

No Skripsi: 1345/SKRIPSI/PSI-FIP/2025

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT*
TERHADAP *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN DI JABODETABEK**

SKRIPSI

diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar sarjana
psikologi



Penyusun:

Nadia Aulia Rizkiani

2000583

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
2025**

LEMBAR HAK CIPTA
PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT*
TERHADAP *JOB BURNOUT* PADA KARYAWAN DI JABODETABEK

Oleh:

Nadia Aulia Rizkani

2000583

Sebuah skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar

Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Pendidikan Indonesia

© Nadia Aulia Rizkiani, 2025

Universitas Pendidikan Indonesia

Juli 2025

Hak cipta dilindungi Undang-Undang.

Skripsi ini tidak boleh diperbanyak seluruhnya atau sebagian, dengan dicetak ulang, difoto copy, atau cara lainnya tanpa izin dari penulis.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nadia Aulia Rizkiani

NIM 2000583

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *GRIT* TERHADAP
JOB BURNOUT PADA KARYAWAN DI JABODETABEK**

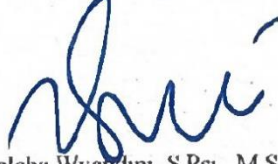
Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Ita Juwitaningrum, S.Psi., M.Pd
NIP. 197803122005012002

Pembimbing II



Diah Zaleha Wyandini, S.Psi., M.Si.
NIP. 197803142009122001

Mengetahui,

Plt. Ketua Program Studi Psikologi



Dr. Sardin, M.Si.

NIP. 197108171998021002

SKRIPSI TELAH DIAJUKAN PADA:

Hari, Tanggal : Selasa, 29 Juli 2025
Waktu : 11.20-12.00
Tempat : Ruang Sidang 1, Program Studi Psikologi UPI

Para penguji terdiri dari:

Penguji I



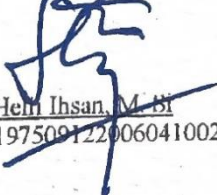
Dr. Sri Maslihah, S. Psi., M. Psi., Psikolog
NIP. 197007262003122001

Penguji II



Ita Juwitaningrum, S. Psi., M.Pd
NIP. 197803122005012002

Penguji III



Heri Ihsan, M. Si
NIP. 197509122006041002

Tanggung jawab yuridis ada pada:

Peneliti,



Nadia Aulia Rizkiani
NIM. 2000583

ABSTRAK

Nadia Aulia Rizkiani (2000583). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Grit* terhadap *Job Burnout* pada karyawan di Jabodetabek. Skripsi Program Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia. Bandung. (2025).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Grit* terhadap *Job Burnout* pada karyawan di Jabodetabek. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel menggunakan *nonprobability sampling* dengan pendekatan *accidental sampling* dengan jumlah responden sebanyak 416 karyawan yang berdomisili dan bekerja di wilayah Jabodetabek serta bekerja lebih dari 1 tahun. Instrumen yang digunakan berupa skala *Perceived Organizational Support* yang diadaptasi oleh Yuliani (2017) dengan reliabilitas sebesar 0.843, skala *Grit* yang diadaptasi oleh Yusup (2019) dengan reliabilitas sebesar 0.85, dan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang telah diadaptasi oleh Kharisma (2020) dengan reliabilitas sebesar 0,897. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana dan berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Job Burnout* memiliki pengaruh sebesar 36.6% dan *Grit* memiliki pengaruh terhadap *Job Burnout* sebesar 36.8% serta *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Grit* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap *burnout* sebesar 47.1%.

Kata kunci: *grit*, jabodetabek, *job burnout*, karyawan, *perceived organizational support*.

ABSTRACT

Nadia Aulia Rizkiani (2000583). The Influence of Perceived Organizational Support (POS) and Grit on Job Burnout among Employees in Jabodetabek. Undergraduate Thesis, Psychology Program, Faculty of Educational Sciences, Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung. (2025).

This study aims to examine the influence of Perceived Organizational Support (POS) and Grit on Job Burnout among employees in the Greater Jakarta area (Jabodetabek). The research employed a quantitative correlational method. The sampling technique used was non-probability sampling with an accidental sampling approach, involving a total of 416 employees who reside and work in Jabodetabek and have been employed for more than one year. The instruments used were the Perceived Organizational Support scale adapted by Yuliani (2017) with a reliability coefficient of 0.843, the Grit scale adapted by Yusup (2019) with a reliability coefficient of 0.85, and the Maslach Burnout Inventory (MBI) adapted by Kharisma (2020) with a reliability coefficient of 0.897. Data analysis was conducted using simple and multiple regression analyses. The results showed that Perceived Organizational Support (POS) had an influence of 36.6% on Job Burnout, while Grit had an influence of 36.8% on Job Burnout. Furthermore, both Perceived Organizational Support (POS) and Grit had a significant negative influence on Job Burnout of 47.1%.

Keywords: *employees, grit, jabodetabek, job burnout, perceived organizational support.*

DAFTAR ISI

LEMBAR HAK CIPTA	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
ABSTRAK	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktik	5
BAB II.....	6
KAJIAN PUSTAKA	6
2.1 <i>Perceived Organizational Support</i>	6
2.1.1 Definisi <i>Perceived Organizational Support</i>	6
2.1.2 Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	7
2.1.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi <i>Perceived Organizational Support</i> ...	9
2.1.4 Peran <i>Perceived Organizational Support</i>	10
2.2 <i>Grit</i>	11
2.2.1 Definisi <i>Grit</i>	11
2.2.2 Dimensi <i>Grit</i>	12
2.2.3 Peran <i>Grit</i>	12

2.3 <i>Job Burnout</i>	13
2.3.1 Definisi <i>Job Burnout</i>	13
2.3.2 Dimensi <i>Job Burnout</i>	13
2.3.3 Faktor yang Menyebabkan <i>Job Burnout</i>	14
2.3.4 Dampak <i>Job Burnout</i>	18
2.4 Kerangka Berpikir	18
2.5 Hipotesis Penelitian	20
2.6 Hipotesis Statistik	21
BAB III	22
METODE PENELITIAN	22
3.1 Desain Penelitian	22
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	22
3.2.1 Populasi	22
3.2.2 Sampel Penelitian	23
3.3 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	23
3.3.1 Variabel Penelitian	23
3.3.2 Definisi Operasional	24
3.4 Instrumen Penelitian	25
3.4.1 Instrumen Penelitian <i>Perceived Organizational Support</i>	25
3.4.2 Instrumen Penelitian <i>Grit</i>	28
3.4.3 Instrumen Penelitian <i>Job Burnout</i>	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data	32
3.6 Analisis Data	32
3.7 Tahapan Penelitian	32
3.8 Uji Asumsi Klasik	33
BAB IV	35
HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Gambaran Umum Responden	35
4.1.2 Gambaran <i>Perceived Organizational Support</i>	37
4.1.3 Gambaran <i>Grit</i>	40
4.1.4 Gambaran <i>Job Burnout</i>	43
4.1.5 Hasil Uji Hipotesis	46
4.2 Pembahasan	51

4.3 Keterbatasan Penelitian.....	56
BAB V.....	57
KESIMPULAN DAN SARAN.....	57
5.1 Simpulan	57
5.2 Saran	57
5.2.1 Bagi Karyawan	57
5.2.2 Bagi perusahaan.....	57
5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Blueprint Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i>	26
Tabel 3. 2 Penyekoran Instrumen <i>Perceived Organizational Support</i>	27
Tabel 3. 3 Kategori Skor <i>Perceived Organizational Support</i>	27
Tabel 3. 4 Blueprint Instrumen <i>Grit</i>	29
Tabel 3. 5 Penyekoran Instrumen <i>Grit</i>	29
Tabel 3. 6 Kategori Skor Instrumen <i>Grit</i>	29
Tabel 3. 7 Blueprint Instrumen <i>Job Burnout</i>	31
Tabel 3. 8 Penyekoran Instrumen <i>Job Burnout</i>	31
Tabel 3. 9 Kategorisasi Skor Instrumen <i>Job Burnout</i>	31
Tabel 3. 10 Hasil Uji Normalitas.....	33
Tabel 4. 1 Gambaran Demografis Responden secara Umum	35
Tabel 4. 2 Statistik Deskriptif <i>Perceived Organizational Support</i>	37
Tabel 4. 3 Skor Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	38
Tabel 4. 4 Rata-rata Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	38
Tabel 4. 5 Demografis <i>Perceived Organizational Support</i>	39
Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif <i>Grit</i>	40
Tabel 4. 7 Skor Kategorisasi <i>Grit</i>	41
Tabel 4. 8 Rata-rata Dimensi <i>Grit</i>	41
Tabel 4. 9 Demografis <i>Grit</i>	42
Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif <i>Job Burnout</i>	43
Tabel 4. 11 Skor Kategori <i>Job Burnout</i>	44
Tabel 4. 12 Rata-rata Dimensi <i>Job Burnout</i>	44
Tabel 4. 13 Demografis <i>Job Burnout</i>	45
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Sederhana <i>Perceived Organizational Support</i> terhadap <i>Job Burnout</i>	47
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Regresi Sederhana <i>Grit</i> terhadap <i>Job Burnout</i>	48
Tabel 4. 16 Nilai R Square <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Grit</i> terhadap <i>Job Burnout</i>	49
Tabel 4. 17 Hasil Uji F <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Grit</i> terhadap <i>Job</i> <i>Burnout</i>	50
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Berganda <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Grit</i> terhadap <i>Job Burnout</i>	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Bagan Kerangka Berpikir.....	20
Gambar 3. 1 Bagan Desain Penelitian	22

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Surat Keputusan Pembimbing Skripsi.....	69
LAMPIRAN 2 Kartu Bimbingan	70
LAMPIRAN 3 Permintaan Izin Penggunaan Alat Ukur	72
LAMPIRAN 4 Skala Demografis	73
LAMPIRAN 5 Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	74
LAMPIRAN 6 Skala <i>Grit</i>	76
LAMPIRAN 7 Skala <i>Job Burnout</i>	77
LAMPIRAN 8 Validitas Alat Ukur <i>Perceived Organizational Support</i>	79
LAMPIRAN 9 Reliabilitas Alat Ukur.....	81
LAMPIRAN 10 Uji Asumsi Klasik Regresi Sederhana	82
LAMPIRAN 11 Uji Asumsi Klasik regresi Berganda	84
LAMPIRAN 12 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana dan Berganda	85
LAMPIRAN 13 Hasil Uji Beda Demografis	87
LAMPIRAN 14 Data Demografis Demografis	96
LAMPIRAN 15 Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i>	127
LAMPIRAN 16 Tabel Isaac & Michael.....	145

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, Y. F. (2024, December 23). Meningkatnya Kasus *Job Burnout* di Kalangan Pekerja. Radio Republik Indonesia.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The Role of *Perceived Organizational Support* and Supportive Human Resource Practices in the Turnover Process. *Journal of Management*, 99-118.
- Ambarita, T. (2013). Perbedaan burnout antara kepribadian introvert dan tipe kepribadian ekstrovert pada perawat di ruangan critical care. *Jurnal Generasi Kampus*, 6, 100–114.
- Amelia, N. D. (2022). Peran *Grit* Terhadap Kesejahteraan Di Tempat Kerja Pada Karyawan.
- Anasori, E., Bayighomog, S. W., & Tanova, C. (2020). Workplace bullying, psychological distress, resilience, mindfulness, and emotional exhaustion. *The Service Industries Journal*, 40(1–2), 65–89.
- Angelia, M., & Simanjorang, C. (2024). Hubungan Work-Family Conflict Terhadap *Job Burnout* Syndrome Pada Pegawai Swasta Jakarta Selatan Tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(3), 10014-10024.
- Anggraini, M. (2017). *Pengaruh Perceived Dukungan Organisasi Terhadap Organisasi Perilaku Kewarganegaraan Dengan Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Universitas Pembangunan Nasional “ Veteran ’ Yogyakarta.
- Antara, D. K. A. S., Nursalam, & Kurniawati, N. D. (2013). Recommendation in decreasing burnout on the contract nurses. *Jurnal Ners*, 8(1), 142–152.
- Arifianti, R. (2008). Hubungan antara kecenderungan kepribadian ekstrovert dengan burnout pada perawat.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., ... & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, 17, 1-13. DOI 10.1186/s12889-017-4153-7.

- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *Job Burnout* syndrome pada karyawan pt. Sinergi integra services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451.
- Atia, Y. S. D., & Soetjningsih, C. H. (2020). Burnout dan kaitannya dengan tipe kepribadian introvert. *Psycho Idea*, 18(1), 8–15
- Brown, L. A., & Roloff, M. E. (2015). Organizational citizenship behavior, organizational communication, and *burnout*: The buffering role of *Perceived Organizational Support* and psychological contracts. *Communication Quarterly*, 63(4), 384-404.
- Burke, Ronald J. (1987). *Job Burnout* in Police Work: An Examination of the Cherniss Model. *Group and Organization Studies*, 12 (2): 174-188.
- Cherniss, C., & Kane, J. S. (1987). Public sector professionals: Job characteristics, satisfaction, and aspirations for intrinsic fulfillment through work. *Human Relations*, 40(3), 125-136.
- CNN Indonesia. (2021, August 22). Survei: Mayoritas netizen *Job Burnout* gara-gara Pekerjaan. <https://www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/20210820191614-255-683206/survei-mayoritas-netizen-burnout-gara-gara-pekerjaan>
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). *Social exchange theory: An interdisciplinary review*. *Journal of Management*, 31(6), 874–900.
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A., & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159–180.
- Dalimunthe, J., Suroyo, R. B., & Asriwati. (2021). Analisis faktor yang mempengaruhi burnout syndrome pada perawat covid-19 di RSUD Haji Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 184–191.
- 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. <https://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.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of *Perceived Organizational Support*. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.
- Friedman, & Rosenman. (1974). Type a behavior and your heart. Alfred A. Knop.
- Fyana, L., & Rozali, Y. A. (2020). Perbedaan burnout ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan Bank ABC. *JCA Psikologi*, 1(2), 147–152. https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20682-11_1658.pdf.
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada PT. Bio Farma Persero). *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-135.
- Hamizah, N., & Arifin, T. (2021). Kepuasan kerja dan burnout guru pendidikan jasmani di daerah Langkawi. *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(5), 22–34.
<https://www.rri.co.id/takengon/kesehatan/1210660/meningkatnya-kasus-burnout-di-kalangan-pekerja>
- Indah Sari, M. D., Widian, H. S., & Yuliasesti, E. (2019). Pengaruh workplace spirituality dan *Perceived Organizational Support* terhadap burnout dimediasi oleh kepuasan kerja. *Jurnal Sains Psikologi*, 8(2), 248-257.
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). *Grit* in the workplace: Hype or ripe?. *Personality and Individual Differences*, 111, 163-168.
- Iskandar, I. H., & Sudarma, K. (2018). Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada burnout dengan ethical climate sebagai variabel mediasi. *Management Analysis Journal*, 7(1), 76–88.
- Ivcevic, Z., & Brackett, M. A. (2014). *Predicting school success: Comparing conscientiousness, Grit, and emotion regulation ability*. *Journal of Research in Personality*, 52, 29–36. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2014.06.005>.

- Jumat, M. R., Ng, A., Lim, J., Tham, K. Y., Loo, C. M., & Krishna, L. K. R. (2020). *Grit* protects against burnout in medical students: A three-year longitudinal study. *Medical Teacher*, 42(6), 636–642. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2020.1726302>
- Khamndiniyati, N. (2019). Hubungan konflik peran ganda dan tipe kepribadian disc terhadap sindrom kelelahan (burnout). *Psikoborneo*, 7(1), 47–56.
- Kharisma, S. E. (2020). *Work-family conflict dan burnout pada guru wanita* (Skripsi tidak dipublikasikan). Universitas Muhammadiyah Malang. <https://repository.umm.ac.id/id/eprint/62292>
- King, L. (2010). The science of psychology (NASTA reinforced high school binding). McGraw-Hill Education.
- Kirkcaldy, B. D., Levine, R., & Shephard, R. J. (2000). The impact of working hours on physical and psychological health of German managers. *European, Review of Applied Psychology*, 50(4), 443–449.
- Kristinsson, K., Gudjonsson, S., & Kristjansdottir, B. (2023). Tough times require tough people: the benefits of *Grit* for reducing employee burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(11), 6024.
- Laili. (2018). Faktor – faktor yang berhubungan dengan burnout pada perawat di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2018 (Skripsi).
- Liana, Y. (2020). Analisis faktor yang berhubungan dengan burnout (kejenuhan kerja) pada perawat. *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 6(1), 108.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap *Job Burnout* Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1235-1248.
- Mahendra, Y. I. (2020). *Peran Perceived Organizational Support terhadap Job Burnout pada Karyawan Agensi Periklanan* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).

- Mariyanti, S., & Citrawanti, A. (2011). Burnout pada pegawai. *Jurnal Psikologi*, 9(2).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). Maslach burnout inventory manual. Mountain View.
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Maslach, Christina., Leiter, Michael P., and Schaufeli, Wilmar. (2008). The Oxford Handbook of Organizational Wellbeing, Chapter 5: Measuring *Burnout*. New York: Oxford University Press.
- McMurray, R. (2022). Immersion, drowning, dispersion and resurfacing: Coping with the emotions of ethnographic management learning. *Management Learning*, 53(3).
[https://doi.org/https://doi.org/10.1177/13505076211020456](https://doi.org/10.1177/13505076211020456)
- Mete, M., Unal, O. F., & Bilen, A. (2014). Impact of work family conflict and burnout on performance of accounting professionals. *Journal of Social and Behavioral Sciences*, 131, 264–270.
- Pradipto, Y. D., & Ibrahim, M. I. (2022, April). The effect of working environment on *Job Burnout* in millennial employees in Jakarta with job performance as moderating variable. In *3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* (pp. 1731-1735). Atlantis Press.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh *Work-Life Balance* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *Scientific Journal of Management and Business*, 20(1), 1–13.

- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- Puspita, A., & Kusumaputri, E. S. (2021). Peran *Grit* terhadap *Job Burnout* dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(2), 175.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat di rumah sakit X. *Psikostudia : Jurnal Psikologi*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Putri, F. R., & Anggraini, D. (2020). *Perceived Organizational Support* dan Keterlibatan Kerja Pada Perawat Kontrak. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 13-23.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A review of the literature*. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698–714.
- Ribeiro, N., Semedo, A. S., & Singh, S. (2022). The effect of workplace bullying on burnout: The mediating role of affective well-being. *Management Research Review*, 45(6), 824–840.
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh workload dan social support terhadap burnout pada tenaga kesehatan di masa pandemi covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1199–1206.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True *Grit*: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116(3), 1-27.
- 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 Khazanah AlHikmah*, 3(2), 125–145.

- Rosidah, A. (2013). Pengaruh keadilan organisasi dengan mediasi strategi koping terhadap burnout pada pekerja sosial dinas sosial. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil)*, 5, 85–92.
- Roy, J. J., & Kumar, A. M. (2018). Relationship between burnout and job satisfaction among the teachers in engineering institutes. *International Journal of Mechanical Engineering and Technology*, 9(1), 705–717.
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). The Influence of *Grit* on Nurses' Job *Job Burnout*. Decrease in Depok Secondary Hospitals. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(12), 1410-1416.
- Sakimandoko, A. B., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh work overload terhadap burnout dengan work social support sebagai moderator pada karyawan millennials. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 1(2), 1397–1409.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619.
- Sam, T. H., Isa, K., & Palpanadan, S. T. (2024). Perspectives of perceived organizational support (POS) theory towards individual happiness. *Revista de Gestão Social e Ambiental*, 18(9), 1–16. <https://doi.org/10.24857/rgsa.v18n9-035>
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiatmanto, A. (2018). *Burnout*, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research*, 13(01).
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada tenaga kesehatan dalam situasi pandemi covid-19. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 4(1), 1–4.
- Sidharta, F. Y., & Zamralita, Z. (2018). Gambaran Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Pada Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 304-309.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, *Job Burnout*, and work outcomes. *Journal of Vocational behavior*, 76(3), 487-506.
- Syahid, Q. T. A. (2019). *PENGARUH WORK LIFE BALANCE TERHADAP BURNOUT YANG DIMODERASI OLEH DUKUNGAN KELUARGA PADA KARYAWATI BANK YANG SUDAH MENIKAH DI KOTA BANDUNG* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Thaler, L. K., & Koval, R. (2015). *Grit to great: How perseverance, passion, and pluck take you from ordinary to extraordinary*. Crown Currency.
- The harsh costs of employee burnout on businesses — TalkSpace | TalkSpace*. (n.d.). <https://business.talkspace.com/articles/costs-of-employee-burnout>.
- Wakhidatun, N. S., & Mulyana, O. P. (2022). *Grit*, persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kualitas hidup. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(5), 1–9.
- Wayanti, S., Suryaningsih, & Esyuananik. (2016). Kelelahan kerja (burnout syndrom) pada dosen berdasarkan karakteristik demografi, harapan, penghargaan, dan kontrol. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 7(1), 39–45.
- Wijono, S. (2006). Pengaruh kepribadian type a dan peran terhadap stres kerja Manajer Madya. *INSAN*, 8(3), 188–197.
- Won-Moo, H. (2014). The moderating roles of organizational justice on the relationship between emotional exhaustion and organizational loyalty in airline service. *Journal of Services Marketing*, 28(3), 532–554.
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap intention to quit dengan burnout sebagai variabel intervening (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–14.
- Xu, Z., & Yang, F. (2021). The impact of *Perceived Organizational Support* on the relationship between job stress and *burnout*: a mediating or moderating role?. *Current Psychology*, 40, 402-413.

- Yaslina, Y., & Yunere, F. (2020). Hubungan jenis kelamin, tempat bekerja dan tingkat pendidikan dengan kecemasan perawat dalam menghadapi pandemi covid-19. *Prosiding Seminar Kesehatan Perintis*, 3(1).
- Yulia, L., Hermawan, B., Rafiudin, A., Miftahil, M., & Ukhrowiyah, U. (2025). Peran *Job Burnout* dalam MemediasiiHubungan antara Work Life Balance (WLB), Workload, dan Turnover Intention: Studi Kasus pada Karyawan Kontrak PT Persada Alih Daya Divisi Technical Services Jasa Pemeliharaan Site Indosat Area Depok-Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 5(1), 43-52.
- Yuliani, H., Pratama, B. B., Putri, I. L. N. H., & Prasetya, A. B. (2024). PENGARUH *GRIT*, WORK-LIFE BALANCE DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN MILENIAL: PERAN MEDITASI TERHADAP JOB SATISFACTION. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1141-116.
- Yusup, M. (2019). *Hubungan big five personality dengan Grit pada karyawan di kota Bandung* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).