**HUBUNGAN ANTARA *GRIT* DAN *JOB* *BURNOUT* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

***RELATIONSHIP BETWEEN GRIT AND JOB BURNOUT ON MILLENIAL GENERATION EMPLOYEES***

**Riki**

**Universitas Mercu Buana Yogyakarta**

**Rikidjon1@gmail.com**

**085713931488**

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan negatif antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan berusia maksimal 60 tahun. Pengambilan subjek dilakukan dengan metode *ramdom sampling.* Pengambilan data penelitian ini dengan menggunakan dua skala, yaitu Skala *job burnout* dengan Skala *grit.* Teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Berdasarkan hasil analisis data penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar -0,658 dengan p = 0,000 (p< 0,05) yang berarti ada hubungan negatif antara *job* *burnout* dengan *grit* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini bermanfaat 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

**Kata Kunci:** *Grit, Job Burnout, karyawan, milenial*

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between grit and job burnout among millennial generation employees. The hypothesis of this study is that there is a negative relationship between grit and job burnout among millennial generation employee. The subjects in this study were 61 employees with a maximum age of 60 years. The subject was taken by using random sampling method. Retrieval of this research data using two scales, namely the job burnout scale with the grit scale. The data analysis technique used was Karl Pearson's product moment correlation. Based on the results of the research data analysis, it was obtained a correlation coefficient of -0.658 with p = 0.000 (p <0.05) which means that there is a negative relationship between Job Burnout and Grit for millennial generation employees. This research is useful to provide input on the relationship between grit and job burnout for millennial generation employees so that the results of this study can be used as input to determine the problem of job burnout and grit among millennial generation employees.*

***Keywords:*** *Grit, Job Burnout, employees, millennial*

**PENDAHULUAN**

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. Perusahan atau organisasi yang ingin terus berkembang dan maju perlu untuk lebih memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Hal tersebut sejalan dengan Mokoginta, Sjabadhyni, dan Graito (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. 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 Crumpacker dan Crumpacker (2007). Generasi milenial memiliki karakteristik dan sifat yang berbeda dari generasi pendahulunya, secara rinci (Yuniasanti, Abas, dan Hamzah, 2019) menyebutkan bahwa generasi milenial memiliki lima karakteristik. Pertama adalah komunal, generasi milenial tidak bisa hidup sendiri dan suka berinteraksi saling mendukung. Kedua, tujuan hidupnya sederhana dan memiliki rencana hidup yang tidak rumit. Ketiga, generasi milenial memiliki kepribadian yang naïf yaitu menggambarkan diri sebagai orang yang baik, ramah tetapi memiliki *mood* yang tidak stabil. Keempat, generasi ini menaruh perhatian pada nilai-nilai, serta menyukai kutipan kebijaksanaan dan kebajikan dalam kehidupan sehari-hari. Karakteristik terakhir, fokus pada keluarga, di mana kebahagiaan dalam keluarga menjadi prioritas dalam hidup.

 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 perusahan perlu untuk lebih memperhatikan generasi tersebut. Perbedaan generasi menyebabkan perubahan 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 genearasi 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 diharapakan 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 professional 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 gelaja *job burnout.*

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter, (2001) definisi *job burnout* adalah respons yang berkepanjangan terhadap stres emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan, dan di definisikan oleh tiga dimensi kelelahan (*exhaustion*), sinisme (*cynism*), dan kehilangan efikasi diri (*inefficacy*). Seseorang berada dalam situasi *job* *burnout* 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 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 dicapainya. Individu dapat dikatakan mengalami *job* *burnout* apabila memiliki skor tinggi pada dimensi kelelahan emosional dan skor tinggi pada salah satu dari kedua dimensi lainya, yaitu dimensi depersonalisasi atau dimensi berkurangnya penghargaan atas diri.

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, menunjukan 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 terlepas dari karyawan sehingga mampu meningkatkan sikap professional dalam melakukan pekerjaan. (Aslam, Ahmad, & Anwar, 2012).

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dimana dengan subjek 61 karyawan generasi milennial. Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Menurut Sugiyono (2017) analisis korelasi product moment dari Karl Pearson adalah metode yang tepat untuk untuk menguji hubungan antara dua variabel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**HASIL**

Hasil analisis *product moment* (*pearson correlation*) diperoleh koefisien korelasi (rxy) hipotesis = -0,658 dengan p = 0,000 (p < 0,05) yang berarti ada hubungan negatif antara *grit* dengan *job burnout* pada karyawan generasi milenial. Hal tersebut sejalan dengan hipotesis yang diajukan oleh peneliti bahwa semakin tinggi *grit* maka akan semakin rendah *job* *burnout* pada karyawan generasi milenial, sebaliknya semakin rendah *grit* maka semakin tinggi *job* *burnout* pada karyawan generasi milenial. Besarnya nilai koefisien korelasi (rxy) = -0,658 yang artinya antara variabel *grit* dengan *job burnout* memang terdapat korelasi negatif lebih lanjut berdasarkan nilai koefisien yang diperoleh (rxy) termasuk dalam kategori cendrung kuat (Sugiyono, 2014). Selain itu, hasil analisis data tersebut juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,433 yang menunjukkan bahwa variabel *grit* menunjukkan kontribusi 43,3% terhadap *job burnout* dan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain dari meliputi indivual dan situasional.

**PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dengan *job burnout*. Hal ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara *grit* dengan *job burnout* pada karyawan generasi milenial. Artinya semakin tinggi *grit* maka akan semakin rendah *job* *burnout* pada karyawan generasi melenial, sebaliknya semakin rendah *grit* maka semakin tinggi *job* *burnout* pada karyawan generasi milenial. Adanya korelasi tersebut membuktikan bahwa *grit* mempunyai peran penting terhadap *job burnout* pada karyawan generasi milenial.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job burnout* salah satunya adalah *personality,* personality yang di maksud adalah *grit,* Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001). Alasan pemilihan *grit* sebagai faktor yang mempengaruhi *job burnout* dalam penelitian ini seperti dikatakan oleh Nirbayaningtyas (2018) *Grit* berperan penting mengmpengaruhi tinggi rendahnya *job burnout* pada karyawan, ketika karyawan memliki *grit* yang baik, maka karyawan diharpkan mampu memenuhi bebean kerja dan meningkatkan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga karyawan tidak mengalami *job* *burnout.* *Grit* merupakan kekuatan *passion* dan kegigihan untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam jangka waktu yang cukup lama (Duckworth, 2007). Menurut Duckworth (2007) ada dua dimensi *grit* antara lain yaitu, *consistency of Interest* dan *perseverance of effort.*

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa diperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,433. Hal tersebut menunjukkan bawah variabel *grit* menunjukkan kontribusi 43,3% terhadap variabel *job burnout* dan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu individual, situasional*.* Penelitian ini menunjukkan hasil kategorisasi skala *job burnout* yaitu tinggi 1% (1 subjek), sedang 43% (26 subjek) dan rendah 56% (34 subjek). Hasil kategorisasi tersebut menunjukkan bahwa sebagian karyawan milenial memiliki *job burnout* yang cenderung rendah dan *grit* yang cenderung tinggi.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *grit* dan *job burnout* pada karyawan generasi milenial. Hal tersebut dilihat dari koefisien korelasi (rxy) = -0,658 dengan (p < 0,05), yang berarti ada hubungan negatif antara *grit* dengan *job burnout* pada karyawan generasi milenial. Maka semakin tinggi *grit* semakin rendah *job burnout*, sebaliknya semakin rendah *grit* maka semakin tinggi *job burnout* pada karyawan milenial. Sedangkan dari hasil kategorisasi dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan generasi millennial memiliki *grit* yang cenderung tinggi dengan persentase subjek sebesar 97% dan *job burnout* persentase subjek sebesar 56%. Hasil penelitian ini memperoleh koefisien determinasi (R2) sebesar 0,433. Hal tersebut menunjukkan bawah variabel *grit* menunjukkan kontribusi 43,3% terhadap variabel *job burnout* dan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yaitu individual, situasional.

**DAFTAR PUSTAKA**

As’ad, M. (1997). *Psikologi industri edisi 5*. Yogyakarta : Liberty.

Aslam, M. S., Ahmad, F., & Anwar, S. (2012). Job burnout and organizational citizenship behaviors : Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Basic and Applid Scientific Reserch*, *2*(8), 8120–8129.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>

Cortez, A. R., Winer, L. K., Kassam, A. F., Hanseman, D. J., Kuethe, J. W., Sussman, J. J., & Quillin, R. C. (2020). Exploring the relationship between burnout and grit during general surgery residency: A longitudinal, single-institution analysis. *American Journal of Surgery*, 219(2), 322–327. https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2019.09.041

Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession planning and generational stereotypes: Should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*, 36(4), 349–369. https://doi.org/10.1177/009102600703600405

DeVaney, S. A. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals*, *69*(6), 11–14.

Duckworth, A. (2007). *The power of passion and perseverence*. New York, USA: Scriber.

Duckworth, A. (2016). Grit: The Power of Passion and Perseverance. In *Library of Congress Cataloging*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Duckworth, A. (2018). *Grit: Kekuatan Passion dan Keteguhan*. Jakarta: PT. Gramedia.

Duckworth, Angela L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(6), 1087–1101. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087

Duckworth, Angela Lee, & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, *91*(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>

Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in*

*Psychology*, *5*(FEB). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036

Gorji, M. (2011). The effect of job burnout dimension on employees’ performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, *April*, 243–246. https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.43

Hadi. (2016). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.

Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research (JIER)*, *11*(1), 47–50. https://doi.org/10.19030/jier.v11i1.9099

Izaach, R. N. (2017). Gambaran derajat grit pada mahasiswa akademi keperawatan “x” di Kepulauan Aru. *Humanitas ( Jurnal Psikologi)*, *1*(1).

Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership and Organization Development Journal*, *38*(5), 630–645. https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.

Leatz, C.A., & Stolar, M. W. (1993). *When work gets to be to much*. *14 No.11*.

Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, *1*(1), 98435. https://doi.org/10.35760/psi

Maslach, C, & Leiter, M. P. (1997). The truth

about burnout. *Atlantic*, 125– 128.

Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. 397–422.

Mokoginta, A. U., Sjabadhyni, B., Graito, I., K. B. (2001). *Pengembangan kualitas SDM dari perspektif PIO*. Universitas Indonesia: fakultas psikologi.

Nirbayaningtyas, R. B. (2018). *Hubungan antara grit dengan burnout (studi empiris pada karyawan human resources departement yang bekerja tidak sesuai dengan program studi saat kuliah)*. Universitas Paramadina.

Rina Amelia, Z. (2005). Konsep diri dan tingkat burnout pada karyawan yang bekerja di instansi pelayanan masyarakat. *Psikologi*, *19*.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2004). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition* (Issue 1969). <https://doi.org/10.1002/0470013400>. ch19

Shah, R. (2017). Work engagement among 1 millennials. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, *4*(8: 276-286).

As’ad, M. (1997). *Psikologi industri edisi 5*. Yogyakarta : Liberty.

Aslam, M. S., Ahmad, F., & Anwar, S. (2012). Job burnout and organizational citizenship behaviors : Mediating Role of Affective Commitment. *Journal of Basic and Applid Scientific Reserch*, *2*(8), 8120–8129.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi edisi 2*. Pustaka Pelajar.

Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. https://doi.org/10.1080/02678370802393649

Cortez, A. R., Winer, L. K., Kassam, A. F., Hanseman, D. J., Kuethe, J. W., Sussman, J. J., & Quillin, R. C. (2020). Exploring the relationship between burnout and grit during general surgery residency: A longitudinal, single-institution analysis. *American Journal of Surgery*, 219(2), 322–327. https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2019.09.041

Crumpacker, M., & Crumpacker, J. M. (2007). Succession planning and generational stereotypes: Should HR consider age-based values and attitudes a relevant factor or a passing fad? *Public Personnel Management*, 36(4), 349–369. https://doi.org/10.1177/009102600703600405

DeVaney, S. A. (2015). Understanding the millennial generation. *Journal of Financial Service Professionals*, *69*(6), 11–14.

Duckworth, A. (2007). *The power of passion and perseverence*. New York, USA: Scriber.

Duckworth, A. (2016). Grit: The Power of Passion and Perseverance. In *Library of Congress Cataloging*. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Duckworth, A. (2018). *Grit: Kekuatan Passion dan Keteguhan*. Jakarta: PT. Gramedia.

Duckworth, Angela L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(6), 1087–1101. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087

Duckworth, Angela Lee, & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, *91*(2), 166–174. https://doi.org/10.1080/00223890802634290

Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, *5*(FEB). https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036

Gorji, M. (2011). The effect of job burnout dimension on employees’ performance. *International Journal of Social Science and Humanity*, *April*, 243–246. https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.43

Hadi. (2016). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.

Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research (JIER)*, *11*(1), 47–50. https://doi.org/10.19030/jier.v11i1.9099

Izaach, R. N. (2017). Gambaran derajat grit pada mahasiswa akademi keperawatan “x” di Kepulauan Aru. *Humanitas ( Jurnal Psikologi)*, *1*(1).

Kim, W. H., Ra, Y. A., Park, J. G., & Kwon, B. (2017). Role of burnout on job level, job satisfaction, and task performance. *Leadership and Organization Development Journal*, *38*(5), 630–645. https://doi.org/10.1108/LODJ-11-2015-0249

Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. CV Budi Utama.

Leatz, C.A., & Stolar, M. W. (1993). *When work gets to be to much*. *14 No.11*.

Majorsy, U. (2007). Kepuasan kerja, semangat kerja dan komitmen organisasional pada staf pengajar Universitas Gunadarma. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, *1*(1), 98435. https://doi.org/10.35760/psi

Maslach, C, & Leiter, M. P. (1997). The truth about burnout. *Atlantic*, 125–128.

Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. 397–422.

Mokoginta, A. U., Sjabadhyni, B., Graito, I., K. B. (2001). *Pengembangan kualitas SDM dari perspektif PIO*. Universitas Indonesia: fakultas psikologi.

Nirbayaningtyas, R. B. (2018). *Hubungan antara grit dengan burnout (studi empiris pada karyawan human resources departement yang bekerja tidak sesuai dengan program studi saat kuliah)*. Universitas Paramadina.

Rina Amelia, Z. (2005). Konsep diri dan tingkat burnout pada karyawan yang bekerja di instansi pelayanan masyarakat. *Psikologi*, *19*.

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2004). Burnout: An Overview of 25 Years of Research and Theorizing. In *The Handbook of Work and Health Psychology: Second Edition* (Issue 1969). https://doi.org/10.1002/0470013400.ch19

Shah, R. (2017). Work engagement among millennials. *International Research Journal of Human Resources and Social Sciences*, *4*(8: 276-286).

Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the utrecht work engagement scale. *Applied Psychology*, *57*(3), 510–523. https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x

Sub-directorate of Statistical Compilation and Publication. (2020). *Catalog : 1101001 STATISTIK INDONESIA 2020*. Badan Pusat Statistik/BPS-Statistics Indonesia.

Subandowo, M. (2017). Peradaban dan produktivitas dalam perspektif bonus demografi serta generasi Y dan Z. *SOSIOHUMANIKA: Jurnal Pendidikan Sains Sosial Dan Kemanusiaan*, *10*(November), 191–208.

Sudarji, S., & Juniarti, F. (2020). Perbedaan grit pada mahasiswa perantau dan bukan perantau di Universitas “X.” *PSYCHE: Jurnal Psikologi*, *2*(1), 1–10. https://doi.org/10.36269/psyche.v2i1.176

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta, CV.

SRI International (2018). “Promoting grit, tenacity, and perseverance: Critical Factors for Success in the 21st Century”. SRI International, Menlo Park, CA.

Taspcott, D. (2008). *Grown up digital: How the Net Generation is Changing Your World*.

Wulandari, S. A. (2013). Persepsi dukungan sosial rekan kerja dengan burnout pada Teller BANK. *Jurnal Online Psikologi Vol. 01 No. 02.*

Yuniasanti, R., Binti Abas, N. A. H., & Hamzah, H. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *HUMANITAS: Indonesian Psychological Journal*, *16*(2), 74. https://doi.org/10.26555/humanitas.v16i2.12544

Zaman, P. A. (2019). *Hubungan antara grit dan burnout pada pekerja*. Universitas Airlangga.