuk berinteraksi dengan orang. Depersonalisasi/*Cynicism* adalah Individu yang mengalami depersonalisasi akan cenderung bersikap negatif atau kasar sehingga akan menarik diri dari segala aspek pekerjaan dan keterlibatan dengan orang lain. *Reduced personal accomplishment / Inefficacy* adalah berkurangnya penghargaan atas diri dikaitkan dengan individu yang memberikan pandangan negatif terhadap dirinya, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Individu selalu merasa pesimis dengan kemampuan bekerjanya, setiap pekerjaan yang dilakukan dipandang sebagai beban yang berlebihan, cenderung kehilangan kepercayaan diri, serta tidak pernah puas terhadap hasil kerja yang sudah di capainya. yang bersifat multidimensi. Individu dapat dikatakan mengalami *job burnout* apabila

memiliki skor tinggi pada dimensi kelelahan emosional dan skor tinggi pada salah satu dari kedua dimensi lainnya, yaitu dimensi depersonalisasi atau dimensi berkurangnya penghargaan atas diri.

Penelitian mengenai *job burnout* banyak difokuskan pada karyawan dengan profesi yang secara umum mengarah pada profesi pelayanan, seperti guru, dokter, dan pekerja pemberi layanan umum lainnya. Wulandari (2013) menyatakan bahwa *job burnout* sering terjadi pada karyawan *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada konsumen atau masyarakat umum. Sebuah sumber yang diungkapkan oleh Kleiber dan Enzmann Schaufeli dan Buunk (2004) menyatakan bahwa dari 2946 publikasi mengenai *job burnout*, 43% terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial, 32% terjadi pada pengajar, 9% terjadi pada administrasi dan manajemen, 4% pada pengacara dan polisi, dan 12% terjadi pada kelompok lain seperti siswa, pasangan yang telah menikah dan pemeluk agama.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Selasa, 16 Maret 2020 di Kongjdie Coffe dengan 7 karyawan generasi milenial, 4 karyawan pernah mengalami *job burnout*, di antaranya mengaku bahwa adanya rasa lelah baik fisik dan mental yang berlebihan, merasa ada yang kurang dengan hidupnya, dan merasa tidak puas dengan situasi hidupnya saat ini. Dari ketujuh subjek beberapa tiga subjek menyatakan bahwa kebosanan dan stres yang dirasakan terus-menerus menyebabkan munculnya sakit punggung dan susah tidur. Selain itu keempat subjek wawancara merasa malas-malasan dalam bekerja dan bersikap acuh terhadap tugas pekerjaan yang diberikan.

Subjek juga sering merasakan tidak percaya diri dan bosan terhadap pekerjaan dan rutinitas yang hanya berjaga, melayani dan merapikan pakaian. Pekerjaan yang diuntut maksimal dan sempurna dalam melayani konsumen walau dalam kondisi apapun, tuntutan maksimal dalam segala kondisi terus-menerus secara psikologis membuat karyawan sering merasa tidak percaya diri, tertekan, bosan dan kurang peduli dengan lingkungan sekitar. Tekanan kerja yang berat tersebut terkadang menjadi penyebab sebuah kesalahan dan kehilangan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat antara peneliti dengan karyawan secara umum generasi milenial, dapat disimpulkan bahwa 4 dari 7 karyawan mengalami *job burnout*. Kesimpulan tersebut mengacu pada dimensi-dimensi *job burnout* yang telah dikemukakan oleh (Maslach, Schaufeli dan Leiter, 2001). Dimensi *exhaustion* mengacu pada pernyataan subjek yang mengatakan bahwa subjek mengalami sakit punggung, rasa lelah secara fisik dan mental yang berlebihan, merasa ada yang kurang dengan hidupnya, merasa tertekan dan susah tidur. Dimensi *depersonalisasi* berkaitan dengan pernyataan subjek yang menyatakan bahwa subjek sering bersikap acuh terhadap tugas yang diberikan dan kurang peduli, dan juga subjek menyatakan sering malas-malasan dalam bekerja, sering kehilangan konsentrasi dan tidak percaya diri dalam bekerja hal ini sesuai dengan dimensi *reduced personal accomplishment* yang telah dikemukakan sebelumnya.

Maslach and Leiter (1997) menyatakan bahwa seorang karyawan diharapkan memiliki cara untuk mempertahankan energinya, seseorang tidak akan dapat mempertahankan hubungan yang seimbang dengan pekerjaannya, karena energi adalah

kualitas dasar dari keterlibatan, untuk menghindari kelelahan. Seseorang harus bisa mengendalikan dimensi-dimensi penting pekerjaannya. Organisasi mengharapkan anggotanya harus proaktif, menunjukkan inisiatif dan bertanggung jawab atas perkembangan dan performa individu itu sendiri Bakker, Schaufeli, Leiter dan Taris, (2008). Maka dari itu, sangat diharapkan jika *job burnout* bisa dari karyawan sehingga mampu meningkatkan sikap profesional dalam melakukan pekerjaan. (Aslam, Ahmad, & Anwar, 2012).

Job burnout muncul dari adanya stres yang berkepanjangan, sehingga banyak faktor yang sering dikaitkan dengan munculnya *job burnout*. Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) Faktor-faktor yang memengaruhi *job burnout* di antaranya ada dua faktor yang pertama: Faktor situasional, yaitu pengalaman individu yang spesifik untuk konteks pekerjaan. Faktor situasional terdiri dari enam bagian yaitu: *Workload*, yaitu ketika pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. *Control* (Pengawasan) Setiap individu ingin memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, serta menggunakan kemampuannya untuk berpikir, menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. *Reward*, yaitu kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. *Fairness*, yaitu perasaan diperlakukan tidak adil di tempat kerja. *Values*, yaitu pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai pekerja. *Community*, yaitu hubungan yang baik dengan rekan kerja atau atasan di tempat kerja.

Faktor individual yang terbagi menjadi tiga bagian, yaitu: *Personality*, faktor kepribadian merupakan sebuah karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang

bersifat menetap sehingga dapat membedakan satu individu dengan individu lainnya. Beberapa jenis kepribadian telah dipelajari dalam upaya untuk menemukan tipe kepribadian yang mungkin memiliki risiko lebih besar untuk mengalami *job burnout*. Faktor kepribadian yang mempengaruhi *job burnout* mencakup kualitas mental, emosional, dan sosial, hubungan interpersonal, konsep diri, serta konfrontatif *coping* berkaitan dengan dimensi *self-efficacy* dalam pekerjaan. *Demographic*, yang berkaitan dengan usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan tingkat pendidikan. *Job attitudes*, yang berhubungan dengan ekspektasi karyawan di tempat kerja. Ekspektasi yang terlalu tinggi dapat beresiko menyebabkan *job burnout*.

Berdasarkan faktor-faktor di atas terdapat faktor individu yang mempengaruhi *job burnout*. Salah satunya yaitu faktor *Personality*, yaitu faktor kepribadian yang merupakan sebuah karakteristik psikologi yang dimiliki individu yang bersifat menetap (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Faktor individu yang dapat menentukan karakter *grit* seseorang adalah kondisi karakteristik psikologis individu. Seseorang yang memiliki karakter *grit* pada dasarnya memiliki konsep umum yaitu gigih, tahan terhadap tekanan dan memiliki ketahanan. Seperti yang dikenalkan oleh (Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly, 2007) yaitu *grit*, yang merupakan salah satu variabel psikologis yang berdasar pada kekuatan karakter individu yang tertarik dalam proses indikator untuk mencapai keberhasilan dalam jangka panjang, ditambah dengan motivasi yang kuat. Sehingga peneliti menjadikan *grit* sebagai variabel bebas, variabel bebas yang akan dilibatkan dalam penelitian ini dianggap mampu memiliki kaitan terhadap variabel *job burnout* pada karyawan. Hal ini dikuatkan dengan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Zaman (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan dengan kekuatan sedang antara *grit* dan *job burnout*, dan hubungan tersebut bersifat negatif, yang disimpulkan bahwa seseorang karyawan yang memiliki karakter *grit* memiliki kemungkinan lebih besar untuk bertahan dan mencegah ketika mengalami *job burnout* pada pekerjaan.

Pemilihan variabel bebas penelitian ini juga didukung oleh hasil wawancara ke dua yang dilaksanakan pada minggu, 18 Maret 2020 dengan delapan generasi milenial di kedai Oak. Hasil yang didapatkan dari wawancara ini adalah, bahwa tujuh dari delapan subjek menyatakan bahwa tuntutan yang ada pada dunia kerja menjadikan sebuah tantangan bagi subjek, subjek merasa memiliki komitmen untuk langsung mengerjakan tugas yang diberikan tanpa menundanya, sehingga tidak banyak waktu yang terbuang sia-sia dan dapat melakukan tugaslainya. Sementara itu lima subjek menyatakan bahwa subjek merasa mampu untuk melewati kesulitan, dan subejk merasa yakin dengan kemampuan dirinya untuk mengatasi masalah-masalah yang ada.

Menurut Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) *Grit* pertama kali didefinisikan sebagai ketekunan (*perseverance*) dan semangat (*passion*) dalam mencapai suatu tujuan jangka panjang. Sedangkan pengertian *grit* menurut (Education, 2018) sebagai ketahanan untuk mencapai tujuan yang luhur atau jangka panjang menghadapi tantangan dan rintangan, menggunakan sumber daya psikologis seseorang, seperti *mindsets*, *effortful*, *control*, dan *strategi*. *Grit* akan memunculkan daya kerja yang kuat terhadap tantangan yang dihadapi, mempertahankan usaha dan

ketertarikan dari tahun ke tahun walaupun ada kegagalan, kemalangan dan hambatan dalam prosesnya.

Selanjutnya menurut Duckworth, (2016) *grit* merupakan kekuatan *passion* dan kegigihan untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam jangka waktu yang cukup lama. Sejalan dengan Hochanadel dan Finamore (2015) kegigihan (*grit*) adalah salah satu ciri khas untuk membantu seseorang mengubah persepsi bahwa penentu keberhasilan atau kesuksesan bukan hanya dari kecerdasan. Dalam bukunya yang berjudul *grit: kekuatan passion dan kegigihan* yang ditulis oleh Duckworth, dinyatakan bahwa hal terpenting untuk sukses dan bahagia bukanlah bakat, tetapi keteguhan hati dan kegigihan, inilah yang disebut sebagai *grit*. Karakter *grit* ini berdampak besar dalam mencapai tujuan dan kesuksesan.

Duckworth (2018) menyimpulkan bahwa, semakin seseorang memiliki karakter *grit* semakin besar kemungkinan untuk menikmati kehidupan emosional yang sehat dan berdampak pada kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Winkler, Shulman, Beal, dan Duckworth (2014) membuktikan secara empirik bahwa *grit* mampu memprediksi *turnover* bahkan melebihi prediktor lainnya. Penelitian yang dilakukan dalam empat konteks yang berbeda memberikan hasil yang positif. Salah satunya yaitu, karyawan penjualan dengan level *grit* yang lebih tinggi akan mampu bertahan dalam pekerjaan saat ini.

Duckworth, (2007) mengidentifikasi dua faktor yang menjadi dimensi dalam *grit* yaitu, konsistensi Minat (*Consistency of Interest*), yaitu tetap berkomitmen pada minatnya yang akan mengarahkan pada tercapainya suatu tujuan, ketahanan dalam

berusaha, (*Perseverance of Effort*) yaitu, ketekunan untuk menyelesaikan suatu tujuan, bahkan dengan adanya berbagai rintangan atau halangan. Setiap individu memiliki derajat *grit* yang berbeda-beda karena *grit* merupakan bagian dari kepribadian individu yang menentukan bagaimana individu berinteraksi dalam lingkungan yang beragam (Duckworth & Quinn 2009).

Job burnout adalah reaksi terhadap stres kronis yang berkembang ketika bekerja terlalu keras selama jangka waktu tertentu. Beberapa hasil penelitian menemukan bahwa *job burnout* adalah hasil dari lemahnya karakter *grit* seseorang (Cortez dkk., 2020). Individu dengan kegigihan (*grit*) tinggi ketika dihadapkan dengan perasaan lelah, kecewa dan bosan pada sesuatu, tidak akan merubah haluan atau memilih mundur, orang tersebut akan tetap betahan dan berusaha pada hal yang telah dipilih dan dijalannya (Duckworth, 2007). Sejalan dengan teori tersebut, menurut Izaach (2017) menjelaskan individu dengan derajat *grit* yang tinggi dapat berhasil melewati rintangan dalam bentuk apapun, sehingga mampu meraih kesejahteraan dalam hidupnya. *Grit* dalam psikologi adalah, sifat non-kognitif positif berdasarkan semangat individu untuk tujuan jangka panjang, ditambah dengan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan masing-masing. *Grit* umumnya terkait dalam bidang psikologi termasuk ketekunan, tahan banting, ketahanan, ambisi (Duckworth, 2007). Hal ini didukung oleh penelitian Nirbayingtyas (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dan *job burnout*. Semakin rendah *job burnout* pada karyawan maka semakin tinggi *grit* pada karyawan tersebut, begitupun sebaliknya. Ketika karyawan memiliki *grit* yang baik, maka karyawan diharapkan

mampu memenuhi beban kerja dan meningkatkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga karyawan tidak mengalami *job burnout*.

Salah satu dukungan internal yang dibutuhkan oleh seorang karyawan agar mencapai kesuksesan adalah karakter positif yang mendorong karyawan untuk selalu konsisten dan tekun dalam berusaha. *Grit* tinggi akan memunculkan daya kerja yang kuat terhadap tantangan yang dihadapi mempertahankan usaha dan ketertarikan dari tahun ke tahun walaupun ada kegagalan, kemalangan dan hambatan dalam prosesnya. Dalam bukunya yang berjudul *Grit: Kekuatan Passion dan Kegigihan* yang ditulis oleh Duckworth (2018), dinyatakan bahwa hal terpenting untuk sukses dan bahagia bukanlah bakat, tetapi keteguhan hati dan kegigihan, inilah yang disebut sebagai *grit*. Karakter *grit* ini berdampak besar dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Duckworth, (2018) menyimpulkan bahwa semakin *grit* seseorang, semakin besar kemungkinan orang tersebut untuk menikmati kehidupan emosional yang sehat serta berdampak pada kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh (Eskreis dkk., 2014) membuktikan secara empirik bahwa *grit* mampu memprediksi *turnover* bahkan melebihi prediktor lainnya. Penelitian yang dilakukan pada empat konteks yang berbeda memberikan hasil yang positif, salah satunya yaitu karyawan penjualan dengan level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu bertahan dalam pekerjaan saat ini.

Berdasarkan hasil uraian di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *grit* dan *job burnout*, sehingga peneliti mengambil judul “hubungan antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial”. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Patriot Amiru Zaman pada tahun 2019 yaitu hubungan antara *grit* dan

burnout pada pekerja. Selain itu penggunaan subjek, lokasi dan variabel secara spesifik dalam penelitian juga berbeda, yang mana penelitian ini dilakukan pada subjek karyawan generasi milenial. Mengacau pada hal-hal di atas, maka penulis tertarik untuk mengajukan suatu rumusan masalah yaitu: hubungan antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial.

2. Manfaat penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru dan kontribusi dalam bidang psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi terutama yang berkaitan dengan *grit* dan *job burnout*.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberi masukan bagaimana hubungan antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial, sehingga dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan untuk mengetahui masalah *job burnout* dan *grit* pada karyawan generasi milenial.