**HUBUNGAN ANTARA GRIT DENGAN BURNOUT PADA MAHASISWA PROGRAM KELAS KARYAWAN DI KABUPATEN PASAMAN**

**Madya Sastri**

**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA YOGYAKARTA**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada mahasiswa program kelas karyawan di kabupaten Pasaman. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu terdapat hubungan negatif yang antara *grit* dengan *burnout*. Subjek penelitian adalah mahasiswa program kelas karyawan yang tercatat sebagai mahasiswa aktif dan jumlahnya sebanyak 70 subjek. Pengambilan data menggunakan Skala Grit dan Skala Burnout. Keseluruhan data dianalisis menggunakan teknik korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis diperoleh koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.696, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Sumbangan efektif yang diberikan variabel *grit* terhadap kecenderungan rendahnya *burnout* sebesar 48.4% dan sisanya 51.6% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci:** *grit, burnout*, mahasiswa kelas karyawan

**PENDAHULUAN**

Program kelas karyawan di dunia perkuliahan pada saat ini semakin diminati terutama bagi individu yang sudah bekerja. Program tersebut dimaknai sebagai kuliah yang diselenggarakan oleh kampus untuk mahasiswa yang umumnya sudah menjadi karyawan. Biasanya mahasiswa yang sudah menjadi karyawan hanya mempunyai waktu luang terbatas, yaitu pada setiap sore atau malam hari atau pada hari sabtu serta minggu saja dan progam kelas karyawan diadakan pada waktu tersebut yang disesuaikan dengan kebijakan setiap kampus yang menyelenggarakannya (Astuti & Soeharto, 2017).

Menurut Lubis, Irma, Wulandari, Siregar, Tanjung, Wati, Puspita, dan Syahfitri (2015) kegiatan bekerja sekaligus menempuh pendidikan dapat membawa konsekuensi berupa tantangan yang harus dihadapi yaitu berupa keharusan menjalankan tugas yang lebih banyak seperti tugas dari tempat kerja dan tugas kuliah, keharusan mengelola waktu dengan tepat, kemampuan untuk membagi perhatian dan energi untuk menuntaskan tugas di kantor maupun kampus, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri di lingkungan yang berbeda tersebut. Daulay dan Rola (2012) menjelaskan bahwa masalah yang harus di waspadai ketika mahasiswa yang memiliki kontribusi lebih besar pada pekerjaan, akibatnya melalaikan tugas belajar yang dapat menurunkan prestasi bahkan sulit menyelesaikan studi dengan batas waktu yang telah ditetapkan. Aktivitas kuliah sambil bekerja menuntut mahasiswa untuk dapat menyeimbangkan antara aktivitas dalam bekerja dan kuliah yang dijalankan secara bersamaan. Apabila mahasiswa tidak mampu mengatur maka memungkinkan terdapat satu aktivitas yang dikorbankan (Octavia & Nugraha, 2015). Yahya dan Yulianto (2018) menjelaskan bahwa mahasiswa yang bekerja rentan mengalami konflik peran ganda dalam memenuhi tuntutan perannya karena tuntutan pada perguruan tinggi dan tempat bekerja yang relatif tidak dapat ditolerir. Apabila konflik peran tidak mampu teratasi maka dapat memicu terjadinya *burnout*, sehingga akan berdampak pada tingkat prestasi dan produktivitas sebagai seorang mahasiswa dan karyawan. *Burnout* yang terjadi juga membuat mahasiswa mudah letih saat menjalani aktivitas, hilangnya semangat mengerjakan tugas kampus, bahkan performa di tempat kerja menjadi menurun (Octavia & Nugraha, 2015). Yahya dan Yulianto (2018) juga menjelaskan bahwa *burnout* dapat membuat mahasiswa menunjukan sikap-sikap negatif seperti kebosananan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, merasa tertekan, bahkan rendahnya dedikasi untuk menyelesaikan pekerjaan dan tugas kuliah dengan baik sehingga dapat menghambat hasil pekerjaan dan aktivitas di kampusnya agar mendapatkan prestasi yang baik.

*Burnout* adalah sindrom psikologis yang ditunjukkan seseorang dengan adanya kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri sehingga membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan yang berlebihan dalam menjalani setiap aktifitasnya (Maslach, Schaufelli, & Leiter, 2001). Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2006) berpendapat bahwa *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang dialami seseorang karena bekerja terlalu intens dan dalam rentang waktu yang terlalu lama, sehingga seseorang merasakan adanya berbagai macam tekanan-tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang memaksanya untuk memberikan sumbangan lebih banyak terhadap keberhasilan organisasinya.

Hasil penelitian Hamadi, Wiyono, dan Rahayu (2018) menunjukkan bahwa subjek yaitu mahasiswa yang sudah bekerja memilki tingkat stres, tertekan, dan merasakan kekhawatiran terhadap pekerjaan dan tugas kuliahnya dalam kategori tinggi sebesar 13,04%, sedang sebesar 30,44%, dan rendah sebesar 56,52 %. Hasil penelitian Lubis, dkk. (2015) mengungkapkan 100% partisipan memiliki kesungguhan yang rendah dalam menjalani aktivitas kuliah dan bekerja, sehingga mengerjakan tugas kuliah dan bekerja menjadi tidak maksimal. Maslach, dkk. (2001) menjelaskan bahwa seseorang yang stres berkepanjangan dan merasakan tekanan merupakan bagian dari *burnout*. Oleh karena itu, berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat permasalahan *burnout* pada mahasiswa yang sudah bekerja.

Pemilihan faktor *grit* didukungan hasil wawancara dengan mahasiswa kelas karyawan di Kabupaten Pasaman pada tanggal 10 Agustus sampai 13 Agustus 2020 menggunakan aspek-aspek *grit* yang dikemukakan Duckworth (2016). Diperoleh 11 dari 13 subjek yang mengatakan pada aspek konsistensi minat, subjek memiliki tujuan untuk lulus tepat waktu namun sulit mengejarnya karena di tempat kerjanya terus-menerus menambah tugas-tugas sehingga beban

tugas yang banyak membuat banyak mata kuliah yang belum di ambil. Pada aspek ketahan dalam berusaha, subjek lebih memilih kegiatan untuk berkumpul dengan orang lain (keluarga maupun teman) terlebih dahulu kemudian mengerjakan tugas kuliah sehingga tidak fokus bekerja dikantor karena tugas kuliah belum selesai dan subjek memilih absen kuliah jika merasa lelah namun selalu mengikuti ujian karena bagi subjek tidak masalah jika absen kuliah tetapi ujian diharuskan hadir hanya untuk formalitas mendapatkan nilai. Hal ini didukung hasil penelitian Zaman (2019) dan Nirbayaningtyas (2018) yaitu kedua hasil penelitian tersebut. menunjukkan hal yang sama bahwa terdapat korelasi negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Penelitian juga menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Oleh karena itu, peneliti memilih *grit* sebagai faktor dominan atau variabel bebas dalam penelitian ini.

*Grit* adalah pertahanan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjangnya dengan menggunakan ketekunan dan semangat, sehingga mampu menghadapi berbagai rintangan yang dapat menghambatnya meraih tujuan awal secraa konsisten (Duckworth, 2016). *Grit* juga dapat didefinisisikan sebagai ketahanan dalam berusaha mengatasi hambatan maupun tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan, sehingga berfungsi sebagai kekuatan pendorong dalam pencapaian tujuan (Duckworth & Gross, 2015).

Robbert (2009) menjelaskan hadirnya *grit* dapat membantu seseorang menjalani setiap aktivitasnya dengan optimal secara konsisten. Salah satunya, aktivitas bekerja dan mengikuti kegiatan perkuliahan. Vivekananda (2017) berpendapat apabila *grit* rendah membuat seseorang mudah meyerah, pasif saat berada di situasi buruk, dan sulit menunjukkan kemampuan untuk menuntaskan pekerjaan ataupun persoalan yang sedang dihadapi (bekerja dan kuliah). Menurut Kwadzo (2014) rendahnya *grit* juga dapat memicu terjadi *burnout* karena mudah putus asa terhadap permasalahan, mudah teralihkan dengan kegiatan-kegiatan tambahan diluar proses akademik, dan tidak sungguh-sungguh mengerjakan kewajiban dengan performa terbaiknya (kuliah dan bekerja), sehingga terus-menerus memikirkan masalah yang dihadapi namun tidak mengerjakan secara optimal yang akhirnya merasa khawatir terhadap tugas dan mudah letih saat menjalani tugas-tugasnya. *Burnout* yang terjadi membuat seseornag cepat bosan, dan sulit memberikan kinerja terbaiknya untuk menyelesaikan perkuliahan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik (Octavia & Nugraha, 2015). Hal ini didukung hasil penelitian Zaman (2019) yang menunjukkan bahwa *grit* dapat berkorelasi negatif dengan *burnout* yaitu hasil koefisien korelasi yang ditunjukkan sebesar -0,441, sehingga *grit* mampu mempengaruhi seberapa besar *burnout* yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu : “Apakah terdapat hubungan *grit* dengan *burnout* pada mahasiswa program kelas karyawan di Kabupaten Pasaman ?”

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah menggunakan skala. Skala merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval dalam alat ukur yang akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2016). Pilihan jawaban setiap aitem Skala Alienasi dan Skala *Self-compassion* yaitu disajikan dalam empat alternatif jawaban yaitu pernyataan *favourable* Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 4, Sesuai (S) memperoleh skor 3, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 1. Selanjutnya, untuk pernyataan *unfavourable* Sangat Sesuai (SS) memperoleh skor 1, Sesuai (S) memperoleh skor 2, Tidak Sesuai (TS) memperoleh skor 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) memperoleh skor 4.

Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu Skala Burnout dan Skala *Grit*. Dibawah ini akan dijelaskan secara terperinci tentang kedua skala tersebut. Adapun masing-masing skala yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. **Skala *Burnout***

Skala *Burnout* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Maslach, & Leiter (2016), yaitu :

1. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosi)

*Emotional exhaustion* adalah keterlibatan emosi yang menyebabkan sumber-sumber dari diri seseorang terkuras oleh suatu perkerjaan, sehinggaseseorang merasakan terkurasnya tenaga, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, dan merasakan tekanan dalam dirinya.

1. *Depersonalization* (depersonalisasi)

*Depersonalization* adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain disekitarnya sebagai objek atau menunjukkan sikap negatif terhadap orang- orang disekitarnya seperti menjauhi lingkungan pekerjaanya, merasa kurang dipedulikan oleh orang-orang yang terlibat dalam pekerjaannya, dan seseorang cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya.

1. *Reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan atas diri sendiri)

*Reduced personal accomplishment* adalah penilaian terhadap diri sendiri yang negatif, perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan orang lain dalam pekerjaaannya.

**2.** **Skala *Grit***

Skala *Grit* disusun oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek dari Duckworth (2016), yaitu:

1. Konsistensi minat (*consistency of interest*)

Konsistensi minat adalah kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya dan tetap konsisten terhadap tujuan itu dalam jangka waktu yang panjang, seseorang tetap fokus pada tujuan awal yang telah dibuat dan tidak teralihkan dengan ide minat, dan tujuan lain.

1. Ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*)

Ketahanan dalam berusaha adalah kemampuan untuk menunjukkan upaya kesungguhan mencapai tujuan dengan ketekunan dalam berusaha, giat dalam bekerja keras, bertahan dalam menghadapi tantangan, dan mampu melewati kesulitan yang mengganggunya.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian dari Skala *Burnout* dan Skala *Grit* dikumpulkan untuk memperoleh hasil skor empirik dan skor hipotetik. Data hipotetik variabel Burnout memiliki skor minimum 1 x 30 = 30 an skor maksimum 4 x 30 = 120. Mean (120 + 30) : 2 = 75 dengan standar deviasi sebesar (120 - 30) : 6 = 15. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 26 dan skor maksimum sebesar 111. Mean sebesar 78.51 dengan standar deviasi 21.815.

Selanjutnya, hasil perhitungan data hipotetik variabel Grit skala memiliki skor minimum 1 x 24 = 24 dan skor maksimum 4 x 24 = 96 : Mean (96 + 24) : 2 = 60 dengan standar deviasi (96 – 24) : 6 = 12. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 35 dan skor maksimum sebesar 95. Mean sebesar 59.09 dengan standar deviasi 19.007.

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi skor jawaban subjek dalam penelitian ini menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang, rendah (Azwar, 2016). Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Burnout* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 44% (31 subjek), katagori sedang sebesar 31% (22 subjek), dan kategori rendah sebesar 25% (17 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *burnout* dalam kategori tinggi.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 29% (20 subjek), katagori sedang sebesar 34% (24 subjek), dan kategori rendah sebesar 37% (26 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *grit* dalam kategori rendah.

**Uji Prasyarat**

Sebelum melakukan uji hipotesis yang menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* terdapat beberapa prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu, yaitu melakukan uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas
2. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran yang diukur memiliki sebaran normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z).Dari hasil uji normalitas variabel *burnout* diperoleh KS-Z = 0.175 (p < 0.050) dan variabel *grit* diperoleh KS-Z = 0.165 (p < 0.050. dan memiliki kontribusi terhadap variabel *burnout* sebesar 48.4% dan sisanya 51.6% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah hubungan antara variabel bebas dan tergantung linier atau tidak. Berdasarkan hasil uji linierlitas diperoleh F = 118.498 (p ≤ 0.050) berarti hubungan antara *grit* dengan *burnout* merupakan hubungan yang linier.

**Uji Korelasi**

Uji korelasi dilakukan dengan mengunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)diperoleh nilai korelasi (rxy) = -0.696 (p ≤ 0.010), yang berarti ada hubungan negatif antara *grit* dengan *burnout*, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Selain itu, hasil dari koefesien determinasi (R²) sebesar 0.484. Hal tersebut menunjukkan bahwa *grit* memiliki kontribusi terhadap variabel *burnout* sebesar 48.4% dan sisanya 51.6% berhubungan dengan variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan yaitu terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dengan *burnout* pada mahasiswa program kelas karyawan di kabupaten Pasaman. dengan koefisien korelasi (rxy) = -0.696 (p ≤ 0.010).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mahasiswa yang menunjukan konsitensi minat dan ketahanan dalam berusaha ketika disibukkan dalam tugas maka akan terjadi *Grit*, sehingga hadirnya *Grit* membuat mahasiswa tidak mudah merasakan *Burnout* ketika dihadapkan tugas-tugas yang berat. Sebaliknya, mahasiswa yang menunjukkan kelelahan emosi, *depersonalization* (depersonalisasi) dan *Reduced personal accomplishment* (rendahnya penghargaan atas diri sendiri) maka akan terjadi *Burnout*, sehingga hadirnya *Burnout* membuat mahasiswa tidak mudah mencapai *Grit* ketika dihadapkan pada tugas-tugas yang berat.

**SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat menurunkan *burnout* maka sebaiknya belajar untuk mengelola *grit* yang dimiliki dengan konsisten pada minat awal berkulian serta mencapai kelulusan dan jangan mudah menyerah saat memiliki tugas-tugas yang rumit dengan berusaha mengerjakannya perlahan-lahan hingga terselesaikan dengan baik, sehingga *grit* yang dikelola dengan baik dapat menurunkan *burnout* subjek.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya, untuk dapat meneliti dengan mempertimbangkan faktor-faktor lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini agar memperkaya ilmu pengetahuan karena kontribusi dalam penelitian ini belum mencapai 100%. Atas dasar tersebut, maka disarankan bagi peneliti berikutnya untuk meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi *burnout* selain *grit* seperti tuntutan pekerjaan, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, dan kurangnya dukungan sosial dari atasan.

**DAFTAR PUSKATA**

Astuti, F., & Soeharto, T.N.E.D. (2017). *Resiliensi pada mahasiswa tahun pertama program kelas karyawan ditinjau dari konsep diri*. Diakses tanggal 13 September 2020 dari <https://publikasiilmiah.ums.ac.id/bitstream/-handle/11617/9270/Feti%20Astuti.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

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

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Cavanaugh, M.K.C. (2008). *The relationship of factors contributing to burnout and grit among division I collegiate athletes*. England: The University of Mississippi.

Daulay, S.F., & Rola, F. (2012). *Perbedaan self regulated learning antara mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja.* Diakses tanggal 13 September 2020 dari <https://docplayer.info/32561733-Perbedaan-self-regulated-learning-antara-mahasiswa-yang-bekerja-dan-yang-tidak-bekerja.html>

Davis, K., & Jhon, W.N. (2000). *Perilaku dalam organisasi, edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.

Duckworth, A.I., & Gross, J.J. (2015). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science, 23*(5), 319-325.

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

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

Halliday, L., Walker, A., Vig, S., Hines, J., & Brecknell, J. (2017). Grit and burnout in UK doctors: a cross-sectional study across specialties and stages of training. *Postgraduate Medical Journal, 93*(1101),389-394.

Hamadi, Wiyono, J., dan Rahayu, W.H (2018). Perbedaan tingkat stress pada mahasiswa yang bekerja dan tidak bekerja di universitas tribhuwana tunggadewi malang fakultas ekonomi jurusan manajemen angkatan 2013. *Nursing News, 3*(1), 369-378.

Holdan, E.G., Lias, A.R., Locke, R.J., Elfen, H.H., & Buzzelli, A.A. (2018). Success without grit: an exploratory study of individuals scores and high academic performance. *International Journal of Current Research, 10*(9), 73250-73252.

Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2005). *Prilaku dan manajemen organisasi.* Jakarta: Erlangga.

Jex, S.M. (2017). *Organizational Psychology: A Scientist-Practitioner Approach*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

King, L.A. (2010). *Psikologi umum sebuah pandangan apresiatif the science of psychology – an appreciative view*. Jakarta: Salemba Humanika.

Koropets, O., Fedorova, A., & Kacane, I. (2019). Emotional and academic burnout of students combining education and work. *Proceedings Of Edulearn Conference*, 8227-8232.

Kwadzo, M. (2014). International students’ experience of studying and working at a Northeastern Public University in the US. *Journal of International Students, 4*(3), 279-291.

Larkin, P. (2016). Does grit influence sport-specific engagement and perceptual-cognitive expertise in elite youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(2), 129-138.

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

Lubis, R., Irma, N.H., Wulandari, R., Siregar, K., Tanjung, N.A., Wati, Puspita, T.A., & Syahfitri, D. (2015). Coping stress pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Diversita, 1*(2), 48-57.

Maslach, C., Schaufelli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). Job burnout: annual review. *Journal of Psychology, 52*(1), 397-422.

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

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). Diakses tanggal 13 September 2020 dari <https://catalogue.paramadina.ac.id/index.php?p=show-detail&-id=32774&keywords=>.

Octavia, E., & Nugraha, S.P. (2015). Hubungan antara adversity quotient dan work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif, 1*(1), 44 – 51.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2010). *Manajemen edisi kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

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

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

Vivekananda, N.L.A. (2017). Studi deskriptif mengenai grit pada mahasiswa fakultas psikologi universitas kristen maranatha bandung. *Jurnal Humanitas, 1*(3), 138-196.

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