

## Peran *Grit* terhadap *Burnout* dengan Moderator Perbedaan Jenis Kelamin pada Pegawai Negeri Sipil

Agasari Puspita<sup>1</sup>, Erika Setyanti Kusumaputri<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora,  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta

e-mail: <sup>1</sup>[agasapuspita.99@gmail.com](mailto:agasapuspita.99@gmail.com), <sup>2</sup>[erika.kusumaputri@uin-suka.ac.id](mailto:erika.kusumaputri@uin-suka.ac.id)

**Abstract.** *In the pandemic era, health services are the most important. In this situation, the employees at the Health Office are at the forefront who are more prone to Burnout. This study aims to determine the role of Grit on Burnout moderate by gender differences in civil servants. The measuring instruments in this research are the Burnout scale and the Grit scale. The sample in this study is 159 respondents based on the quota sampling technique. Respondents are Civil Servants of The Health and Family Planning Office of Madiun City with a minimum educational level of Diploma. The quantitative analysis in this study used the Moderated Regression Analysis (MRA) method. Results find out that the hypothesis in this study was accepted ( $p < 0.01$ ), there is a negative role of Grit towards Burnout, that role contributes stronger in women than men. The contribution of Grit on Burnout for women civil servants is 48.6%, while for men civil servants is 48.1%. The higher one's Grit, the Burnout becomes lower, the contribution is stronger in women compared to men.*

**Keywords:** *grit, burnout, gender, Civil Servants*

**Abstrak.** Di era pandemi, pelayanan kesehatan menjadi fokus utama sehingga pegawai pada Dinas Kesehatan menjadi garda terdepan yang lebih rentan mengalami *Burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *Grit* terhadap *Burnout* dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada Pegawai Negeri Sipil. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *Burnout* dan Skala *Grit*. Sampel penelitian ini berjumlah 159 responden dengan teknik pengambilan kuota sampel. Responden merupakan Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun dengan kriteria tingkat pendidikan minimal Diploma. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode Moderated Regression Analysis (MRA) untuk pengujian hipotesis. Hasil menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima ( $p < 0,01$ ) yakni ada peranan negatif dari *Grit* terhadap *Burnout*, peranan tersebut berkontribusi lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki. Kontribusi *Grit* terhadap *Burnout* pada PNS perempuan sebesar 48,6%, sedangkan pada PNS laki-laki sebesar 48,1%. Semakin tinggi *Grit* seseorang, maka *Burnout* semakin rendah dan kontribusinya lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki.

**Kata Kunci:** *grit, burnout, jenis kelamin, Pegawai Negeri Sipil*

*Burnout* disebut sebagai fenomena kelelahan bekerja oleh WHO pada tahun 2019. Namun, *burnout* tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis. *Burnout* juga termasuk dalam kategori penyakit yang diakui secara internasional pada Mei 2019 (*11th Revision of*

*the International Classification of Diseases*). Stres dan emosi akut dalam jangka waktu panjang sehingga dapat mengakibatkan sindrom dari kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya pencapaian personal pada orang-orang yang memiliki

pekerjaan yang berkaitan secara intensif dengan orang lain merupakan penjelasan dari *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009).

*Burnout* adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stresor interpersonal kronis di tempat kerja (Maslach & Leiter, 2016). Ahola & Hakanen (dalam Maslach & Leiter, 2016) mengatakan bahwa *burnout* memiliki pola hubungan yang kompleks dengan kesehatan, di mana kesehatan yang buruk berkontribusi terhadap *burnout*, begitu pula sebaliknya, *burnout* berkontribusi terhadap kesehatan yang buruk. Menurut Greenberg (2008), *burnout* merupakan reaksi terhadap stres kerja yang melibatkan psikofisiologis dan perilaku yang bersifat merugikan.

*Burnout* memiliki tiga dimensi, yaitu: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi/ sinisme, (*depersonalization/cynicism*), dan berkurangnya pencapaian personal (*reduced personal accomplishment*) (Maslach, et al., 2001; Maslach & Leiter, 2008; Bianchi, et al., 2013; Peng, et al, 2014; Tong, et al., 2015; Yu, et al, 2015; Aghaz & Sheikh, 2016; Pu, et al., 2016). Penelitian dalam *setting* pengetahuan-intensif melaporkan bahwa *burnout* di kalangan profesional telah meningkat secara stabil selama dekade terakhir (Crowley, 2012; Lucas, 2015). *Burnout* yaitu ketika para pegawai mengalami kelelahan emosional dan

depersonalisasi, sehingga berpengaruh juga terhadap pencapaian personalnya yang semakin menurun dalam pekerjaan.

Penelitian *Burnout* pada pegawai negeri di Xinjiang, China, yang memperoleh hasil level sedang sebanyak 45,75%, dan level tinggi atau berat sebanyak 12,42% (Guan, et al, 2017). Pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil menjadi penting untuk diteliti terutama terkait dengan *burnout*. Rata-rata *burnout* pada pegawai negeri lebih tinggi daripada perawat (Jaracz, et al, 2017). Meskipun demikian, bekerja sebagai PNS paling banyak diminati oleh masyarakat Indonesia. Faktanya ditunjukkan dengan data ketika pemerintah membuka pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) *batch* 1 dengan jumlah formasi 19.210 orang, pendaftaran dibuka 1-31 Agustus 2017 dan jumlah pelamar sudah menembus 1.146.853 orang (Ariyanti, 2017).

Menurut Rakhmawanto (2016), rasio antara jumlah Pegawai Negeri Sipil terhadap jumlah penduduk Indonesia saat ini masih tidak sebanding karena masih di bawah angka 2%. Data tahun 2020 dan rilis terbaru 2021 menampilkan banyaknya masyarakat yang harus dilayani tidak sebanding dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada, seperti halnya di Kota Madiun terdapat sekitar lebih dari 195.175 penduduk dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sekitar 3.294 orang (madiunkota.go.id; BPS Kota madiun).

Merujuk pada data-data di atas maka idealnya diperlukan perbandingan yang proporsional untuk memberikan pelayanan masyarakat (*public service*) secara profesional. Apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami *burnout*, maka akan berdampak pada pelayanan yang mereka berikan kepada masyarakat. Orang yang mengalami *burnout* dapat memberi dampak negatif pada kolega mereka, baik dengan menyebabkan konflik pribadi yang lebih besar hingga mengganggu tugas dalam pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

Studi yang dilakukan oleh Widiyanti & Zarfiel (2014) mengenai stres kerja PNS di Indonesia tepatnya di lingkungan Sekretariat Jenderal Kementerian Kesehatan RI diperoleh hasil bahwa proporsi stres akibat kerja bervariasi dengan tingkat berat sebanyak 60%. Faktanya bahwa pegawai di sektor pemerintahan termasuk pekerja sosial juga dapat mengalami stres akibat kerja, jika hal itu berkepanjangan dengan intensitas tinggi maka akan rentan terhadap terjadinya *burnout* (Ocktilia, 2013). Pekerjaan yang berada pada sektor pemerintahan mempunyai tugas memberikan pelayanan publik merupakan tanggung jawab penting dan tidak mudah karena berkaitan dengan urusan negara. Pekerjaan di bidang sosial dan kesehatan adalah pekerjaan yang rentan mengalami *burnout*, dikarenakan kesehariannya berkaitan dengan pelayanan terhadap manusia.

*Burnout* juga akan muncul apabila pimpinan dalam suatu instansi maupun organisasi tidak memperhatikan pegawainya yang mengalami stres ringan sampai menengah akibat dari tingginya tuntutan pekerjaan serta beban kerja (Marisa & Utami, 2021). Sekuel dari stres kronis, tipikal pekerjaan sehari-hari yang berdampak langsung pada efisiensi dan kualitas kerja adalah *burnout* (Chen, Wu, & Wei, 2012). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eviaty dalam Adnyaswari & Adnyani (2017) menunjukkan hasil bahwa profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout*, yaitu sekitar 43%.

Terjadinya *burnout* bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) menjelaskan faktor yang menyebabkan *burnout* dibagi menjadi dua, yaitu faktor situasional dan faktor individu. Riset ini akan fokus meninjau pada faktor individu. Faktor-faktor individual meliputi karakteristik demografis (seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, dan pendidikan formal), karakteristik kepribadian yang bertahan lama, dan sikap yang terkait dengan pekerjaan (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Karakteristik jenis kelamin diteliti dalam beberapa studi menunjukkan *burnout* yang lebih tinggi pada perempuan (Purvanova & Muros, 2010; Mariyanti & Citrawati, 2011;

Thomas, et al., 2014; Sari, 2015). Ada juga penelitian yang menunjukkan skor *burnout* lebih tinggi untuk laki-laki (Jamshidirad, et al., 2012), sedangkan beberapa hasil penelitian lainnya tidak menemukan perbedaan secara keseluruhan (Dewi & Paramita, 2012). Perempuan cenderung mengalami *burnout* ditunjukkan dengan skor yang tinggi pada dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) (Maslach, 1981; Blanch & Aluja, 2012).

Selain jenis kelamin, terdapat faktor individual lainnya yang perlu dipertimbangkan yaitu kepribadian. Berbicara mengenai pegawai atau individu yang bekerja tentu tidak bisa dipisahkan dari kepribadian. Berbagai macam kepribadian, *grit* adalah salah satunya.

*Grit* secara umum memiliki definisi sebagai fungsi ketika individu perlu mencapai tujuan dalam waktu yang tidak singkat dengan komponen kegigihan dan keinginan besar (Duckworth, et al., 2007; Duckworth & Quinn, 2009); Maddi, et al., 2013); Culin, et al., 2014; Kelly, et al., 2014; Suzuki, et al., 2015; Cortez, et al., 2016; Khan & Khan, 2017; Li, et al., 2018); Singh & Chopra, 2018; Arco-Tirado, et al., 2019; Halliday, et al., 2019) menggunakan dua dimensi dalam *grit* yaitu konsistensi minat (*consistency of interest*) dan kegigihan upaya (*perseverance of effort*). *Grit* adalah semangat dan kegigihan individu sebagai kapasitas mempertahankan

usaha dan minat dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Singh & Chopra (2018) dalam penelitiannya secara singkat menyiratkan bahwa organisasi sebaiknya mempekerjakan karyawan dengan *grit* tinggi untuk meningkatkan keterlibatan mereka. Penelitian Khan & Khan (2017) menyimpulkan bahwa tingkat *grit*, kebahagiaan, dan kepuasan hidup berkorelasi positif. Penelitian tersebut akan bermanfaat bagi orang dan memberi mereka motivasi bahwa seseorang tidak perlu kuat secara akademis untuk menjadi sukses, karena konsistensi dan upaya (yang merupakan komponen *grit*) juga memainkan peran utama dalam kesuksesan.

Orang-orang yang memiliki *grit* dengan skor rendah menyatakan hasil dalam penelitian bahwa dirinya mengalami *burnout* (Cortez, et al, 2019). *Grit* dan *burnout* juga pernah diteliti oleh Halliday, et al. (2016) hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara keduanya. Hubungan negatif tersebut bermakna ketika seseorang mempunyai *grit* dengan skor tinggi maka *burnout* yang dialaminya rendah. Artinya apabila para pegawai memiliki konsistensi semangat dan kegigihan yang tinggi untuk mencapai tujuan jangka panjang maka akan mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout*. Sebaliknya, jika individu atau pegawai memiliki skor rendah dalam *grit* maka akan

memiliki kecenderungan mengalami *burnout* yang lebih tinggi.

Jika dilihat dari tingkat *burnout* pada perempuan dan laki-laki masih tidak konsisten pada penelitian-penelitian sebelumnya. Akan tetapi, merujuk pada beberapa hasil yang menyatakan perempuan memiliki skor *burnout* lebih tinggi, sehingga seharusnya *grit* lebih dibutuhkan pada pegawai perempuan. Anatan & Ellitan (2009) menyatakan bahwa dalam pespektif gender, perempuan lebih mudah mengalami stres daripada laki-laki karena memiliki peran ganda khususnya bagi yang sudah menikah, di sisi lain perempuan akan cenderung memiliki perasaan yang sensitif dibandingkan laki-laki. Sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa telah diketahui bahwa stres merupakan sekuel dan indikasi akan terjadinya *burnout*. Ketika seorang perempuan harus terlibat dalam statusnya sebagai pegawai maka individu tersebut akan memiliki harapan serta tanggung jawab tinggi tidak hanya pada pekerjaannya namun juga untuk kehidupan pribadinya (Haar, et al., 2014). Hal tersebut dapat menggambarkan pentingnya fungsi moderator dari jenis kelamin. Mengingat penelitian-penelitian masih belum banyak yang mempertimbangkan jenis kelamin sebagai variabel moderator, terutama pada peran antara variabel *grit* dan *burnout*.

Berdasarkan tujuan yang akan dicapai, maka penelitian ini akan bermanfaat

terutama dalam dunia pendidikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan maupun kehidupan nyata. Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi segala kalangan. Secara teoritis yang diharapkan oleh peneliti adalah memberikan sumbangan penelitian khususnya pada perkembangan ilmu Psikologi Industri Organisasi, Psikologi Kepribadian, dan Psikologi Sosial. Hasil penelitian akan dapat berguna bagi peneliti selanjutnya sebagai tambahan bahan referensi yang membahas mengenai *grit* dan *burnout* dengan moderator perbedaan jenis kelamin, serta Pegawai Negeri Sipil.

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada organisasi ataupun instansi pemerintah mengenai *grit* dan *burnout* pada para Pegawai Negeri Sipil. Bagi organisasi atau instansi dapat memperhatikan indikator serta dimensi *grit* yang bisa memberikan kontribusi dalam meminimalisir *burnout*. Bagi partisipan, *grit* yang dimiliki individu akan menunjang pencapaian tujuan jangka panjang dalam pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.

Hipotesis pada penelitian ini yaitu terdapat peran negatif *grit* terhadap *burnout*, peranan tersebut berkontribusi lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki. Semakin tinggi *grit* seseorang, maka semakin rendah kemungkinannya terjadinya *burnout*. Dimana kontribusinya lebih kuat pada

perempuan dibandingkan pada laki-laki. Penelitian ini hadir dengan keunikan yakni memilih PNS sebagai subjek. Selain itu, dengan menggabungkan ketiga variabel maka akan diperoleh informasi yang lebih kaya mengenai korelasi antara *grit* dan *burnout*.

### Metode

#### Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel adalah sebuah sifat yang dapat mempunyai bermacam nilai atau variasi (Kerlinger, 2014). Riset ini menggunakan tiga variabel, yaitu:

1. Variabel Dependen atau variabel tergantung pada penelitian ini adalah *Burnout*.
2. Variabel Independen atau variabel bebas pada penelitian ini adalah *Grit*.
3. Variabel Moderator pada penelitian ini adalah jenis kelamin (perempuan dan laki-laki).

#### Metode dan Instrumen Pengumpulan Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional yang mengukur peran *grit* terhadap *burnout* dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana (DinKesKB) Kota Madiun. Skala penelitian akan diberikan untuk diisi oleh partisipan dalam bentuk *google forms*.

Pengumpulan data mengenai *burnout* menggunakan alat ukur yang disusun sendiri oleh peneliti berdasarkan teori Maslach, Schaufeli, & Leiter. Pengumpulan data mengenai *grit* menggunakan *Grit Scale* yang

dibuat oleh Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly (2007). Alat ukur tersebut diterjemahkan dan dimodifikasi oleh peneliti. Berdasarkan penilaian dari 3 *rater* pada formulir validator dengan kategori skor 1-5 (sangat tidak relevan hingga sangat relevan). Koefisien validitas isi yang diperoleh pada Skala *Burnout* koefisiennya pada rentang 0,50 hingga 1,00 sedangkan pada Skala *Grit* memiliki rentang nilai 0,75 hingga 0,92. Seluruh item pada kedua skala tersebut dinyatakan valid.

Tabel 1  
*Hasil Aiken's V*

Skala	Koefisien V	Valid
<i>Burnout</i>	0,50-1,00	Valid
<i>Grit</i>	0,75-0,92	Valid

Uji coba skala pada 125 responden pegawai yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia dilaksanakan setelah semua instrumen skala melalui tahap validasi. Skala *Burnout* memiliki 34 item terdiri dari 16 item *unfavorable* dan 18 item *favorable*. Uji reliabilitas Cronbach's Alpha pada Skala *Burnout* dengan 34 item lolos sebesar 0,924 sehingga skala tersebut dinyatakan reliabel. Setelah melalui seleksi item yakni ada 11 item lolos di skala *Grit* (terdiri dari 5 item *favorable* dan 6 item *unfavorable*). Uji reliabilitas Cronbach Alpha pada skala *Grit* dengan 11 item lolos sebesar 0,752 sehingga skala tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2  
*Reliabilitas Skala Burnout*



<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,924	,926	34

Tabel 3.  
*Reliabilitas Skala Grit*

<i>Cronbach's Alpha Based on Standardized Items</i>		
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Standardized Items</i>	<i>N of Items</i>
,752	,757	11

Pernyataan setiap item pada

instrumen skala disediakan sebanyak 5 pilihan jawaban yaitu Sangat Tidak Sesuai (STS) skor 1, Tidak Sesuai (TS) skor 2, Cukup Sesuai (CS) skor 3, Sesuai (S) skor 4, Sangat Sesuai (SS) skor 5. Skor pada item *unfavourable* makna nilainya dibalik urutannya.

#### *Sampel Penelitian*

Sampel adalah subjek penelitian yang merupakan bagian dari populasi (Azwar, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik kuota sampel. Pengambilan sampel dengan kuota yaitu sampel yang diperoleh berdasarkan kuota dengan tujuan mengambil sebanyak-banyaknya sampel dalam jumlah tertentu sehingga dianggap dapat merefleksikan karakteristik populasi (Azwar, 2019). Populasi Pegawai Negeri Sipil pada DinKesKB berjumlah 297 orang. Berdasarkan data dari pihak dinas tersebut terdiri dari pegawai perempuan berjumlah 238, sedangkan pegawai laki-laki berjumlah 59. Sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak

minimal kuota 50% populasi atau sekitar 150 sampel.

Karakteristik sampel yang diperlukan dalam penelitian ini ialah Pegawai Negeri Sipil DinKesKB Kota Madiun dengan tingkat pendidikan minimal Diploma (D1). Kriteria tingkat pendidikan dipilih karena diharapkan mampu dengan mudah memahami dan menyelesaikan kuesioner penelitian mengingat pengambilan data secara daring. Diploma termasuk dalam jenjang pendidikan tinggi di Indonesia. Apabila individu memiliki tingkat pendidikan yang semakin tinggi maka akan semakin besar beban/ tuntutan pekerjaannya seiring dengan keinginan individu tersebut semakin besar untuk memanfaatkan keterampilan dan pengetahuannya (Siagian, 2009).

#### *Metode Analisis Data*

Penelitian ini menggunakan metode *Moderated Regression Analysis* (MRA) untuk pengujian hipotesis. Analisis menggunakan program *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Uji Asumsi Klasik perlu dilakukan sebelum menguji hipotesis MRA (Ghozali, 2018). Uji asumsi terkait Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Autokorelasi, Uji Heterokedastisitas (Uji Park).

## **Hasil**

### *Deskripsi Statistik*

Tabel 4  
*Deskripsi Statistik*

Deskripsi statistik penelitian ini terdapat 3 variabel yakni *burnout*, *grit*, dan jenis kelamin. Banyaknya responden sejumlah N=159. Besarnya *mean* pada *Burnout* yaitu 72,25 dengan standar deviasi 12,75. *Grit* memiliki *mean* 40,41 dengan standar deviasi sebesar 4,392. Standar deviasi pada jenis

Variabel	VIF	Tolerance
<i>Grit</i>	0,996	1,004
Jenis Kelamin	0,996	1,004

kelamin yaitu 0,371 dengan *mean* 1,16. Kemudian, dijelaskan tambahan deskripsi statistik pada masing-masing jenis kelamin. *Burnout* pada laki-laki dengan n=26 responden menunjukkan *mean* sebesar 70,38 dan standar deviasi = 17,987. *Grit* pada laki-laki dengan n=26 responden menunjukkan *mean* = 41,04 dan standar deviasi sebesar 4,951. *Burnout* perempuan dengan n=133 responden menunjukkan *mean* = 72,61 dan standar deviasi sebesar 11,517. *Grit* perempuan dengan n=133 responden menunjukkan standar deviasi=4,360 dan *mean* sebesar 40,29.

#### Uji Asumsi Klasik

##### 1. Uji Normalitas

Tabel 5  
Uji Normalitas

Ks-Z	Sig	P
1,258	0,084	P> 0,05

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,084. Data penelitian dinyatakan terdistribusi normal

Variabel	N	Mean	Standar Deviasi
<i>Burnout</i>	159	72,25	12,75
<i>Grit</i>	159	40,41	4,392
Jenis Kelamin	159	1,16	0,371
<i>Burnout</i> LK	26	70,38	17,987
<i>Grit</i> LK	26	41,04	4,591
<i>Burnout</i> PR	133	72,61	11,517
<i>Grit</i> PR	133	40,29	4,360

karena menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Tabel 6  
Uji Multikolinieritas

Variabel *Grit* dan Jenis kelamin menunjukkan bahwa nilai VIF=1,004 maka nilai tersebut lebih kecil dari 10. Nilai *tolerance* pada variabel *Grit* dan Jenis kelamin

#### Durbin Watson

2,143

sebesar 0,996 di mana nilai tersebut tidak kurang dari 0,10. Hal itu dapat disimpulkan berarti bebas dari multikolinieritas berdasarkan data pada tabel 6.

##### 3. Uji Autokorelasi

Tabel 7  
Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji autokorelasi menggunakan Durbin Watson diketahui nilai DW=2,143. Nilai tersebut dibandingkan dengan tabel signifikansi 5% atau 0,05 dengan jumlah sampel (n)=159 dan k=2 maka  $D_u=1,760$ , sehingga nilai DW lebih besar dari  $d_U$ . Besarnya DW kurang dari  $4-d_U=2,240$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.



#### 4. Uji Heterokedastisitas (Uji Park)

Tabel 8  
*Uji Heterkedastisitas*

Variabel	Sig	P
<i>Grit</i>	0,814	P>0,05
Jenis Kelamin	0,742	P>0,05

Uji *Park* digunakan untuk melihat ada atau tidaknya heterokedastisitas. Pada hasil uji *Uji Hipotesis*

Tabel 9  
*Perbedaan Hasil Uji Moderator Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	R Square	t	Beta	F	Sig.
Laki-laki & perempuan	0,473	-11,866	-0,688	140,812	0,000
Perempuan	0,486	-11,122	-0,697	123,688	0,000
Laki-laki	0,481	-4,713	-0,693	22,217	0,000

Tabel di atas menunjukkan hasil uji dari peranan *Grit* terhadap *Burnout* dengan perbedaan jenis kelamin bahwa terdapat nilai yang berbeda pada masing-masing jenis kelamin. Nilai  $R^2$  pada jenis kelamin total (laki-laki dan perempuan) sebesar 0,473 (47,3%), selanjutnya  $R^2$  pada perempuan sebesar 0,486 (48,6%), sedangkan pada laki-laki  $R^2$  sebesar 0,481 (48,1%). Ketiganya menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) dan nilai yang menunjukkan kontribusi negatif. Berdasarkan hal itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel jenis kelamin merupakan variabel moderator, dimana jenis kelamin perempuan memoderatori peranan yang lebih kuat dibandingkan pada laki-laki. Hipotesis penelitian diterima, yakni ada

ini dapat dilihat dari nilai signifikansi dari variabel *grit* sebesar 0,814 dan variabel jenis kelamin sebesar 0,742. Keduanya menunjukkan  $p > 0,05$  sehingga dinyatakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

peranan negatif *grit* terhadap *burnout*, peranan tersebut berkontribusi lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki.

#### *Kategorisasi*

Skala *Burnout* terdiri dari 34 item dengan skor pada itemnya masing-masing tersebar dari 1 hingga 5. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah  $34 \times 1 = 34$ , sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan  $34 \times 5 = 170$ . *Mean* hipotetiknya yaitu  $(170+34)/2=102$ . Standar deviasi didapat dari hasil *range*:6,  $range=(170-34)=136$ , sehingga Standar deviasi =  $136 : 6 = 22,67$  atau bisa dibulatkan menjadi 23.

Tabel 10  
*Kategorisasi Burnout*

	Frequency	Percent	Valid Percent	Kategorisasi
Valid rendah	107	67,3	67,3	$X < 79$
sedang	52	32,7	32,7	$79 \leq X < 125$
tinggi	0	0	0	$X \geq 125$

Total	159	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Tabel kategori *Burnout* memuat kategorisasi yang dibagi menjadi 3 kriteria yaitu rendah ( $X < M - 1SD$ ), sedang ( $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ ), dan tinggi ( $X \geq M + 1SD$ ). Dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 107 (67,3%) responden berada pada kategori *burnout* rendah, 52 (32,7%) responden berada pada kategori *burnout* sedang, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 0 atau tidak ada. Pada skala berikutnya yakni Skala *Grit* terdiri dari

11 item dengan skor setiap itemnya 1 hingga 5. Perhitungan skor minimal dengan cara hipotetik yang diperoleh adalah  $11 \times 1 = 11$ , sedangkan skor maksimal diperoleh dari hitungan  $11 \times 5 = 55$ . *Mean* hipotetiknya yaitu  $(55 + 11) / 2 = 33$ . Standar deviasi diperoleh dari hasil  $range : 6$ ,  $range = (55 - 11) = 44$ , sehingga Standar deviasi =  $44 : 6 = 7,33$  atau bisa dibulatkan menjadi 7.

Tabel 11  
*Kategorisasi Grit*

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	Kategorisasi
Valid rendah	1	,6	,6	$X < 26$
sedang	60	37,7	37,7	$26 \leq X < 40$
tinggi	98	61,6	61,6	$X \geq 40$
Total	159	100,0	100,0	

Tabel kategori *Grit* di dalamnya dibagi menjadi 3 kriteria kategorisasi yaitu rendah ( $X < M - 1SD$ ), sedang ( $M - 1SD \leq X < M + 1SD$ ), dan tinggi ( $X \geq M + 1SD$ ). Dapat dilihat bahwa terdapat sebanyak 1

(0,6%) responden berada pada kategori *grit* rendah, 60 (37,7%) responden berada pada kategori *grit* sedang, sedangkan pada kategori tinggi sebanyak 98 (61,6%) responden.

*Analisis Uji Pada Dimensi-Dimensi*

Tabel 12  
*Uji Dimensi-Dimensi*

<b>IV</b>	<b>DV</b>	<b>R square</b>	<b>t</b>	<b>F</b>	<b>Sig</b>
Dimensi Konsistensi Minat	Dimensi Kelelahan Emosional	0,261	-7,447	55,454	0,000
Dimensi Kegigihan upaya	Dimensi Kelelahan Emosional	0,296	-8,120	65,932	0,000
Dimensi Konsistensi Minat	Dimensi Depersonalisasi/ sinisme	0,208	-6,416	41,161	0,000
Dimensi Kegigihan	Dimensi Depersonalisasi/	0,361	-9,418	88,691	0,000

upaya	sinisme				
Dimensi Konsistensi Minat	Dimensi Kurangnya Pencapaian Personal	0,343	-9,046	81,821	0,000
Dimensi Kegigihan upaya	Dimensi Kurangnya Pencapaian Personal	0,490	-12,276	150,696	0,000

Berdasarkan hasil analisis uji pada masing-masing dimensi diperoleh hasil dengan semuanya memiliki signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Dimensi Konsistensi Minat memberikan peran terhadap Dimensi Kelelahan Emosional sebesar 26,1% dengan  $t = -7,447$  dan  $F = 55,454$ . Dimensi Kegigihan Upaya memberikan peran terhadap Dimensi Kelelahan Emosional sebesar 29,6% dengan  $t = -8,120$  dan  $F = 65,932$ . Dimensi Konsistensi Minat memberikan peran terhadap Dimensi Depersonalisasi/sinisme sebesar 20,8% dengan  $t = -6,416$  dan  $F = 41,161$ . Dimensi Kegigihan Upaya memberikan peran terhadap Dimensi Depersonalisasi/sinisme sebesar 36,1% dengan  $t = -9,418$  dan  $F = 88,691$ .

Dimensi Konsistensi Minat memberikan peran terhadap Dimensi Kurangnya Pencapaian Personal sebesar 34,3% dengan  $t = -9,046$  dan  $F = 81,821$ . Dimensi Kegigihan upaya memberikan peran terhadap Dimensi Kurangnya Pencapaian Personal sebesar 49,0% dengan  $t = -12,276$  dan  $F = 150,696$ .

### Diskusi

Berdasarkan poin hasil penelitian, maka jawaban atas hipotesis penelitian ini diterima. Hal itu ditunjukkan dari hasil uji hipotesis yaitu *Grit* berkontribusi negative terhadap *Burnout*, selain itu pada uji moderator menyatakan ada perbedaan dari besarnya nilai  $R^2$  antara jenis kelamin perempuan dan laki-laki dengan nilai signifikansi  $p < 0,05$ .

Kontribusi negatif tersebut tampak lebih kuat pada Pegawai Negeri Sipil perempuan dengan ditunjukkannya hasil sebesar 0,486 artinya *grit* memberikan kontribusi 48,6% terhadap *burnout*. Hal itu lebih tinggi daripada Pegawai Negeri Sipil laki-laki sebesar 0,481 yang mana 48,1% dari *burnout* dapat dijelaskan oleh *grit*, sedangkan pada jenis kelamin total laki-laki dan perempuan besarnya  $R^2$  hanya 0,473 berarti 47,3% dari *burnout* berasal dari *grit* (sisanya dijelaskan oleh faktor lain). Semakin tinggi *grit* seseorang, maka semakin rendah kemungkinan terjadinya *burnout*, dimana kontribusinya lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki. Peranan negatif antara *grit* dan *burnout* didukung oleh penelitian terdahulu pada profesi bidang

kesehatan yakni oleh Halliday, et al (2016) dan Cortez, et al (2019).

Analisis pada masing-masing dimensi yang diuji menggunakan regresi menunjukkan bahwa setiap dimensi-dimensi dari *grit* memberikan peran bernilai negatif terhadap dimensi-dimensi *burnout* dengan seluruh signifikansi sebesar  $0,000(p<0,05)$ . Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi negatif antara *grit* dan *burnout* (Halliday, et al, 2016; Cortez, et al, 2019). Sumbangan terbesar pada peran dimensi Kegigihan Upaya terhadap Kurangnya Pencapaian Personal yakni sebesar 49% di mana angka tersebut sedikit lebih besar daripada sumbangan berdasarkan total dimensi *grit* terhadap *burnout*. Sekitar 49% dari dimensi Kurangnya Pencapaian Personal dapat dijelaskan dari dimensi Kegigihan Upaya. Peran ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi Kegigihan Upaya yang dimiliki individu maka Pencapaian Personal individu tersebut akan semakin meningkat.

Data penelitian dikategorisasikan berdasarkan statistik hipotetik menjadi 3 kategori, yaitu: rendah, sedang, dan tinggi pada variabel *grit* dan *burnout*. Berdasarkan hasil kategorisasi dapat dilihat bahwa tidak ada responden yang mengalami *burnout* tinggi. Sebagian besar dari jumlah responden mengalami *burnout* rendah yaitu sebanyak 107 dengan persentase 67,3%, sedangkan pada kategori *Burnout* sedang sejumlah 52 atau

sebanyak 32,7% responden. Hal tersebut hampir sama dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang berada pada level *burnout* sedang memiliki jumlah terbanyak, sedangkan pada level berat (tinggi) memiliki persentase terkecil (Guan, et al, 2017). *Burnout* yang diteliti oleh Halliday, et al (2016) pada profesi bidang Kesehatan juga menunjukkan hanya dokter umum yang memiliki *burnout* dengan level tinggi melebihi beberapa pekerjaan bidang kesehatan yang lain.

Kategorisasi pada *grit* menunjukkan sebagian besar responden memiliki *grit* tinggi yakni 98 atau sebanyak 61,6%. Hanya 1 orang responden yang memiliki *grit* rendah yakni 0,6%, sedangkan kategori *Grit* sedang sebanyak 60 responden atau sebanyak 37,7%. Para pekerja memiliki skor *grit* mayoritas berada pada kategori tinggi (Septania, 2019).

Penelitian Cortez, et al (2019) selaras dengan hasil penelitian ini yaitu responden dengan skor *grit* tinggi maka akan memiliki kemungkinan *burnout* yang rendah. Persentase banyaknya pegawai yang memiliki *grit* tinggi menduduki mayoritas responden, begitu pula dengan persentase banyaknya pegawai dengan *burnout* rendah menduduki mayoritas responden. Dengan demikian, hal ini sejalan dengan hasil uji hipotesis di mana terdapat kontribusi negatif *grit* terhadap *burnout*, rendahnya *burnout* dapat dipengaruhi oleh tingginya *grit* seseorang. Hasil ini

membuktikan bahwa *grit* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* yang dialami manusia.

Pegawai perempuan diprediksi akan memerlukan *grit* lebih tinggi karena rata-rata *burnout* yang dialaminya lebih tinggi daripada pegawai laki-laki. Hal itu sejalan dengan hasil penelitian ini bahwa jenis kelamin merupakan variabel moderator pada kontribusi *grit* terhadap *burnout*. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *burnout* pegawai perempuan lebih tinggi daripada laki-laki (Purvanova & Muros, 2010; Mariyanti & Citrawati, 2011; Sari, 2015). Didukung oleh penjelasan Anatan & Ellitan (2009) bahwa perempuan lebih mudah mengalami stres daripada laki-laki. Hal itu dikarenakan peran ganda yang dimiliki perempuan khususnya yang sudah menikah, di sisi lain memiliki perasaan yang lebih sensitif dibandingkan laki-laki. Seorang pegawai perempuan mempunyai harapan untuk tanggung jawab yang tinggi dengan keterlibatannya terhadap kehidupan pribadi dan pekerjaannya (Haar, et al., 2014).

Fenomena dari hasil penelitian ini berkaitan dengan pentingnya peran Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai segudang tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik. Terutama pegawai pada Dinas Kesehatan, dalam masa pandemik *covid-19* yang melanda dunia ini bidang Kesehatan menjadi fokus utama, sehingga para pegawai

diharapkan tidak mengalami *burnout* yang tinggi. Jika mengalami *burnout* maka dikhawatirkan akan mengganggu kinerja PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dampak negatif ketika orang memiliki *burnout* yaitu akan lebih besar terjadinya konflik pribadi sehingga berimbas pada kolega mereka serta mengganggu pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian, DinKesKB Kota Madiun memiliki mayoritas pegawai dengan *grit* tinggi dan *burnout* rendah. Hal ini sangat luar biasa mengingat dimana pada tahun pertama masa awal pandemik seperti ini para pegawai di bidang kesehatan mempunyai tanggung jawab yang lebih dari biasanya atau ketika tidak ada pandemik. Penelitian ini membuktikan bahwa *grit* memiliki kontribusi negatif terhadap *burnout*, sehingga *grit* yang semakin baik atau tinggi akan mampu menurunkan tingkat stres pegawai akibat kelelahan pekerjaan yang terjadi secara intensif ketika berhubungan dengan orang lain.

*Grit* merupakan sumber semangat dan kegigihan dalam diri PNS sebagai kapasitas mempertahankan usaha dan minat dalam mencapai tujuan jangka panjang. Berbicara mengenai tujuan jangka panjang, yang menjadi fokus utama dunia saat ini adalah bidang kesehatan, yakni berjuang menghadapi masa pandemik yang mana belum diketahui kapan akan berakhir. Sampai saat ini,

Indonesia sudah berjuang menghadapi pandemik *covid-19* selama berbulan-bulan lamanya. Pastinya hal ini menuntut segala macam aspek kehidupan semua pihak untuk mampu beradaptasi dengan tatanan baru akibat adanya pandemik.

Penelitian ini telah diupayakan dengan maksimal oleh peneliti. Peneliti telah berusaha menyelesaikan penelitian ini sesuai dengan kemampuan terbaik dan sumber daya yang tersedia. Namun, peneliti menyadari bahwa riset ini tidak terbebas dari keterbatasan. Salah satu keterbatasannya ialah karena kendala waktu penelitian yang bertepatan di masa pandemik, sehingga situasi dan kondisi menjadi tantangan yang berbeda dari biasanya. Oleh karena itu, peneliti berharap hal ini dapat menjadi bahan pertimbangan sebagai masukan dan evaluasi bagi penelitian selanjutnya.

### **Kesimpulan**

Terdapat peran kontribusi negatif yang signifikan ( $p < 0,05$ ) antara *grit* terhadap *burnout*. Semakin tinggi *grit* maka akan semakin rendah *burnout* yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil DinKesKB Kota Madiun. Hasil uji moderator juga menyatakan peranan tersebut lebih kuat pada pegawai perempuan dengan kontribusi *grit* sebesar 48,6%, sedangkan pada pegawai laki-laki sebesar 48,1% terhadap *burnout*. Hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni ada peran negatif *grit* terhadap *burnout*, peranan tersebut

kontribusinya lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki. Semakin tinggi *grit* seseorang, maka *burnout* semakin rendah dan kontribusinya lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki.

### *Saran*

Kami sebagai peneliti mempunyai beberapa saran untuk diajukan. Tentunya hal ini merujuk pada dasar keseluruhan informasi yang telah dipaparkan dalam artikel jurnal. Bagi pihak instansi, melihat hasil dari penelitian ini dapat menjadi pengetahuan atau informasi bahwa *grit* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*, dimana peranan antar keduanya adalah negatif. Dengan demikian, hendaknya diharapkan pimpinan memperhatikan tingkat *Burnout* pada para Pegawai Negeri Sipil sehingga tidak mengganggu atau menghambat rutinitas pekerjaan terutama di bidang kesehatan. Salah satunya dengan adanya diskusi atau meluangkan waktu pelatihan bersama untuk meningkatkan *grit* pada individu, sehingga individu memahami pentingnya *grit*. Hal itu mengingat bahwa *grit* mampu memberikan sumbangan pengaruh yang baik untuk



meminimalisir terjadinya *burnout*. Pegawai Negeri Sipil sudah sebaiknya terhindar dari *burnout* karena PNS sebagai sumber daya manusia merupakan aset penting bagi jalannya pemerintahan.

Partisipan adalah pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil diharapkan untuk mampu mengelola kelelahan yang dialami akibat pekerjaan sehingga tidak menimbulkan *Burnout* yang tinggi. Salah satunya bisa dilakukan dengan memahami *grit*, dikarenakan ketika individu memiliki *grit* yang baik atau tinggi akan bisa menunjang pencapaian tujuan jangka panjang dalam pekerjaan serta meminimalisir terjadinya *burnout*. Hal ini mengingat pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil akan dijalani dalam jangka waktu yang panjang yakni hingga masa pensiun.

*Grit* merupakan tema yang masih belum banyak diteliti, khususnya di Indonesia karena *grit* termasuk salah satu variabel baru. Terlebih dalam hal terkait pekerjaan seperti peranan *grit* terhadap *burnout*. Begitu pula adanya jenis kelamin sebagai variabel

moderator dalam peranan antara dua variabel tersebut. Perlu untuk mengkaji referensi atau sumber data kredibel yang lebih banyak lagi pada penelitian selanjutnya, terutama berkaitan dengan tema penelitian ini. Hal ini penting dilakukan untuk menambah kekayaan bahan sehingga dapat mendukung/ menunjang riset yang dilakukan peneliti.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperhatikan keterbatasan dalam penelitian ini, yakni mempertimbangkan besarnya sampel penelitian dan level skala. Penelitian selanjutnya diharapkan perlu menyelidiki keluasan cakupan penelitian/ variabel-variabel lain yang mungkin terkait, maupun metode analisis yang lebih kompleks.

### **Kepustakaan**

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, hal: 2474-2500, ISSN : 2302-8912.
- Aghaz, A., & Sheikh, A. (2016). Cyberloafing and job *Burnout*: An investigation in the knowledge-intensive sector. *Elsevier: Computers in Human Behavior*, Vol. 62. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chb.2016.03.069>.
- Anatan, L., & Ellitan L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.

- Arco-Tirado, J. L., Bojica, A., Fernandez-martin, F., & Hoyle, R. H. (2019). *Grit as Predictor of Entrepreneurship and Self-Employment in Spain*. *Frontiers in Psychology*, Vol. 10 (389).  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00389>
- Ariyanti, F. (2017). *PNS Masih Jadi Profesi Favorit Warga RI*. Diakses pada 23 Desember 2019 dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3085210/pns-masih-jadi-profesi-favorit-warga-ri>.
- Azwar, S. (2019a). *Metode Penelitian Psikologi, edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019b). *Penyusunan Skala Psikologi, edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bianchi, R., et al. (2013). Comparative symptomatology of *Burnout* and depression. *Journal of Health Psychology*, 18 (6), 782-787. DOI: 10.1177/1359105313481079.
- Blanch, A. & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and *Burnout*: Sex differences. *Human relations*, 65(7) 811–833, DOI: 10.1177/0018726712440471.
- Chen, H., Wu, P., & Wei, W. (2012). New perspective on job *Burnout*: Exploring the root cause beyond general antecedents analysis. *Psychol. Rep.* 110(3), 801–819. DOI 10.2466/01.09.13.PR0.110.3.801-819.
- Cortez, A. R., et al. (2019). Exploring the relationship between *Burnout* and *Grit* during general surgery residency: A longitudinal, single-institution analysis. *Elsevier: The American Journal of Surgery*, ISSN:0002-9610,  
<https://doi.org/10.1016/j.amjsurg.2019.09.041>.
- Crowley, M. (2012). Control and Dignity in Professional, Manual and Service-Sector Employment. *Organizational Studies*, 33 (10), 1383-1406. DOI: 10.1177/0170840612453529.
- Culin, K. R. V., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking *Grit*: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9 (4), 306-312.  
<https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>.
- Dewi, Admin. Sampaikan Hasil Penduduk 2020 Walikota Apresiasi Kinerja BPS. *Pemerintah Kota Madiun*. Diakses pada Januari 2021 dari <https://madiunkota.go.id/2021/01/22/sampaikan-hasil-sensus-penduduk-2020-wali-kota-apresiasi-kinerja-bps/>.
- Dewi, S. L., & Paramita, P. P. (2012). Tingkat *Burnout* Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, Vol. 1, no. 2. ISSN 2301-7104.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the Short *Grit* scale (*GRIT-S*). *Journal of personality assessment*, 91(2), 166-174.  
<http://dx.doi.org/10.1080/00223890802634290>.
- Duckworth, A. 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://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.92.6.1087>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. ISBN: 979-704-015-1.
- Greenberg, J. S. (2008). *Comprehensive Stress Management (10<sup>th</sup> edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Guan, S., et al. (2017). Effect of Job Strain on Job *Burnout*, Mental Fatigue and

- Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 14(8), 872. <http://dx.doi.org/10.3390/ijerph14080872>.
- Haar, M. J., Russo, M., Sune, A., & Malaterre, O. A. (2014). Outcomes of work–life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85 (3), hal. 361-373. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.010>.
- Halliday, L., et al. (2016). *Grit and Burnout in UK doctors: a cross-sectional study across specialties and stages of training*. *BMJ, Postgraduate Medical Journal*, vol. 93 (1101). <http://dx.doi.org/10.1136/postgradmedj-2015-133919>.
- Jamshidirad, M., Mukundan, J. & Nimehchisalem, V. (2012). Language Teachers' Burnout and Gender. *International Journal of Applied Linguistics & English Literature*, Vol. 1 No. 4, hal 46-52. ISSN 2200-3592 (Print), ISSN 2200-3452 (Online). <http://dx.doi.org/10.7575/ijalel.v.1n.4.p.46>.
- Jaracz, M., et al. (2017). Affective temperament, job stress and professional Burnout in nurses and civil servants. *PLoS ONE*, 12 (6), hal: 1-77. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0176698>.
- Jumlah Pegawai negeri Sipil menurut Jabatan dan Jenis Kelamin di Kota Madiun. *Badan Pusat Statistik*. Diakses pada Juli 2020 dari <https://madiunkota.bps.go.id/statictable/2020/06/25/512/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-jabatan-dan-jenis-kelamin-di-kota-madiun-desember-2018-dan-desember-2019.html>
- Kelly, D. R., Matthews, M. D., & Bartone, P. T. (2014). *Grit and Hardiness as Predictors of Performance Among West Point Cadets*. *Military Psychology*, 26 (4), 327-342. <http://dx.doi.org/10.1037/mil0000050>.
- Kerlinger, F N. (2014). *Asas-asas Penelitian behavioral*, (Landung R. Simatupang, penerjemah). Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Khan, B. M., & Khan, A. M. (2017). *Grit, happiness and life satisfaction among professionals: a correlational study*. *Journal Psychology Cognition*, Vol. 2 (2). <https://doi.org/10.35841/psychology-cognition.2.2.123-132>.
- Li, J., et al. (2018). The Influence of *Grit* on Life Satisfaction: Self-Esteem as a Mediator. *Psychologica Belgica*, 58 (1), hal. 51-66. <https://doi.org/10.5334/pb.400>.
- Lucas, K. (2015). Workplace Dignity: Communicating Inherent, Earned, and Remediated Dignity. *Journal of Management Studies*, 52 (5), 621-646. <https://doi.org/10.1111/joms.12133>.
- Maddi, S. R., et al. (2013). Relationship of hardiness, *Grit*, and emotional intelligence to internet addiction, excessive consumer spending, and gambling. *The Journal of Positive Psychology*, 8 (2), hal. 128-134. <http://dx.doi.org/10.1080/17439760.2012.758306>.
- Marisa, P. A. A. & Utami, L. H. (2021). Kontribusi Stres Kerja dan Hardiness pada Burnout Pekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*. Vol 9, No 1, Halaman 29-40 <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i1.2077>.
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2011). *Burnout Pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita*. *Jurnal Psikologi*, Volume 9, Nomor 2, hal

- 48-59. ISSN (print): 1907-7483, (online):2528-3227.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *Burnout*. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the *Burnout* experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15:2. DOI: 10.1002/wps.20311.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *Burnout*. *Annu. Rev. Psychol*, 52:397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>.
- Ocktilia, H. (2013). Pekerja Sosial Fungsional: Kompetensi Dan Permasalahannya (Suatu Telaahan Tentang Kinerja Pekerja Sosial Fungsional Dalam Melaksanakan Pembangunan Kesejahteraan Sosial Di Indonesia). *PEKSOS : Jurnal Ilmiah Pekerjaan Sosial*, Vol. 12, Nomor 2. ISSN: 1412-5153 (cetak), 2502-8707 (e-issn). <https://doi.org/10.31595/peksos.v12i2.26>.
- Pu, J., et al. (2016). The effect of psychological capital between work-family conflict and job *Burnout* in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology*, 22 (14), 1-9. DOI: 10.1177/1359105316636950.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in *Burnout*: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 77 (2), hal 168-185. DOI: 10.1016/j.jvb.2010.04.006.
- Rakhmawanto, A. (2016). Rasionalisasi Kebutuhan dan Distribusi PNS Nasional. *Badan Kepegawaian Negara: Civil Apparatus Policy Brief*, No.002. ISSN: 2541-4267.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan beban kerja, faktor demografi, locus of control, dan harga diri terhadap *Burnout* syndrome pada perawat pelaksana IRD RSUP Sanglah. *COPING Ners Journal*, vol. 3, no. 2. ISSN 2303-1298.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout*: 35 years of research and practice. *Career Development International*, vol. 14, no. 3, 204-220. DOI 10.1108/13620430910966406.
- Septania, S. (2019). Perilaku *Grit* Berdasarkan Demografi Karyawan Food Manufacturing Consumer Goods (FMCG) Di Bandar Lampung. *ANFUSINA: JOURNAL OF PSYCHOLOGY*, Vo. 2, No. 1. DOI: //dx.doi.org/10.24042/ajp.v2i1.4152.
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace Spirituality, *Grit* and Work Engagement. *SagePub: Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, Vol. 14, No.2. DOI: 10.1177/2319510X18811776.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). *Grit* and Work Engagement: A Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, Vol. 10, No. 9. DOI: 10.1371/journal.pone.0137501.
- Thomas, M., Kohli, V., & Choi, J. (2014). Correlates of Job *Burnout* among Human Services Workers: Implications for Workforce Retention. *The Journal of sociology & social welfare*, vol. 41 (4), hal: 69-90.
- Tong, J., Wang, L., & Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job *Burnout*: theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30 (2), hal. 169-182. <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-12-2012-0404>.
- WHO. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon"*: *International Classification of Diseases* diakses pada Januari 2020 dari:

<https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

- Widiantini, W., & Zarfiel, T. (2014). Aktivitas Fisik, Stres, Dan Obesitas Pada Pegawai Negeri Sipil. *Kesmas, Jurnal Kesehatan Masyarakat Nasional*, vol. 8, no. 7, 329–336. <https://doi.org/10.21109/kesmas.v0i0.374>.
- Yu, Xiaobo., et al. (2015). The Effect Of Work Stress On Job *Burnout* Among Teachers: The Mediating Role Of Self-Efficacy. *Springer Soc Indic Res*, vol. 122 (3). DOI: 10.1007/s11205-014-0716-5.