

**PERAN *GRIT* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN MODERATOR
PERBEDAAN JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL
DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA MADIUN**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

**Disusun oleh:
Agasari Puspita
NIM 16710059**

Dosen Pembimbing Skripsi :

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2020

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah:

Nama : Agasari Puspita

NIM : 16710059

Prodi : Psikologi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari dalam skripsi saya ini ditemukan plagiasi dari karya orang lain, maka saya bersedia ditindak sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 03 September 2020

Yang menyatakan



Agasari Puspita
NIM. 16710059

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI

Hal : Persetujuan Skripsi/Tugas Akhir

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk, dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

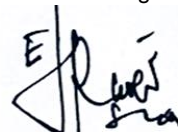
Nama : Agasari Puspita
NIM : 16710059
Prodi : Psikologi
Judul : PERAN *GRIT* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN MODERATOR PERBEDAAN JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA MADIUN

sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam Program Studi Psikologi.

Dengan ini kami mengharap agar skripsi / tugas akhir Saudara tersebut di atas dapat segera dimunaqasyahkan. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 04 September 2020
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
NIP. 19750514 200501 2 004

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 585300 Fax. (0274) 519571 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-864/Un.02/DSH/PP.00.9/10/2020

Tugas Akhir dengan judul : PERAN GRIT TERHADAP BURNOUT DENGAN MODERATOR PERBEDAAN JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA MADIUN.

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : AGASARI PUSPITA
Nomor Induk Mahasiswa : 16710059
Telah diujikan pada : Jumat, 18 September 2020
Nilai ujian Tugas Akhir : A

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Valid ID: 5f7bcc7fddd9f

Ketua Sidang

Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si.
SIGNED



Valid ID: 5f7eecece156a3

Penguji I

Very Julianto, M.Psi.
SIGNED



Valid ID: 5f7cfa77ae3b9

Penguji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.
SIGNED



Valid ID: 5f7db29e1ed1a

Yogyakarta, 18 September 2020
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si.
SIGNED

MOTTO

“Allah SWT tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya....” (Q.S. Al-Baqarah:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.” (Q.S. 94:5-6)

“Anglaras ilining banyu angeli ananging ora keli.”
(Selaras dengan aliran air mengalir namun tidak hanyut.)



HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas limpahan nikmat dan karunia-Nya karya ini dapat terselesaikan, dengan penuh kerendahan hati saya persembahkan karya skripsi ini kepada:

Keluarga

Kepada yang terhormat dan yang tercinta, Mama dan Bapak,
Kakak, beserta seluruh keluarga besar.

Almamater

Program Studi Psikologi
Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alam, puji dan syukur ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, hidayah, serta ridha-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Peran *Grit* Terhadap *Burnout* dengan Moderator Perbedaan Jenis Kelamin pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun”. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga dan sahabat, serta seluruh umat Islam.

Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi. Peneliti tentu menyadari bahwa karya ini belum sempurna, namun telah diupayakan dengan semaksimal mungkin dalam prosesnya hingga bisa terselesaikan. Selama penyusunan skripsi peneliti mendapatkan banyak bantuan, motivasi, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini maka peneliti akan menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S.Sos., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Lisnawati, S.Psi., M.Psi., selaku Kepala Program Studi Psikologi Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Ibu Retno Pandan Arum Kusumowardhani, S.Psi., M.Si., Psi., dan Ibu Sabiqotul Husna, S.Psi., M.Sc. selaku Dosen Penasihat Akademik. Terima kasih atas motivasi dan bimbingan yang telah diberikan selama ini.
4. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi. Terima kasih atas kesabaran dan kebijaksanaan Ibu yang telah berkenan senantiasa memberikan bimbingan serta motivasi kepada peneliti sehingga penelitian atau karya skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Very Julianto, M.Psi. dan Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi., selaku dosen penguji skripsi. Terima kasih telah meluangkan waktu untuk

memberikan masukan, revisi, dan bimbingannya sehingga karya penelitian skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah berkenan berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman. Demikian pula, para pegawai Tata Usaha fakultas yang telah ikut serta membantu dalam proses administrasi penelitian.
7. Seluruh partisipan/responden penelitian. Terkhusus, dengan hormat peneliti berterima kasih kepada seluruh Bapak/Ibu PNS Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun yang telah berkenan memberikan izin, bersedia menjadi partisipan/responden untuk mengisi kuesioner, serta membantu jalannya pengambilan data penelitian hingga tuntas.
8. Kedua orang tua saya yang tercinta. Terima kasih atas segalanya yang senantiasa Mama dan Bapak berikan dalam kehidupan peneliti, baik kasih sayang, pengorbanan, doa, dukungan, dan juga cinta tulus yang setia luar biasa.
9. Kakak, Mas, Mbak, beserta seluruh relasi dan keluarga besar yang telah berkenan berbaik hati, membantu, mendoakan, dan mendukung selama ini.
10. Seluruh kawan-kawan Psikologi Angkatan 2016 UIN Sunan Kalijaga, atas kebersamaan, pengalaman, dan dukungannya.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan dan jasa-jasa yang telah dengan ikhlas diberikan, *barakallah, aamiin*. Akhir kata, peneliti mengucapkan beribu terima kasih kepada seluruh pihak termasuk yang mungkin tidak bisa disebutkan satu per satu. Tidak lupa, tentunya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat diharapkan oleh peneliti.

Yogyakarta, 05 Oktober 2020
Peneliti



Agasari Puspita
NIM. 16710059

DAFTAR ISI

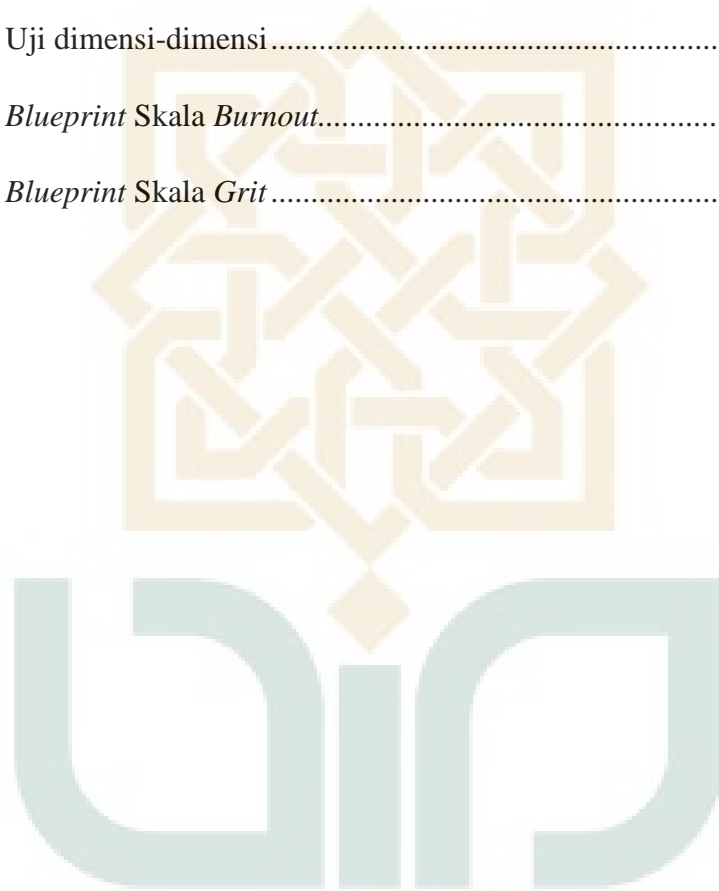
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	i
NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR BAGAN.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
Intisari	xiv
<i>Abstract</i>	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Tujuan Penelitian.....	10
C. Manfaat Penelitian	10
D. Keaslian Penelitian	11
BAB II DASAR TEORI.....	22
A. <i>BURNOUT</i>	22
1. Pengertian <i>Burnout</i>	22
2. Dimensi <i>Burnout</i>	23
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	24
B. <i>GRIT</i>	25
1. Pengertian <i>Grit</i>	25
2. Dimensi <i>Grit</i>	26
C. JENIS KELAMIN	28
D. DINAMIKA HUBUNGAN VARIABEL	28
E. HIPOTESIS.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	33
C. Definisi Operasional Variabel	33
D. Populasi dan Sampel Penelitian	34
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data.....	35
F. Validitas, Seleksi Item, dan Reliabilitas Alat Ukur	38
G. Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	41
A. Orientasi Kacah dan Persiapan	41
B. Pelaksanaan Penelitian.....	49
C. Hasil Penelitian	50
D. Pembahasan	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62
A. Kesimpulan	62
B. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	65
DAFTAR LAMAN.....	71
LAMPIRAN.....	72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Rujukan Penelitian	11
Tabel 2. Distribusi Awal Item Skala <i>Burnout</i>	36
Tabel 3. Distribusi Awal Item Skala <i>Grit</i>	38
Tabel 4. Informasi Data PNS Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun	42
Tabel 5. Validator.....	44
Tabel 6. Hasil Aiken's V.....	45
Tabel 7. Distribusi Item Skala <i>Burnout (try out)</i>	45
Tabel 8. Distribusi Item Skala <i>Burnout</i> (hasil seleksi)	46
Tabel 9. Reliabilitas Skala <i>Burnout</i>	47
Tabel 10. Distribusi Item Skala <i>Grit (try out)</i>	48
Tabel 11. Distribusi Item Skala <i>Grit</i> (hasil seleksi).....	48
Tabel 12. Reliabilitas Skala <i>Grit</i>	49
Tabel 13. Deskripsi Statistik	50
Tabel 14. Uji Normalitas.....	51
Tabel 15. Uji Multikolinieritas.....	51
Tabel 16. Uji Autokorelasi.....	51
Tabel 17. Uji Heterokedastisitas	52
Tabel 18. Model 1	52
Tabel 18.1. Model 1	52
Tabel 19. Model 2	53
Tabel 19.1 Model 2	53

Tabel 20. Model 3	53
Tabel 20.1. Model 3	53
Tabel 21. Perbedaan hasil uji moderator jenis kelamin	54
Tabel 22. Kategorisasi <i>Burnout</i>	55
Tabel 23. Kategorisasi <i>Grit</i>	55
Tabel 24. Uji dimensi-dimensi.....	56
Tabel 25. <i>Blueprint</i> Skala <i>Burnout</i>	72
Tabel 26. <i>Blueprint</i> Skala <i>Grit</i>	75



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Dinamika psikologis antara *Grit*, *Burnout*, dan jenis kelamin 32



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. <i>Blueprint</i> Alat Ukur Penelitian	72
Lampiran 2. Alat Ukur Penelitian (<i>Google forms</i>).....	77
Lampiran 3. Tabulasi Uji Coba Alat Ukur Penelitian (<i>Try Out</i>).....	96
Lampiran 4. Hasil <i>Try Out</i> Alat Ukur Penelitian	110
Lampiran 5. Tabulasi Data Penelitian.....	116
Lampiran 6. Uji Asumsi, Analisis, dan Kategorisasi Data Penelitian	135
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian.....	144
Lampiran 8. Formulir Uji Verifikasi Data Penelitian	147
Lampiran 9. Validitas Aiken's V	148

PERAN *GRIT* TERHADAP *BURNOUT* DENGAN MODERATOR PERBEDAAN JENIS KELAMIN PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DINAS KESEHATAN DAN KELUARGA BERENCANA KOTA MADIUN

Agasari Puspita

Intisari

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 di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Skala *burnout* dan Skala *grit*. Sampel pada 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 ($p < 0,05$) 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, MRA, Pegawai Negeri Sipil*

THE ROLE OF GRIT TOWARDS BURNOUT WITH MODERATORS OF SEX DIFFERENCES IN CIVIL SERVANTS OF HEALTH AND FAMILY PLANNING OFFICE OF MADIUN CITY

Agasari Puspita

Abstract

In the pandemic era, health services is the main focus, so that 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 moderated by sex differences in civil servants at The Health and Family Planning Office of Madiun City. The measuring instruments in this research are the burnout scale and the grit scale. The sample in this study are 159 respondents based on 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 for hypothesis testing. The results find out that the hypothesis in this study is accepted ($p < 0.05$), 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 then the burnout become lower and the contribution is stronger in women compared to men.

Keywords: *grit, burnout, sex, MRA, Civil Servants*

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Burnout disebut sebagai fenomena bekerja oleh WHO, yang mana hal itu tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis. *Burnout* juga termasuk dalam penyakit internasional terbaru pada Mei 2019 (*11th Revision of the International Classification of Diseases*). Suatu keadaan yang terjadi di mana individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional karena stres yang dialami dalam jangka waktu cukup lama merupakan penjabaran *burnout* (Adawiyah, 2013). Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh seorang Psikolog Jerman-Amerika, Herbert Freudenberger pada tahun 1970-an. Penelitian dalam pengaturan pengetahuan-intensif melaporkan bahwa *burnout* di kalangan profesional telah meningkat secara stabil selama dekade terakhir (Crowley, 2012; Lucas, 2015).

Anvari, Kalali, & Gholipour (2011) menyatakan bahwa *burnout* adalah sebuah variabel penting. Tidak hanya penting, karena *burnout* merupakan indeks untuk menunjukkan kinerja individu yang lemah dalam pekerjaan yang akan mempengaruhi sikap dan kesehatan fisik serta mental hingga akhirnya berdampak pada perilaku mereka. *Burnout* adalah respons stres yang terus-menerus dari seorang karyawan terhadap pengalaman stresor interpersonal dan emosional yang berkelanjutan di tempat kerja (Peng, dkk, 2014). Stres dan emosi akut dalam jangka waktu panjang 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 yang lebih tinggi terjadi pada orang-orang yang memiliki sedikit partisipasi dalam pengambilan keputusan, sehingga kekurangan otonomi berkorelasi dengan *burnout*, meskipun hubungan itu lebih lemah (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). *Burnout* lebih mungkin terjadi ketika karyawan tidak memiliki daya atau sumber daya yang memadai untuk menciptakan kondisi dan hasil yang menguntungkan (Zapf, dkk, 2001). Beberapa gejala *burnout* menurut Greenberg (2008) diantaranya berkurangnya selera humor, melewatkan istirahat dan makan, peningkatan keluhan fisik, menarik diri dari sosial (*social withdrawal*), performansi kerja berubah atau menurun, hingga perubahan internal seperti kelelahan emosional.

Berdasarkan *Gallup Research*, faktanya di Jerman terdapat sekitar 2,7 juta pekerja menyatakan mereka mengalami *burnout* (Nink, 2015). Hasil studi Parslow dkk, (2004) terhadap 806 orang pegawai pemerintah Australia menyatakan bahwa pegawai wanita bertambah tingkat stresnya seiring dengan jam kerja yang panjang dan ketidakmampuan mereka dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaan. Sementara itu, pada pegawai pemerintah pria, tingkat stres bertambah seiring dengan rasa ketidakamanan dalam melakukan pekerjaan dan juga lemah dalam melakukan kontrol terhadap pekerjaan. Penelitian *burnout* pada pustakawan berstatus Pegawai Negeri Sipil menunjukkan hasil level sedang (Romadhoni, Asmony, & Suryatni, 2015). Hal itu menunjukkan bahwa para pustakawan di Kota Mataram, merasa adanya gangguan baik dari segi

fisik maupun psikologis mereka sebagai akibat dari adanya *burnout* yang mereka rasakan.

Studi yang dilakukan oleh Widiantini & 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%. Pekerja di sektor pemerintahan juga dapat mengalami stres akibat kerja, jika hal itu berkepanjangan dengan intensitas tinggi maka rentan terhadap terjadinya *burnout*. Sekuel dari stres kronis, tipikal pekerjaan sehari-hari yang berdampak langsung pada efisiensi dan kualitas kerja adalah *burnout* (Chen, Wu, & Wei, 2012). Sesuai dengan Ocktilia (2013) mencantumkan bahwa Pegawai Negeri Sipil termasuk pekerja sosial yang pada umumnya bekerja di instansi pemerintah. Hal itu tentunya membuat pekerjaan tersebut tidak mudah dengan adanya target maupun aturan dari negara. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eviaty (2005) 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. Faktor situasional dibagi menjadi karakteristik pekerjaan (*job characteristic*), karakteristik okupasional (*occupational characteristic*), dan karakteristik organisasional (*organizational characteristic*). Sedangkan faktor individual,

terdiri dari karakteristik demografis (*demographic characteristic*), karakteristik kepribadian (*personality characteristic*), dan sikap kerja (*job attitudes*). 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).

Maslach, Schaufeli, & Leiter (2001) menyatakan terkait dengan semua karakteristik demografis yang telah diteliti, usia adalah yang paling konsisten terkait dengan *burnout*. Karakteristik jenis kelamin diteliti dalam beberapa studi menunjukkan *burnout* yang lebih tinggi pada perempuan (Purvanova & Muros, 2010; Mariyanti & Citrawati, 2011; Thomas, Kohli, & Choi, 2014; Sari, 2015). Ada juga penelitian yang menunjukkan skor *burnout* lebih tinggi untuk laki-laki (Jamshidirad, Mukundan, & Nimehchisalem, 2012), sedangkan beberapa hasil lain 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, faktor individual yang dapat mempengaruhi *burnout* ialah kepribadian. Berbicara mengenai pegawai atau individu yang bekerja tentu tidak bisa dipisahkan dari kepribadian. Berbagai macam kepribadian, *grit* adalah salah satunya. Peran yang dimainkan oleh karakteristik tingkat individu seperti *grit*, gaya belajar, dan kecerdasan emosional dalam pengalaman *burnout* seseorang semakin dipahami (Cortez dkk., 2019). *Grit*

secara umum didefinisikan sebagai ketekunan dan keinginan besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam waktu yang lama (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007).

Grit menuntut kerja keras untuk menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun terlepas dari kegagalan, kesulitan, dan kemunduran yang sedang berlangsung (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Menurut Halliday, dkk (2016) *Grit* dicirikan oleh kemampuan untuk bertahan selama kesulitan dan mempertahankan upaya berkelanjutan selama periode waktu yang lama. Individu “*gritty*” (*grit* lebih tinggi) dengan tingkat kepuasan yang lebih rendah terhadap situasi keuangan, mereka lebih mungkin untuk mendirikan bisnis atau menjadi wiraswasta (Arco-Tirado, Bojica, Fernandez-Martin, & Hoyle, 2019).

Kleiman, Adams, Kasdan, & Riskind (2013) menemukan interaksi sinergis antara *grit* dan syukur yang mengarah pada makna hidup yang lebih tinggi, yang pada gilirannya menyebabkan rendahnya ide bunuh diri. Orang dengan *grit* yang lebih tinggi akan cenderung terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka, hal itu diperoleh dari studi hubungan antara kinerja dan *grit* untuk populasi Jepang (Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa, 2015). Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, (2007) memperkenalkan konstruk *grit*, yang didefinisikan sebagai tingkat sifat ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka panjang, dan menunjukkan bahwa *grit* memprediksi pencapaian dalam domain yang menantang dan di luar ukuran bakat. *Grit* dan *burnout* juga

pernah diteliti oleh Halliday, dkk. (2016) hasilnya menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara keduanya.

Individu yang memiliki *grit* tidak hanya menyelesaikan tugas yang dihadapi tetapi juga mengejar tujuan tertentu selama bertahun-tahun (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly, 2007). Penelitian Cortez, dkk (2019) menemukan hasil bahwa orang-orang yang mengalami *burnout* memiliki skor *grit* yang rendah daripada mereka yang tidak mengalami *burnout*. *Grit* adalah prediktor yang kuat untuk kinerja kerja seperti pada performansi akademik (Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa, 2015). Singh & Chopra (2018) dalam penelitiannya secara singkat menyiratkan bahwa organisasi sebaiknya memperkerjakan karyawan dengan *grit* tinggi untuk meningkatkan keterlibatan mereka.

Menurut Eskreis-Winkler, Shulman, Beal, & Duckworth (2014), prajurit dengan *grit* tinggi cenderung lebih menyelesaikan kursus pemilihan Pasukan Operasi Khusus Angkatan Darat (ARSOF), karyawan penjualan dengan *grit* yang lebih tinggi maka cenderung lebih mempertahankan pekerjaan mereka, siswa yang memiliki *grit* lebih tinggi maka cenderung lebih lulus dari sekolah tinggi, dan pria dengan *grit* lebih tinggi akan cenderung tetap menikah atau mempertahankan pernikahan. 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 (komponen *grit*) juga memainkan peran utama dalam kesuksesan.

Kesuksesan bisa bermacam-macam bentuknya, salah satunya ketika individu mampu mencapai cita-citanya. Individu yang sudah dewasa sebagaimana mestinya mampu secara mandiri dalam menjalani kehidupannya, salah satunya dibuktikan yakni dengan mempunyai pekerjaan. Di Indonesia ada pekerjaan yang menjadi favorit, paling banyak diminati masyarakat yakni Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pernyataan tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Komisioner Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Irham Dilmy, termuat dalam Liputan6.com. Pada tahun 2017 pemerintah membuka pendaftaran Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) *batch* 1 dengan jumlah formasi 19.210 orang. Faktanya saat pendaftaran dibuka 1-31 Agustus 2017, jumlah pelamar menembus 1.146.853 orang (Liputan6.com, 2017).

Menurut Undang-undang No.5 tahun 2014, pasal 1 ayat 3 pada bab 1: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Selanjutnya dalam pasal 10-15 disebutkan tentang pelayanan publik yang merupakan bagian atau tanggung jawab pegawai Aparatur Sipil Negara. Pelayanan publik berarti memberikan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Pekerjaan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil berbeda-beda tergantung dinas yang ditempatinya. Masing-masing dinas atau bidang

memiliki tanggung jawab tugas yang tentunya penting dalam menjalankan pemerintahan karena berkaitan dengan urusan negara. 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, dkk, 2017). Pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil menjadi penting untuk diteliti, terutama terkait dengan *burnout*. Apabila Pegawai Negeri Sipil mengalami *burnout*, maka bukan hanya dirinya saja yang terkena dampak. Orang yang mengalami *burnout* dapat memiliki dampak negatif pada kolega mereka, baik dengan menyebabkan konflik pribadi yang lebih besar hingga mengganggu tugas dalam pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

Berdasarkan paparan di atas, dapat disimpulkan bahwa *grit* merupakan sifat dari kepribadian di mana hal itu menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Sebagaimana telah disampaikan di atas bahwa *grit* sebagai prediktor yang kuat terhadap kinerja dengan hasil dari penelitian yakni membentuk hubungan negatif terhadap *burnout*. Faktor lain yaitu karakteristik demografi, seperti jenis kelamin seseorang ikut serta dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*, meskipun pada kenyataannya masih inkonsisten di hasil penelitian sebelumnya. Maka dari itu, mengenai faktor perbedaan jenis kelamin masih perlu diteliti lebih lanjut dalam penelitian ini. *Burnout* rentan dialami oleh para pekerja, terutama di bidang sosial yakni pelayanan publik, seperti halnya pekerjaan sebagai Pegawai Negeri Sipil yang mana menjadi pekerjaan favorit di Indonesia.

Sesuai dengan penjelasan di atas bahwa *burnout* bisa dialami pegawai negeri seperti pada pegawai negeri di China. Di Indonesia, *burnout* juga rentan dialami oleh para pegawai negeri, tentunya bisa dialami tidak hanya pada satu wilayah. Beberapa penelitian menyebutkan tingkat stres para pegawai negeri yang mana hal itu merupakan salah satu indikasi terhadap *burnout*. Dengan demikian, kemungkinan bahwa *burnout* bisa terjadi pada pegawai negeri di tingkat kota. Hal itu karena tentunya pemerintah kota bertanggung jawab secara langsung dalam melayani masyarakat. Banyaknya masyarakat yang harus dilayani tidak sebanding dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada, seperti halnya di Kota Madiun terdapat sekitar lebih dari 176.000 penduduk dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sekitar 3.436 orang. Menurut Rakhmawanto (2016), rasio antara jumlah Pegawai Negeri Sipil terhadap jumlah penduduk Indonesia saat ini masih tidak sebanding karena masih di bawah angka 2%. Padahal idealnya diperlukan perbandingan yang proporsional untuk memberikan pelayanan masyarakat (*public service*) secara profesional.

Jika melihat situasi saat ini, Indonesia sedang menghadapi wabah yang disebabkan COVID-19. Di mana pemerintah dengan segala sistemnya berupaya keras untuk mampu menyelesaikan salah satu yang termasuk kategori bencana tersebut. Kejadian secara tiba-tiba di awal tahun 2020 ini juga terjadi di negara-negara lain, dengan demikian semua dituntut mampu beradaptasi dengan situasi tersebut. Banyak peraturan atau kebijakan baru yang dilakukan pemerintah. Fokus utama wabah tersebut berkaitan dengan kesehatan, namun tentunya melibatkan segala unsur di pemerintahan untuk upaya

menghadapinya. Seluruh pegawai di bidang kesehatan menjadi garda terdepan dalam menangani wabah COVID-19 sehingga rentan mengalami *burnout*.

Terutama Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan yang ada di tingkat kota tentunya memiliki tugas penting di pemerintahan, harus siap dan mampu bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan dari kebijakan negara. Kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan meningkat drastis apalagi di saat wabah seperti ini. Para pekerja yang bertugas di bidang pelayanan publik seperti itu sudah seharusnya terhindar dari *burnout* agar dalam kaitannya berinteraksi secara langsung untuk memberikan pelayanan kepada banyak orang bisa terlaksana dengan baik. Peneliti saat ini tertarik untuk mengetahui apakah terdapat peran *grit* terhadap *burnout* dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui peran *grit* terhadap *burnout* dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun.

C. Manfaat Penelitian

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. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis yang diharapkan oleh peneliti adalah:

- a) Memberikan sumbangan penelitian khususnya perkembangan pada ilmu Psikologi Industri Organisasi, Psikologi Kepribadian, dan Psikologi Sosial.
- b) Hasil penelitian dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan membahas tentang *grit*, *burnout*, moderator perbedaan jenis kelamin, dan Pegawai Negeri Sipil.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a) Organisasi atau instansi
 Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang *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*.
- b) Partisipan
 Bagi partisipan, *grit* yang dimiliki individu akan menunjang pencapaian tujuan jangka panjang dalam pekerjaannya sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.

D. Keaslian Penelitian

Tabel 1. Rujukan penelitian

No.	Nama & Tahun	Judul	Partisipan	Perbedaan	Persamaan
1.	Dewi & Paramita (2012)	Tingkat <i>Burnout</i> Ditinjau dari	Guru SDN inklusi di Surabaya.	-Partisipan -Rincian Variabel	-Variabel <i>burnout</i>

		Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya.		-Alat ukur penelitian	
2.	Eskreis-Winkler, Shulman, Beal, & Duckworth, (2014)	<i>The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school, and marriage.</i>	Anggota dari empat kohort berturut-turut yang mengikuti kursus seleksi ARSOF antara November 2008 dan Februari 2009.	-Partisipan -Rincian variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>grit</i>
3.	Indraswari & Desiningrum (2014)	Hubungan Antara <i>Hardiness</i> Dengan <i>Burnout</i> Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang.	Perawat di instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Batang dengan karakteristik pegawai tetap, masa kerja minimal satu tahun, dan berusia kurang dari 40 tahun.	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>burnout</i>
4.	Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa (2015)	<i>Grit and Work Engagement: A Cross-Sectional Study.</i>	Partisipan berjumlah 1.134 orang dewasa di Jepang.	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>grit</i>
5.	Yu, dkk, (2015)	<i>The Effect Of Work Stress On Job Burnout Among</i>	Sebanyak 387 guru sekolah menengah sebagai	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>burnout</i>

		<i>Teachers: The Mediating Role Of Self-Efficacy.</i>	peserta partisipan.		
6.	Halliday, dkk (2016)	<i>Grit and burnout in UK doctors: a cross-sectional study across specialties and stages of training.</i>	Partisipannya 548 dokter rumah sakit di United Kingdom.	-Partisipan -Variabel Moderator -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>grit</i> dan <i>burnout</i>
7.	Aghaz & Sheikh (2016)	<i>Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector.</i>	Para pegawai di perusahaan-perusahaan yang memiliki pengetahuan intensif Iran (Iranian).	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>burnout</i>
8.	Khan & Khan (2017)	<i>Grit, happiness and life satisfaction among professionals : a correlational study.</i>	Sampel dalam penelitian terdiri dari 100 profesional. Ada 20 orang dokter, 20 pengacara, 20 insinyur, 20 bankir, dan 20 guru universitas. Orang-orang tersebut direkrut dari tempat kerja di Karachi.	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>grit</i>
9.	Guan, dkk (2017)	<i>Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and</i>	5000 Pegawai Negeri Sipil di China.	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>burnout</i>

		<i>Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China.</i>			
10.	Cortez, dkk (2019)	<i>Exploring the relationship between burnout and grit during general surgery residency: A longitudinal, single-institution analysis</i>	Partisipan berjumlah 55 orang dari program residen 5 tahun bagian bedah umum di University of Cincinnati.	-Partisipan -Variabel Moderator -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>grit</i> dan <i>burnout</i> .
11.	Septania (2019)	<i>Perilaku Grit Berdasarkan Demografi Karyawan Food Manufacturin g Consumer Goods (FMCG) Di Bandar Lampung</i>	115 karyawan di salah satu perusahaan FMCG di Bandar Lampung.	-Partisipan -Rincian Variabel -Alat ukur penelitian	-Variabel <i>grit</i>

Penelitian ini merujuk pada beberapa penelitian terdahulu. Halliday, dkk., pada tahun 2016 meneliti tentang *grit* dan *burnout* pada para dokter rumah sakit di United Kingdom. Judul penelitiannya adalah *Grit and burnout in UK doctors: a cross-sectional study across specialties and stages of training*. Partisipan yang berpartisipasi sebanyak 548 orang. Skala yang digunakan yakni *Short Grit Scale* dan *Oldenburg Burnout Inventory*. Penelitian

tersebut bertujuan untuk mengkarakterisasi hubungan antara *grit* dan kelelahan pada dokter dan untuk mengetahui apakah ada perbedaan antara spesialisasi dan tingkat pelatihan. Survei tersebut menggunakan kuesioner dengan model *cross-sectional* multisenter. Peserta dalam penelitian direkrut dari hari-hari pelatihan dan forum medis *online*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *grit* berhubungan negatif dengan *burnout*.

Penelitian Cortez, dkk, yang berjudul *Exploring the relationship between burnout and grit during general surgery residency: A longitudinal, single-institution analysis* merupakan penelitian yang terbit di tahun 2019. Partisipan berjumlah 55 orang dari program residen 5 tahun bagian bedah umum di University of Cincinnati. Peneliti melakukan analisis *burnout* selama residensi bedah umum dan mempelajari interaksi dengan karakteristik *grit* tingkat individu. Pengukuran *burnout* dilakukan dengan menggunakan MBI-HSS dengan 7 poin skala *likert*, sedangkan *Grit* diukur menggunakan *Grit scale*. Penelitian tersebut merupakan sebuah studi *longitudinal*. Hasilnya, *burnout* bervariasi di seluruh tingkat program residensi bedah dan *grit* berbanding terbalik dengan *burnout*.

Burnout pernah diteliti oleh Aghaz & Sheikh (2016) dengan judul penelitian *Cyberloafing and job burnout: An investigation in the knowledge-intensive sector*. Tujuan mereka yaitu meneliti hubungan antara *cyberloafing* dan *job burnout* dengan berhipotesis tentang *cyberloafing* sebagai salah satu konsekuensi yang mungkin terjadi dari *job burnout* di kalangan pekerja berpendidikan. Survei dan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data

kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah perusahaan-perusahaan yang memiliki pengetahuan intensif Iran (Iranian). Secara total, 350 kuesioner (*Cyberloafing scale* dan *Job burnout scale/MBI*) dibagikan melalui metode *random sampling*, di antaranya 298 kuesioner yang telah dikembalikan. Analisis data penelitian tersebut menggunakan LISREL, RMSEA. Temuan menunjukkan bahwa kedua aspek *cyberloafing* (kegiatan dan perilaku) memiliki dampak signifikan terhadap *job burnout* di kalangan pekerja pengetahuan.

Guan, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul *Effect of Job Strain on Job Burnout, Mental Fatigue and Chronic Diseases among Civil Servants in the Xinjiang Uygur Autonomous Region of China*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai tingkat ketegangan kerja pada pegawai negeri dan menguji pengaruh ketegangan kerja terhadap *job burnout*, kelelahan mental dan penyakit kronis yang ditimbulkan. Studi *cross-sectional* dengan sampel representatif yang terdiri dari 5000 PNS dilakukan dari bulan Maret sampai Agustus 2014. Menggunakan kuesioner terstruktur, (PSQ), (MBI) dan (MFI-20). Ada model regresi linier berganda yang terdiri dari tiga variabel prediktor *job burnout*, yang menyumbang 45,0%: jenis kelamin perempuan, tingkat pendapatan rendah, ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi pada pegawai negeri, semakin besar tingkat *job burnout*.

Penelitian yang berjudul *Grit, happiness and life satisfaction among professionals: a correlational study* diteliti oleh Khan & Khan pada tahun 2017. Sampel dalam penelitian terdiri dari 100 profesional. Ada 20 orang

dokter, 20 pengacara, 20 insinyur, 20 bankir, dan 20 guru universitas. Orang-orang tersebut direkrut dari tempat kerja di Karachi. Tujuan penelitiannya yakni untuk memeriksa apakah *grit* berkorelasi dengan kebahagiaan; bahwa apakah dokter, guru dan insinyur, pengacara dan bankir bahagia karena mereka memiliki tingkat *grit* yang tinggi. Tujuan kedua yakni untuk memeriksa dokter, insinyur, pengacara, bankir dan guru memiliki tingkat kepuasan yang tinggi karena mereka memiliki tingkat *grit* yang tinggi. Skala yang digunakan yaitu *Satisfaction with life scale (SWLS)*, *General Happiness scale*, dan *Grit scale*.

Jurnal yang disusun Yu, dkk, (2015) berjudul *The Effect Of Work Stress On Job Burnout Among Teachers: The Mediating Role Of Self-Efficacy*. Studi ini meneliti dampak stres kerja pada *burnout*, terutama berfokus pada konfirmasi peran mediator dari *self-efficacy*. Sebanyak 387 guru sekolah menengah sebagai peserta partisipan yang terlibat dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan menggunakan *Perceived Stress Scale*, *General Self-Efficacy scale*, dan *Maslach Burnout Inventory-General survey*. Analisis data dilakukan dengan *structural model*.

Tahun 2015, jurnal penelitian Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa berjudul *Grit and Work Engagement: A Cross-Sectional Study*. Pertama, peneliti menguji generalisasi geografis dari asosiasi antara *grit* dan orientasi menuju kebahagiaan dengan membandingkan studi sebelumnya di AS dan studi saat ini di Jepang. Kedua, peneliti memeriksa hubungan antara *grit* dan keterlibatan kerja, yang dianggap sebagai indikator hasil untuk kinerja kerja. Partisipan berjumlah 1.134 orang dewasa di Jepang. Alat ukurnya, *Grit*

(*Japanese grit scale*), *orientation to happiness*, *Big Five Scale*, *Self-Control Scale*, *Work Engagement Scale* (UWES). Peneliti menggunakan paket perangkat lunak statistik R 3.1.1 untuk analisis model regresi berganda.

Jurnal tahun 2014 oleh Indraswari & Desiningrum berjudul Hubungan Antara *Hardiness* Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. Tujuan penelitian ini yakni menguji hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. Perawat di instalasi rawat inap RSUD Kabupaten Batang dengan karakteristik pegawai tetap, masa kerja minimal satu tahun, dan berusia kurang dari 40 tahun merupakan populasi. Jumlah populasi penelitian adalah 109 perawat dengan teknik *simple random sampling*. Dua skala psikologi yang digunakan yaitu skala *burnout* dan skala *hardiness*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil analisis data menunjukkan angka koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar -0,766 dengan tingkat signifikansi korelasi $p = 0,000$ ($p < 0,05$) serta persamaan regresi $Y = 114,515 - 0,782X$, yang berarti ada hubungan negatif dan signifikan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di RSUD Kabupaten Batang. Semakin tinggi *hardiness*, maka *burnout* semakin rendah dan sebaliknya. *Hardiness* memberikan sumbangan sebesar 58,7% terhadap *burnout*, sisanya 41,3% ditentukan oleh faktor lain.

Perilaku *Grit* Berdasarkan Demografi Karyawan *Food Manufacturing Consumer Goods* (FMCG) Di Bandar Lampung, merupakan jurnal penelitian Septania tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empirik

apakah ada perbedaan yang signifikan perilaku *grit* karyawan berdasarkan demografi di salah satu perusahaan FMCG di Bandar Lampung. Skala sebagai alat pengumpul data kuantitatif dan pertanyaan terbuka sebagai data kualitatif (metode campuran). Alat Ukur yang digunakan untuk mengukur *grit* karyawan adalah skala *grit* yang disusun oleh Duckworth, Peterson, Matthews dan Kelly (2007). 115 karyawan menjadi subjek penelitian. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam perilaku *grit* karyawan dilihat dari usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan.

Penelitian berjudul Tingkat *Burnout* Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya oleh Dewi & Paramita (2012). Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* ditinjau dari karakteristik demografis yang terdiri atas usia, jenis kelamin dan masa kerja pada guru SDN inklusi di Surabaya. Penelitian dilakukan di SDN inklusi wilayah Surabaya Timur. Jumlah subjek sebanyak 59 guru yang berperan mengajar murid berkebutuhan khusus. Alat pengumpul data berupa kuisisioner MBI dengan bantuan skala Likert yang digunakan untuk mengukur tingkat *burnout*. Kuisisioner disertai dengan data responden yang mencakup nama, usia, jenis kelamin dan masa kerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *t-test* untuk jenis kelamin dan usia, dan Anova Satu Jalur untuk masa kerja. Secara keseluruhan taraf signifikansi > 0.05 yaitu pada usia sebesar 0.760, jenis kelamin sebesar 0.697, dan masa kerja sebesar 0.283, sehingga atas hal ini membuat hipotesis nol

diterima atau tidak terdapat perbedaan yang signifikan tingkat *burnout* pada usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Eskreis-Winkler, Shulman, Beal, & Duckworth, (2014) dengan jurnal penelitiannya tentang *The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school, and marriage*. Peserta sebanyak 677 adalah anggota dari empat kohort berturut-turut yang mengikuti kursus seleksi ARSOF antara November 2008 dan Februari 2009. Kandidat dievaluasi berdasarkan kecerdasan umum, kebugaran fisik, dan *grit* (skala Duckworth & Quinn, 2009) sebelum dimulainya pelatihan rejimen 24 hari. Peneliti meneliti hubungan antara *grit*, didefinisikan sebagai hasrat dan ketekunan untuk tujuan jangka panjang, variabel perbedaan individu lainnya, dan retensi dalam empat konteks yang berbeda: militer, penjualan di tempat kerja, sekolah tinggi, dan pernikahan. *Grit* memperkirakan retensi melebihi dan melampaui prediktor spesifik retensi konteks yang ditetapkan (misal Kecerdasan, bakat fisik, sifat kepribadian *Big 5*, masa kerja) dan variabel demografis di setiap pengaturan. Validitas prediktif relatif *grit* dibandingkan dengan prediktor retensi tradisional lainnya diperiksa dalam masing-masing dari empat studi. Temuan ini menunjukkan bahwa selain pengaruh domain-spesifik, mungkin ada perbedaan domain individu-umum yang mempengaruhi komitmen untuk tujuan hidup yang beragam dari waktu ke waktu.

Penelitian saat ini mempunyai beberapa persamaan dan perbedaan dengan beberapa rujukan penelitian yang telah disebutkan di atas. Topik dalam penelitian yakni menggunakan variabel *Grit* dan *burnout* di mana hal itu

merupakan kesamaan dengan rujukan penelitian. Teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu teori *burnout* dari Maslach, dkk, sedangkan teori *grit* dari Duckworth, dkk. Kedua teori tersebut pernah digunakan dalam penelitian terdahulu. Berkaitan dengan alat ukur yang digunakan, perbedaannya, peneliti memilih menggunakan skala yang dimodifikasi dengan terlebih dahulu diterjemahkan ke Bahasa Indonesia dan sesuai budaya Indonesia untuk *Grit Scale* tahun 2007 dari Duckworth, dkk. Akan tetapi, untuk alat ukur *burnout*, peneliti menyusun alat ukur sendiri berdasarkan teori Maslach, dkk. Peneliti menambahkan variabel jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) sebagai variabel moderator sehingga berbeda dari rujukan penelitian. Perbedaan selanjutnya ialah pada sampel penelitian ini, partisipannya adalah orang-orang yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun.



BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa 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 Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana 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.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi Terkait

Bagi pihak Dinas Kesehatan dan Keluarga Berencana Kota Madiun. Sesuai hasil dari penelitian ini dapat menjadi pengetahuan atau informasi bahwa *grit* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout*, di mana 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.

2. Bagi Partisipan

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 bukan dalam waktu singkat nantinya dalam artian sampai masa pensiun.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Grit merupakan tema yang 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. Peneliti selanjutnya diharapkan bisa lebih banyak lagi mengkaji sumber referensi yang mendukung tentang penelitian yang berkaitan dengan tema ini. Tidak hanya itu, diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperhatikan keterbatasan atau

kekurangan dalam penelitian ini seperti mempertimbangkan tentang besarnya sampel penelitian, level reliabilitas skala, maupun metode analisis.



DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 2, No. 2, hal 99 – 107. ISSN (online): 2615-5268, (print): 2301-5985.
- 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>.
- Alwi, I. (2015). Kriteria Empirik Dalam Menentukan Ukuran Sampel Pada Pengujian Hipotesis Statistika Dan Analisis Butir. *Jurnal Formatif*, Vol: 2 (2). ISSN: 2088-351X.
- Anatan, L., & Ellitan L. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anvari, M. R. A., Kalali, N. S., & Gholipour, A. (2011). How does Personality Affect on Job Burnout?. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, Vol. 2, No. 2. <https://doi.org/10.7763/ijtef.2011.v2.88>.
- 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>
- Azwar, S. (2019). *Metode Penelitian Psikologi, edisi II*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi, edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2018). *Reliabilitas dan Validitas, edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). Efek Seleksi Aitem Berdasar Daya Diskriminasi Terhadap Reliabilitas Skor Tes. *Buletin Psikologi*, Volume 17, No. 1, 28 – 32. ISSN: 0854-7108.

- Bianchi, R., dkk. (2013). Comparative symptomatology of burnout and depression. *Journal of Health Psychology*, 18 (6), 782-787. DOI: 10.1177/1359105313481079.
- 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., dkk. (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, 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>.
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school, and marriage. *Frontiers in psychology*, Vol. 5 (no. 36). doi:10.3389/fpsyg.2014.00036.
- 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 (10th edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Guan, S., dkk. (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., dkk. (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>.
- Indraswari, D., & Desiningrum, D. R. (2014). Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Batang. *Jurnal Empati*, Vol. 3, no. 1. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/issue/view/545>.
- 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.4p.46>.
- Jaracz, M., dkk. (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>.
- 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>.

- Kleiman, E. M., Adams, L. M., Kashdan, T. B., & Riskind, J. H. (2013). Gratitude and grit indirectly reduce risk of suicidal ideations by enhancing meaning in life: evidence for a mediated moderation model. *Journal of Research in Personality*, 47, 539–546. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jrp.2013.04.007>.
- Li, J., dkk. (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., dkk. (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>.
- 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., & 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., & Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93, no. 3, hal. 498-512. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.93.3.498>.
- 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>.
- 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>.
- 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>.

- Parslow, R. A., dkk. (2004). The impact of employee level and work stress on mental health and GP service use: an analysis of a sample of Australian government employees. *BMC Public Health*, Vol. 4:41, hal 1-9. doi:10.1186/1471-2458-4-41.
- Peng, J., dkk. (2014). How can core self-evaluations influence job burnout? The key roles of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of health psychology*, 21 (1), 50-59. <https://doi.org/10.1177%2F1359105314521478>.
- Pines, A., & Maslach, C. (1978). Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Setting. *Hospital & Community Psychiatry*, Vol 29 (4), 233-237. <https://doi.org/10.1176/ps.29.4.233>.
- Pu, J., dkk. (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.
- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145. ISSN Print: [2354-9629](https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3) ISSN Online: [2549-1334](https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3). <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>.
- Santrock, J. W. (2010). *LIFE SPAN Development Thirteenth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- 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.

- Sekaran, U. (1992). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc.
- 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](https://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>.
- 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., dkk. (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.
- Zapf, D., dkk. (2001). Emotion work and job stressors and their effects on burnout. *Psychology & Health*, 16(5), 527–545. <http://dx.doi.org/10.1080/08870440108405525>.

DAFTAR LAMAN

- Admin. (2018). *Raih 4 Penghargaan Tahun Ini, Walikota Apresiasi Dinkes Kota Madiun*. Diakses pada 07 Agustus 2020 dari <https://madiunkota.go.id/2018/11/16/raih-4-penghargaan-tahun-ini-walikota-apresiasi-dinkes-kota-madiun/#:~:text=Kota%20Madiun%20mendapat%20empat%20penghargaan,mengimplementasikan%20kawasan%20bebas%20asap%20rokok.>
- Admin. (2019). *Raih Penghargaan Swasti Saba Wistara, Walikota Harap Masyarakat Kian Sejahtera*. Diakses pada 07 Agustus 2020 dari <https://madiunkota.go.id/2019/11/19/raih-penghargaan-swasti-saba-wistara-walikota-harap-masyarakat-kian-sejahtera/>.
- 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>.
- FAO. (1997). *What is Gender*. Fao Corporate Document Repository [on-line]. Diakses pada tanggal 03 Februari 2020 dari <https://www.fao.org/3/y5608e/y5608e01.htm>.
- Jawapos. (2020). *Kota Madiun Berstatus Zona Hijau Pertama di Wilayah Jatim*, editor: Latu Ratri Mubyarsah. Diakses pada 07 Agustus 2020 dari <https://www.jawapos.com/jpg-today/21/06/2020/kota-madiun-berstatus-zona-hijau-pertama-di-wilayah-jatim/>.
- KBBI (*Kamus Besar Bahasa Indonesia*) Daring. (2016). Badan Pengembangan Bahasa dan Perbukuan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Diakses pada 05 Januari 2020 pada <https://kbbi.kemdikbud.go.id/>.
- Nink, M. (2015). *The German Workforce Has a Burnout Problem*. Diakses pada 23 Desember 2019 dari <https://news.gallup.com/businessjournal/184106/german-workforce-burnout-problem.aspx>.
- Tempo.co. (2020). *Kota Madiun Berstatus Zona Hijau Covid-19 Pertama di Jawa Timur*, editor: Erwin Prima. Diakses pada 07 Agustus 2020 dari <https://tekno.tempo.co/read/1355961/kota-madiun-berstatus-zona-hijau-covid-19-pertama-di-jawa-timur>.