**HUBUNGAN ANTARA *GRIT* DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN RUMAH MAKAN X SURAKARTA**

**Nanda Trimarta¹, Nur Fachmi Budi Setyawan, S.Psi.,M.Psi.,Psikolog²**

**¹²**Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

**¹** trimartananda@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit dengan burnout pada karyawan rumah makan X Surakarta. Hipotesis yang diajukan dalam penelitianini yaitu terdapat hubungan negatif antara grit dengan burnout. Karakteristik Subjek penelitian ini karyawan di bagian dapur dan pelayanan yang telah bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala Grit dan Skala Burnout. Data dianalisis menggunakan korelasi product moment. Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai korelasi sebesar -0.752 dengan p = 0.000 (p<0.005), sehingga hipotesis dapat diterima. Penelitian ini juga menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.444, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kepercayaan diri memberikan sumbangan efektif sebesar 0.566. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel grit memberikan sumbangan efektif sebesar 56.6% terhadap variabel burnout dan sisanya 43.4% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi

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

This study aims to determine the relationship between grit and burnout in employees of the X restaurant in Surakarta. The hypothesis proposed in this study is that there is a negative relationship between grit and burnout. Characteristics of this research subject employees in the kitchen and services who have worked at least 6 months. Taking the subject using purporsive sampling with data collected using the Grit Scale and the Burnout Scale. Data were analyzed using product moment correlation. Based on data analysis, the correlation value was -0.752 with p = 0.000 (p <0.005), so that the hypothesis can be accepted. This study also shows the coefficient of determination (R2) of 0.444, this shows that the variable self-confidence provides an effective contribution of 0.566. This shows that the grit variable provides an effective contribution of 56.6% to the burnout variable and the remaining 43.4% is influenced by other factors such as the lack of social support from superiors, job demands, and insufficient rewards.

**Keywords:** grit, burnout, employees

**PENDAHULUAN**

Berkembangnya bisnis rumah makan merupakan suatu reaksi atas permintaan konsumen. Lebih lanjut, fenomena ini menunjukan persaingan yang semakin ketat antar rumah makan, yang dapat berupa persaingan dalam menarik perhatian konsumen, mempertahankan, dan merebut target pasar (Winarta & Kunto, 2013). Konsekuensinya adalah masing-masing rumah makan harus memberikan perhatian khusus terhadap kepuasan konsumen dengan memberikan prioritas pada atribut produk maupun memperhatikan karyawan selaku Sumber Daya Manusia (SDM) pemberi pelayanan untuk konsumen (Andrey, Adolfina, & Uhing, 2019).

Peluang pasar di bidang industri makanan semacam rumah makan ternyata sangat terbuka luas. Kondisi ini terlihat dengan kehadiran sejumlah gerai baru di berbagai daerah (Winarta & Kunto, 2013). Salah satunya rumah makan X di daerah X Surakarta. Menurut pihak rumah makan X yaitu berdasarkan hasil wawancarai dengan staff *Human Resource Departement* (HRD) pada tanggal 12 Oktober sampai 14 Oktober 2020 yang peneliti temui di Surakarta mengatakan bahwa karyawan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kredibilitas dan pendapatan rumah makan di tengah persaingan yang semakin ketat, sehingga karyawan dituntut untuk melaksanakan deskripsi pekerjaannya secara optimal. Pihak dari rumah makan tersebut menjelaskan bahwa terdapat 2 bagian inti dalam rumah makan yaitu pelayanan dan dapur. Bagian pelayanan bertugas mencarikan meja untuk konsumen, memberikan serta mencatat menu pesanan, berkordinasi dengan bagian dapur terhadap pesanan konsumen, mencuci peralatan dapur, dan menjaga area agar tetap bersih. Selanjutnya, bagian dapur bertugas untuk berbelanja bahan, menyiapkan bahan, memotong bahan, memasak, menyajikan makanan, mengecek bahan, dan karyawan bertugas melaporkan keuangan berbelanja bahkan.

Atmaja dan Suana (2019) menjelaskan bahwa tugas-tugas menjadi karyawan rumah makan tidaklah mudah karena harus sigap melayani konsumen, menjaga kualitas, menjaga kebersihan, bahkan harus mampu bekerjasama dengan rekan kerja, sehingga tugas-tugas yang berhubungan dengan pelayanan rentan terjadinya kelelahan (*burnout*) dalam bekerja.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis seseorang yang ditandai adanya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan diri sendiri sehingga membuat seseorang merasakan ketegangan dan tekanan dalam menjalani aktifitasnya. Menurut Freudenberger dan Richelson (2000) karyawan yang mengalami *burnout* membuatnya bekerja semakin keras tetapi prestasi semakin menurun, cepat marah maupun sering kesal, perasaan lelah setiap hari, bahkan bersikap curiga pada orang lain. Maslach, dkk. (2001) menjelaskan bahwa terdapat tiga aspek *burnout*, yaitu pertama *emotional exhaustion* merupakan keterlibatan emosi yang menyebabkan sumber-sumber dari diri seseorang terkuras oleh suatu pekerjaan, mudah letih, jenuh, mudah tersinggung, sedih, dan merasakan tekanan dalam dirinya. Kedua, aspek *depersonalization* merupakan suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan menunjukkan sikap negatif terhadap orang- orang disekitarnya. Ketiga, *reduced personal* merupakan penilaian terhadap diri sendiri yang negatif, perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat.

*Burnout* di Indonesia masih cukup banyak di perusahaan, hal ini dibuktikan dengansurvei yang dilakukan Regus (2012) yaitu perusahaan penyedia produk dan layanan tempat kerja terbesar di dunia menunjukkan bahwa pekerja di Indonesia semakin tertekan dan lebih dari 16.000 pekerja profesional di seluruh dunia juga merasakan hal yang sama. Lebih lanjut, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja di Indonesia (64%) memperlihatkan tingkatan stres pekerja yang semakin bertambah dibandingkan tahun lalu. Selain itu, survei yang dilakukan JobStreet (2014) kepada 17,623 partisipan di Indonesia menunjukan bahwa 73% partisipan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya. Robbins dan Coulter (2010) menyatakan bahwa stress kerja yang berkepanjangan, ketidakpuasan kerja, dan kebosanan kerja merupakan bagian dari *burnout.* Artinya, data tersebut menunjukan bahwa masih banyak karyawan di Indonesia yang mengalami *burnout.*

Maslach, dkk, (2001) berpendapat bahwa harapannya seseorang memiliki tingkat *burnout* yang rendah agar lebih *engaged* dalam menjalani pekerjaan sehingga bersedia memberikan performa kerja terbaiknya, bekerja secara optimal, dan mampu untuk memberikan hasil kerja yang melebihi harapan perusahaan. Lebih lanjut, Maslach, dkk., (2001) menjelaskan bahwa *burnout* adalah lawan dari *engaged*. Setjoadi, Christianti, dan Widjaja (2016) menyatakan adanya engaged di dalam diri karyawan yang bekerja di rumah makan membuatnya antusias menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sigap melayani konsumen, tidak mudah lelah, bahkan bersedia memberikan berbagai upaya untuk memuaskan konsumen agar kembali lagi ke rumah makan tersebut.

Rosenthal, Teague, Retish, West, dan Vessell (2018) berpendapat bahwa kondisi *burnout* penting untuk dikaji karena seseorang akan mengalami kelelahan secara kronis yang mebuatnya sulit menunjukkan kesediaan memberikan dedikasi dalam bekerja dan cenderung melepaskan diri dari peran kerja bahkan menginginkan pengunduran diri dari tempatkerjanya.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu kegigihan (*grit*) yang rendah, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi (LeBoeuf, 2011). Dari faktor tesebut maka peneliti memilih untuk menggunakan faktor kegigihan yang rendah, kegigihan ini biasa disebut juga sebagai *grit.* Menurut Cavanaugh (2008) *grit* yang rendah membuat seseorang mudah berpaling pada minat di awal dan sulit bertahan ketika dihadapkan situasi buruk, sehingga seseorang yang tidak mampu menghadapi peristiwa buruk membutnya mudah mengalami *burnout* karena terus tertekan terhadap keadaan. Robert (2009) memberikan pendapat yang sama bahwa jika *grit* rendah maka seseorang mudah menyerah terhadap hambatan di lingkungannya, sehingga terus memilikirkan hambatan yang terjadi yang membuatnya stress berkepanjangan kemudian menimbulkan *burnout*. Hal ini juga didukung hasil penelitian Zaman (2019) yang mengungkapkan bahwa *grit* dapat berkorelasi dnegan *burnout*. Hasil penelitian Gaeta, dkk. (2017) juga memberikan hasil yang sama bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Oleh karena itu, *grit* dijadikan variabel bebas dalam penelitian ini.

Duckworth, dkk., (2007) menjelaskan bahwa *grit* merupakan pertahanan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjangnya dengan menggunakan ketekunan dan kesungguhan, sehingga menunjukkan kemampuan dalam menghadapi berbagai rintangan yang menyulitkan kehidupannya. Duckworth, dkk (2007) menjelaskan bahwa *grit* terbagi menjadi dua aspek, yaitu pertama konsistensi minat merupakan kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya. Kedua, aspek ketahanan dalam berusaha merupakan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan upaya kesungguhan dalam berusaha mencapai tujuan.

Jimmy dan Gaol (2014) menjelaskan bahwa *grit* merupakan ketekunan seseorang dalam mencapai harapannya. Robbert (2009) menyatakan ketika seseornag memiliki *grit* dalam dirinya maka akan konsisten menjalani pekerjaan, fokus kerja meningkat, dan mampu melewati berbagai kesulitan, sehingga ketekunan dalam mengatasi kesulitan dapat menurunkan tingkat *burnout* saat bekerja dengan menunjukkan dedikasi terbesarnya dan lebih produktif menghasilkan produk maupun jasa yang berkualitas. Menurut Cavanaugh (2008) apabila seseorang memiliki *grit* yang rendah maka mudah menyerah, tidak bersungguh-sungguh menajalani pekerjaan, dan sulit bertahan ketika dihadapkan peristwa buruk, sehingga terus memikirkan peristiwa yang menghambat pekerjaannya. Tanner (2011) menjelaskan seseorang yang terus-menerus memikirkan peristiwa buruk tanpa berusaha menyelesaikannya maka dapat menimbulkan terjadi *burnout* yang membuat seseorang mudah menyalahkan diri sendiri, mudah terbawa emosi, dan sulit menunjukkan hasil kerja yang optimal.

Hasil penelitian Zaman (2019) mengungkapkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan anatra *grit* dengan *burnout*. Hasil penelitian Gaeta, dkk. (2017) juga menunjukkan hasil penelitian yang sama bahwa terdapat korelasi negatif yang signifikan antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Lebih lanjut, semakin tinggi *grit* maka seseorangakan lebih tekun mencapai tujuan walaupun dihadapkan peristiwa yang mengecewakan sekalipun, sehingga ketekunan membuats seseornag terhindar dari *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah *grit* maka seseorangmudah putusa asa jika kehidupan tidak sesuai harapannya, sehingga rasa putus asa tersebut menjadikan seseorang hanya fokus ke hal negatif yang dapat menimbulkan *burnout*.

Berdasarkan uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat dirumuskan masalah “apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *burnout* pada karyawan rumah makan X Surakarta?”

**METODE PENELITIAN**

Subjek penelitian ini karyawan di bagian dapur dan pelayanan yang telah bekerja minimal 6 bulan. Pengambilan subjek menggunakan sampling purporsive dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala *Grit* dan Skala *Burnout*. Bentuk skala yang digunakan adalah model skala likert dengan 4 alternatif jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Berdasarkan hasil perhitungan dari Skala Perilaku *Burnout* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar 0.925 dan Skala *Grit* diperoleh koefisien reliabilitas alpha (α) sebesar sebesar 0.895. Analisis data dilakukan dengan metode korelasi *Product Moment*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan dengan *burnout* pada karyawan rumah makan X Surakarta.Hasil analisis *product moment* menunjukkan koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.752 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dengan *burnout*. Artinya, semakin tinggi *grit* maka semakin rendah *burnout* dan sebaliknya semakin rendah *grit* maka semakin tinggi *burnout*. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa *grit* menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan Gaeta, dkk. (2017) yang emnunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan diarah negatif antara *grit* dengan *burnout* pada pekerja. Hasil penelitian Zaman (2019) juga menunjukkan bahwa *grit* dapat memberikan kontribusi hubungan kepada *burnout.* Lebih lanjut, semakin tinggi *grit* maka seseorang akan tekun dalam mencapai tujuan sehingga ketika terjadi hambatan maka seseorang tidak mudah mengalami *burnout*. Sebaliknya, seseorang yang memiliki *grit* rendah akan mudah putus asa ketika berhadapan dengan peristiwa buruk yang membuatnya terus memikirkan kondisinya dan jika berlanjut akan menimbulkan *burnout*.

Hasil kategorisasi Skala *Burnout* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 24% (10 subjek), katagori sedang sebesar 32% (13 subjek), dan kategori rendah sebesar 44% (18 subjek). Selanjutnya, Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 27% (11 subjek), katagori sedang sebesar 34% (14 subjek), dan kategori rendah sebesar 39% (16 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *burnout* dalam kategori tinggi dan *grit* dalam kategori rendah. Cavanaugh (2008) menjelaskan ketika seseorang memiliki *grit* yang rendah maka mudah putus asa dan sulit memberikan kesungguhan mengahapi berbagai hambatan dikehidupannya, sehingga hamabtan tersebut membuatnya tertekan Menurut Tanner (2011) tekanan yang terus terjadi dapat menimbulkan burnout da;am diri seseorang yang membuat seseorang mudah menyalahkan diri sendiri, mudah marah, dan sulit tidak mampu memberika hasil kerja yang maksimal. Duckworth, dkk. (2007) menyatakan bahwa terdapat dua aspek *grit* yaitu konsistensi minat dan ketahanan dalam berusaha.

Aspek konsistensi minat ditandai dengan seseornag yang mampu mempertahankan minat awalnya secara konsisten (Duckworth, dkk., 2007). Anvari, dkk. (2011) berpendapat ketika seseorang inkonsisten terhadap minat awalnya maka akan sulit untuk mempertahankan konsep yang telah dirancangnya dan sulit berkonsentrasi saat menjalani aktivitas, sehingga fokus seseorang yang terganggu membuatnya memiliki beban pikiran-pikiran yang lebih berat dan ketika kondisi ini terus berlangsung maka dapat menimbulkan *burnout* karena stress berkepanjangan yang diahsilkan dari pikirannya. Vogelsang (2018) berpendapat bahwa *burnout* yang dialami seseorang dapat menurunkan kinerjanya, mudah letih saat bekerja, dan walaupun terus bekerja namun hasilnya tidak optimal. Hal ini didukung data di lapangan yang menunjukkan bahwa subjek tidak memiliki minat untuk berprestasi di lingkungan pekerjaan, inkonsisten dalam menyelesaikan tugas dengan baik, dan ketika ada hambatan subjek sulit fokus saat bekerja, sehingga fokus yang lemah menjadikan beban dalam diri subjek yang membuatnya merakan *burnout* yaitu terus bekerja namun hasilnya tidak optimal dan mudah tersinggung ketika masih banyak pekerjaan yang belum terselesaikan yang dapat memicu terjadinya konflik sesama rekan kerja.

Aspek berikutnya yaitu ketahanan dalam berusaha yang ditandai dengan seseorang yang mampu bertahan dalam kondisi yang sulit (Duckworth, dkk., 2007). Menurut Jex dan Britt (2013) ketika seseorang tidak mampu untuk bertahan terhadap kondisi yang buruk maka seseorang sulit untuk memberikan kesediaan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal dan mudah putus asa dalam mencari jalan keluar saat terjadi permasalahan, sehingga seseorang akan merasakan *burnout* karena kelelahan secara emosional saat menjalani pekerjaan. Beheshtifar dan Omidvar (2013) berpendapat seseorang yang mengalami *burnout* dapat mempengaruhi performa kerjanya yang semakin menurun, terjadinya *disengagement*, dan tidak mampu memberikan kualitas hasil kerja yang terbaik. Hal ini didukung data di lapangan yang menunjukkan bahwa subjek tidak berusaha mencapai hasil yang lebih baik dari orang lain dan sulit menunjukkan kesungguhan mengerjakan tugas walaupun jika banyak tugas lain, sehingga subjek merasakan *burnout* karena merasa bekerja terlalu keras yang membuatnya kelelahan secara fisik, kognitif, bahkan emosinya yang mudah marah. Keadaan ini dapat menurunkan kualitas hasil kerjanya.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *grit* dengan *burnout* pada karyawan rumah makan X Surakarta yang dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar -0.752(p = 0.000). Artinya, *grit* yang tinggi menjadikan karyawan memiliki minat yang mendalam terhadap pekerjaan dan mampu mengatasi setiap hambatan yang terjadi, sehingga kemampuan tersebut dapat menurunkan tingkat *burnout* dengan tetap semangat, antusias, dan berdedikasi agar mencapai hasil yang maksimal. Sebaliknya, apabila grit rendah dapat menurunkan kesungguhan karyawan untuk menjalani pekerjaan dan rentan terhadap tekanan ketika dihadapkan masalah, sehingga tekanan yang dialami dapat menimbulkan terjadinya *burnout* yang membuat karyawan mudah letih saat bekerja dan performa kerja semakin menurun.

Hasil koefesien determinasi (R²) dalam penelitian ini sebesar 0.566. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *grit* memberikan sumbangan efektif sebesar 56.6% terhadap variabel *burnout* dan sisanya 43.4% dipengaruhi oleh faktor lainnya seperti faktor kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi.

**SARAN**

1. . Bagi subjek

Bagi subjek, agar dapat menurunkan tingkat *burnout* maka diharapkan menumbuhkan *grit* dalam diri dengan tetap memberikan performa secara konsisten walaupun dihadapkan banyak tugas, mengontrol diri agar tidak mudah meyerah ketika menghadapi hambatan, dan tetap fokus ketika sedang bekerja serta mengabaikan hal yang diluar dari pekerjaan, sehingga hadirnya *grit* diharapkan tingkat *burnout* menjadi rendah agar subjek dapat memberikan hasil yang terbaik.

1. Bagi pihak rumah makan X

Bagi setiap pihak dari rumah makan X yang berwenang dalam menangani SDM, disarankan untuk lebih memperhatikan *grit* yang dimiliki karyawannya yaitu dengan memberikan kapasitas tugas yang sesuai beban kerja karyawan sebagai langkah agar karyawan tetap fokus serta memiliki minat mendalam untuk menjalani pekerjaan, dan sebaiknya atasan lebih memperhatikan karyawan agar tidak mudah menyerah saat dihadapkan kesulitan dengan membantu hambatan yang dialaminya. *Grit* yang ditanamkan tersebut dapat menurunkan *burnout* yang dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam

penelitian ini seperti faktor kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, dan imbalan yang diberikan tidak mencukupi. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat meneruskan penelitian ini dengan menggunakan metode eksperimen sebagai langkah untuk menurunkan tingkat *burnot* karyawan.

Kendala dalam penelitian ini yaituyaitu peneliti tidak diperbolehkan menyebarkan kepada subjek secara langsung dan tidak diperbolehkan untuk memiliki atau diberikan data intentitas subjek yang mengisi skala dari pihak rumah makan tersebut. Keadaan ini membuat peneliti menggunakan kepercayaan kepada HRD selaku pihak yang menyebarkan skala agar mendistribusikan sesuai intruksi dan kriteria tanpa melihat pada data subjek penelitian. Selain itu, peneliti juga tidak diberikan informasi secara jelas tentang penyebaran skala dilakukan dicabang mana saja dan jumlah setiap cabang berapa yang mengisi skala karena dari awal peneliti tidak mengatakannya, sehingga HRD tidak mendatanya. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan memilih tempat penelitian yang dapat memberikan data-data yang sesuai dengan keperluan penlitian dan jika ingin meneliti di berbagai cabang dari tempat penelitian sebaiknya sebelum menyebarkan skala sebaiknya mengatakan kepada pihak terkait untuk mendata penyebarannya kepada berapa subjek dan di cabang mana saja.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akbağ, M., & Ümmet, D. (2017). P*redictive role of grit and basic psychological needs satisfaction on subjective well-being for young adults. Journal of education and practice, 8*(26), 127-135.

Anderson, N., Ones, D.S., Sinangil, .K., & Viswesvaran, S.C. (2005). *Industrial, Work And Organizational Psychology.* London: SAGE Publications

Andrey, R.R.H., Adolfina, & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Di Manado. *Jurnal EMBA,7*(1), 361 – 370

Anvari, M.R.A., Khalali, N.S., & Gholipour, A. (2011). How does Personality Affect on Job Burnout? International. *Journal of Trade, Economics and Finance, 2*(2), 114-119.

Atmaja, I.G.I.W., & Suana, I.W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen, 8*(2), 7775 – 7804.

Beheshtifar, M., & Omidvar, A.R. (2013). Causes to Create Job Burnout in Organizations. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences June, 3*(6), 106-113.

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

Costa, E.S.M.,Hyeda, A., & Maluf, E.M.C.P. (2016). *Working Environment and Burnout Syndrome, Medical & Clinical Reviews, 2*(4), 1-5.

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

Demerouti, E., Bakker, A.B., & Leiter, M. (2014). Burnout and Job Performance: The Moderating Role of Selection, Optimization, and Compensation Strategies. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 96 –107.

Duckworth, A.I., 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.

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.

Jex, S.M., & Britt, T.W. (2013). Organizational Psychology A Scientist-Practitioner Approach. Canada: John Wiley & Sons, Inc.

[Jimmy, CHR., & Gaol](https://www.google.co.id/search?tbo=p&tbm=bks&q=inauthor:%22CHR.+Jimmy+L.+Gaol%22&source=gbs_metadata_r&cad=3), L. (2014). *A To Z Human Capital.* Jakarta: Grasindo

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

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

Ramadhan, A.H. (2018). Analisis Beban Kerja Psikologis Pada Pegawai Restoran Wwingstop Dengan Metode Nasa-Tlx. *Jurnal PASTI Volume, 12*(2), 195-208.

Regus. (2012). *Survei membuktikan, banyak pekerja di kota-kota besar stress memuncak.* Diakses tanggal 20 Oktober 2020 dari https://republikbjm. com/2015/04/20/survei-membuktikan-banyak-pekerja-di-kota-kota-besar-stress-memuncak/.

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

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

Rosenthal, Teague, Retish, West, dan Vessell (2018)

Saeroji, A., & Wijaya, D.A. (2017). Pemetaan Wisata Kuliner Khas Kota Surakarta. *Jurnal Pariwisata Terapan, 1*(1), 13-27.

Sari, A.P., Hermawan, A., & Affandi, M.J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterikatan Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus: Restoran). *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis, 6*(2), 258-268

Tanner, S.T. (2011). Process of burnout: structure, antecedents, and consequences . Helsinki, FinlandJuvenes Print

Vogelsang, K. (2018). The Relationship between PersonEnvironment fit, Grit and Task performance: A mediation analysis. The Netherlands: University of Twente

Winarta, R.C., & Kunto, Y.S. (2013). Pengaruh Kualitas Layanan Rumah Makan Bromo Asri Terhadap Kepuasa. *Jurnal Manajemen Pemasaran, 1*(1), 1-10.

Zaman, P.A. (2019). hubungan antara grit dan burnout pada pekerja. Diakses tanggal 20 Oktober 2020 dari http://repository.unair.ac.