

**PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE
SPIRITUALITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT
DENGAN MODERASI PERSON ORGANIZATION FIT PADA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AIRLANGGA JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh:

Muhammad Ilham Firdaus

NIM: 200501110006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2024**

**PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE
SPIRITUALITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT
DENGAN MODERASI PERSON ORGANIZATION FIT PADA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AIRLANGGA JOMBANG**

SKRIPSI

Diusulkan untuk memenuhi Tugas Akhir Pada Fakultas Ekonomi Sebagai salah
satu persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)



Oleh:

Muhammad Ilham Firdaus

NIM: 200501110006

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP WORK
ENGAGEMENT DENGAN MODERASI PERSON ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT AIRLANGGA JOMBANG**

SKRIPSI

Oleh

Muhammad Ilham Firdaus

NIM : 200501110006

Telah Disetujui Pada Tanggal 10 Desember 2024

Dosen Pembimbing,



Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP WORK
ENGAGEMENT DENGAN MODERASI PERSON ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI
RUMAH SAKIT AIRLANGGA JOMBANG**

SKRIPSI

Oleh

MUHAMMAD ILHAM FIRDAUS

NIM : 200501110006

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 24 Desember 2024

Susunan Dewan Penguji:

Tanda Tangan

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., M.M

NIP. 19750426201608012042



2 Anggota Penguji

Dr. Yayuk Sri Rahayu, M.M

NIP. 197708262008012011



3 Sekretaris Penguji

Syahirul Alim, M.M

NIP. 197712232009121002



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Muhammad Ilham Firdaus

NIM : 200501110006

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul "**Pengaruh Grit, Self Efficacy, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang**" merupakan hasil karya sendiri dan bukan "**Duplikasi**" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing atau pihak fakultas ekonomi, tetapi sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 3 Desember 2024



14A81ALX438522484

Muhammad Ilham Firdaus
200501110006

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan rasa syukur yang tiada henti, segala pujian saya haturkan kepada Allah Swt., yang Maha Pengasih dan Penyayang. Berkat rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini—sebuah langkah kecil menuju impian besar saya.

Untuk kedua orang tua tercinta,

Ayah M Zaki Ghufroon dan Ibu Hamidah .

Kalian adalah pilar hidup saya, yang tak pernah lelah memperjuangkan pendidikan saya. Dengan doa, kerja keras, dan cinta yang tak terhingga, kalian mengajarkan arti pengorbanan dan keikhlasan.

Untuk doa yang terus mengalir,

Untuk usaha yang tidak kenal lelah, untuk setiap air mata kebahagiaan dan kebanggaan, karya ini saya persembahkan dengan segenap hati.

Semoga skripsi ini menjadi bukti kecil bahwa setiap perjuangan kalian tidak pernah sia-sia. Terima kasih atas cinta yang tidak terbatas.

MOTTO

"Cita-cita akan tetap hidup, selama kita tidak berhenti berjuang. Jangan pernah berhenti berusaha karena kemenangan hanya milik mereka yang pantang menyerah."

-Syaiikh Ahmad Yasin-

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt atas limpahan rahmat dan hidayah yang diberikannyasehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Grit, Self Efficacy, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang ”.

Shalawat serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan baginda Nabi Muhammad SAW yang senantiasa kita harakan syafaatnya hingga hari akhir kelak.

Penulis sangat menyadari bahwasanya penyusunan skripsi ini berhasil dengan adanya bimbingan, dukungan, dan sumbangan pemikiran banyak pihak. Penulis hanturkan terima kasih kepada: Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

1. Prof. Dr. H. Misbahul Munir, LC., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Syahirul Alim, MM selaku Dosen Pembimbiing Skripsi yang berperan besar dalam penyempurnaan tugas akhir skripsi ini dengan segala kesabaran dan kebijaksanaannya.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Kedua orangtua saya Ayah M Zaki Ghufro dan Ibu Hamidah yang selalu memberikan doa dan kasih sayangnya serta berjuang membiayai kuliah saya . Saya berterimakasih karena beliau saya dapat menyelesaikan skripsi ini.Tanpa adanya kedua orangtua saya, maka sayapum tidak akan ada didunia ini.
6. Kepada Pimpinan Rumah Sakit Airlangga beserta jajarannya yang sudah mengizinkan untuk melakukan penelitian ini.

7. Kepada Pak Tito yang membantu penulis dalam melengkapi data-data penelitian.
8. Kepada seluruh Pegawai Rumah Sakit Airlangga yang telah membantu dalam mengisi kuisioner
9. Terimakasih kepada seseorang yang telah menyemangati dan menemani penulis sampai titik ini.
10. Terimakasih kepada teman – teman seperjuangan serta rekan Manajemen 2020 (D’Legiun) yang telah berjuang bersama-sama serta memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
11. Terimakasih kepada Sahabat–Sahabati PMII Rayon Ekonomi “Moch.Hatta”, Rekan-Rekanita IPNU IPPNU Uin Malang, Sedulur Seduluri Ikatan Mahasiswa Jombang, Bang-Non Kommust yang telah menemani berorganisasi didalam dan diluar kampus.
12. Terimakasih kepada teman–teman Santri Lembaga Tinggi Pesantren Luhur Malang yang telah menemani berjuang di Malang

Dan pada akhirnya, skripsi ini telah disusun, namun masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menerima dengan terbuka segala kritik dan saran yang membangun dari semua pihak, demi meningkatkan kesempurnaan dan kualitas karya ini.

Semoga hasil penelitian ini memberikan manfaat bagi penelitian selanjutnya, serta memberikan kontribusi yang berharga bagi para pembaca dan perkembangan ilmu akademik dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Malang,3 Desember 2024

Muhammad Ilham Firdaus

DAFTAR ISI

JUDUL	II
LEMBAR PERSETUJUAN	III
LEMBAR PENGESAHAN	IV
SURAT PERNYATAAN	V
HALAMAN PERSEMBAHAN	VI
MOTTO	VII
KATA PENGANTAR.....	VIII
DAFTAR ISI.....	X
DAFTAR TABEL	XV
DAFTAR GAMBAR.....	XVI
DAFTAR LAMPIRAN	XVII
ABSTRAK	XVIII
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
2.1 Penelitian Terdahulu	13
2.2 Kajian Teoritis.....	15
2.2.1 Teori Resource-Based View (RBV).....	15
2.2.2 Grit	16
2.2.2.1 Pengertian Grit	16
2.2.2.2 Fungsi Grit	17
2.2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Grit	18
2.2.2.4 Macam-Macam Tipologi Grit	20
2.2.2.5 Indikator Grit.....	21

2.2.2.6 Grit Dalam Perspektif Islam	23
2.2.3 Self Efficacy	26
2.2.3.1 Pengertian Self Efficacy	26
2.2.3.2 Teori Self Efficacy	27
2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Self Efficacy	28
2.2.3.4 Indikator Self Efficacy	29
2.2.3.5 Self Efficacy Dalam Perspektif Islam	30
2.2.4 Workplace Spirituality	32
2.2.4.1 Pengertian Workplace Spirituality	33
2.2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Workplace Spirituality ...	34
2.2.4.3 Indikator Workplace Spirituality	35
2.2.4.4 Workplace Spirituality Kerja Dalam Perspektif Islam	36
2.2.5 Person Organization Fit	38
2.2.5.1 Pengertian Person Organization Fit	38
2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Person Organization Fit .	40
2.2.5.3 Tujuan Person Organization Fit	40
2.2.5.4 Indikator Person Person Organization Fit	41
2.2.5.5 Person Organization Fit Dalam Perspektif Islam	42
2.2.6 Work Engagement	44
2.2.6.1 Pengertian Work Engagement	44
2.2.6.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Work Engagement	45
2.2.6.3 Tujuan Work Engagement	46
2.2.6.4 Indikator Work Engagement	47
2.2.6.5 Work Engagement Dalam Perspektif Islam	48
2.3 Hubungan Antara Variabel	49
2.3.1 Hubungan Grit terhadap Work Engagement	49
2.3.2 Hubungan Self Efficacy terhadap Work Engagement	50
2.3.3 Hubungan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement	50

2.3.4 Hubungan Grit terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person.....	51
2.3.5 Hubungan Self Efficacy terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit	52
2.3.6 Hubungan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit	52
2.4 Kerangka Konsep	53
2.5 Hipotesis.....	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian.....	55
3.2. Lokasi Penelitian	55
3.3. Populasi dan Sampel	56
3.3.1 Populasi	56
3.3.2 Sampel.....	57
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	57
3.5. Data dan Jenis Data.....	58
3.5.1 Data Primer	58
3.5.2 Data Sekunder	59
3.6. Teknik Pengumpulan Data	59
3.7. Definisi Operasional Variabel.....	60
3.8. Skala Pengukuran.....	67
3.9. Analisis Data	68
3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	68
3.9.1.1 Uji Validitas	68
3.9.1.2 Uji Reliabilitas	69
3.9.2 Uji Asumsi Klasik.....	70
3.9.2.1 Uji Normalitas	70
3.9.2.2 Uji Linieritas	71
3.9.2.3 Autokorelasi	71

3.9.2.4 Multikolieniritas	72
3.9.2.5 Heteroskedastisitas	73
3.9.3 Uji Hipotesis	73
3.9.3.1 Uji t	73
3.9.3.2 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)	74
3.9.4 Koesfisien Determinasi (Adjust R Square)	75
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	76
4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian	76
4.1.1 Profil Perusahaan	76
4.1.2 Visi dan Misi	76
4.1.3 Struktur Organisasi	77
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	78
4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	78
4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	79
4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jam Kerja Harian	80
4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan	81
4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan.....	81
4.3 Deskripsi Variabel Penelitian.....	83
4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Grit (X1)	83
4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Self Efficacy (X2).....	86
4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Workplace Spirituality (X3)	88
4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Person Organization Fit (M)	90
4.3.5 Distribusi Frekuensi Variabel Work Engagement (Y).....	92
4.4 Analisis Data	95
4.4.1 Uji Validitas dan Realibilitas	95
4.4.1.1 Uji Validitas	95
4.4.1.2 Uji Realibilitas	98

4.4.2 Uji Asumsi Klasik	100
4.4.2.1 Uji Normalitas	100
4.4.2.2 Uji Linieritas	101
4.4.2.3 Autokorelasi	103
4.4.2.4 Uji Multikolinearitas	104
4.4.2.5 Uji Heteroskedisitas	105
4.4.3 Uji Hipotesis	107
4.4.3.1 Uji Parsial (T).....	107
4.4.3.2 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)	109
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R Square)	112
4.5 Pembahasan Hasil	113
4.5.1 Pengaruh Grit terhadap Work Engagement	113
4.5.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement.....	114
4.5.3 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement	116
4.5.4 Pengaruh Grit terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit	118
4.5.5 Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit.	120
4.5.6 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit.	122
BAB V PENUTUP.....	125
5.1 Kesimpulan	125
5.2 Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA	128
LAMPIRAN-LAMPIRAN	133

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Jumlah Karyawan RS Airlangga Kabupaten Jombang Tahun 2024	56
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel.....	61
Tabel 3.3 Skala Likert	67
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	78
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	79
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jam Kerja Harian	80
Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Penghasilan	81
Tabel 4.6 Distribusi Responden Berdasarkan Jabatan	82
Tabel 4.7 Distribusi Variabel Grit.....	83
Tabel 4.8 Distribusi Variabel Self Efficacy	86
Tabel 4.9 Distribusi Variabel Workplace Spirituality.....	88
Tabel 4.10 Distribusi Variabel Workplace Spirituality.....	90
Tabel 4.11 Distribusi Variabel Work Engagement	92
Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas.....	96
Tabel 4.13 Uji Reliabilitas	99
Tabel 4.14 Uji Normalitas Metode One-Sample Kolmogorov Sirmnov Monte Carlo.....	100
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas	102
Tabel 4.16 Hasil Uji Autokorelasi	104
Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas	104
Tabel 4.18 Hasil Uji Parsial	107
Tabel 4.19 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)	110
Tabel 4.20 Hasil Uji R Square	112

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka konsep	53
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	77
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedisitas Metode Sactterplot	106

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 2 HASIL KUISIONER

LAMPIRAN 3 SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 4 SK TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

LAMPIRAN 5 JURNAL BIMBINGAN

LAMPIRAN 6 OUTPUT SPSS

LAMPIRAN 7 SURAT BEBAS PLAGIASI

LAMPIRAN 8 BIODATA PENELITI

ABSTRAK

Firdaus, Muhammad Ilham, 2024, SKRIPSI Judul : “Pengaruh Grit, Self Efficacy, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang”

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci: Grit, Self-Efficacy, Workplace Spirituality, Work Engagement, Person-Organization Fit,

Keterlibatan kerja (*work engagement*) merupakan salah satu aspek penting yang menentukan kinerja karyawan, terutama di sektor kesehatan seperti rumah sakit. Di tengah tantangan era VUCA (*Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity*), Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh grit, self-efficacy, dan workplace spirituality terhadap work engagement dengan moderasi person-organization fit pada karyawan Rumah Sakit Airlangga Jombang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diisi oleh 111 responden karyawan Rumah Sakit Airlangga kemudian dianalisis menggunakan SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa grit tidak berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Sebaliknya, self-efficacy dan workplace spirituality memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, person-organization fit memoderasi hubungan antara grit dan work engagement, namun tidak memoderasi hubungan antara self-efficacy maupun workplace spirituality dengan work engagement. Temuan ini menegaskan pentingnya keyakinan diri, lingkungan kerja yang mendukung nilai spiritual, serta kesesuaian nilai individu dengan organisasi dalam meningkatkan keterlibatan. Temuan ini memberikan wawasan bagi manajemen Rumah Sakit Airlangga untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan melalui pengembangan ketekunan, komitmen, dan dukungan terhadap nilai-nilai spiritual di tempat kerja.

ABSTRACT

Firdaus, Muhammad Ilham, 2024, SKRIPSI Title : “The Effect of Grit, Self Efficacy, and Workplace Spirituality on Work Engagement with Moderation of Person Organization Fit on Employees at Airlangga Hospital Jombang”

Supervisor : Syahirul Alim, MM

Keywords: Grit, Self-Efficacy, Workplace Spirituality, Work Engagement, Person-Organization Fit,

Work engagement is one of the important aspects that determine employee performance, especially in the health sector such as hospitals. In the midst of the challenges of the VUCA era (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity), this study aims to analyze the influence of grit, self-efficacy, and workplace spirituality on work engagement with moderation of person-organization fit in employees of Airlangga Hospital Jombang.

This research uses quantitative methods with a survey approach. Data were collected through a questionnaire measured using a Likert scale and filled out by 111 respondents of Airlangga Hospital employees and then analyzed using SPSS 26.

The results showed that grit has no significant effect on work engagement. In contrast, self-efficacy and workplace spirituality have a positive and significant effect on employee work engagement. In addition, person-organisation fit moderates the relationship between grit and work engagement, but does not moderate the relationship between self-efficacy and workplace spirituality with work engagement. These findings confirm the importance of self-efficacy, a work environment that supports spiritual values, and the fit between individual and organisational values in enhancing engagement. The findings provide insights for the management of Airlangga Hospital to improve employee work engagement through developing perseverance, commitment, and support for spiritual values in the workplace.

مستخلص البحث

فردوس، محمد إلهام، 2024، أطروحة بعنوان : "تأثير الحصى والكفاءة الذاتية والروحانية في مكان العمل على المشاركة في العمل مع الاعتدال في تنظيم الشخص المناسب للموظفين في مستشفى إيرلانجا جومبانج" المشرف على الأطروحة : شهير العليم، MM

الكلمات المفتاحية: المثابرة، الكفاءة الذاتية، الروحانية في مكان العمل، المشاركة في العمل، الملاءمة الشخصية والتنظيمية،

تعد المشاركة في العمل أحد الجوانب المهمة التي تحدد أداء الموظفين، خاصة في القطاع الصحي مثل المستشفيات. في خضم تحديات عصر **VUCA** (التقلب، وعدم اليقين، والتعقيد، والغموض)، تهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير العزيمة، والكفاءة الذاتية، والروحانية في مكان العمل على المشاركة في العمل من خلال الاعتدال في تناسب منظمة الشخص مع موظفي مستشفى إيرلانجا جومبانج. يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية مع نهج المسح. تم جمع البيانات من خلال استبيان تم قياسه باستخدام مقياس ليكرت ومأها 111 موظفًا في مستشفى إيرلانجا ثم تم تحليلها باستخدام SPSS 26. أظهرت النتائج أن العزيمة ليس لها تأثير كبير على المشاركة في العمل. وعلى النقيض من ذلك، فإن الكفاءة الذاتية والروحانية في مكان العمل لها تأثير إيجابي وهام على مشاركة الموظفين في العمل. بالإضافة إلى ذلك، يعمل التوافق بين الشخص والمنظمة على تعديل العلاقة بين العزيمة والمشاركة في العمل، ولكنه لا يعدل العلاقة بين الكفاءة الذاتية وروحانية مكان العمل مع المشاركة في العمل. تؤكد النتائج أهمية الكفاءة الذاتية، وبيئة العمل التي تدعم القيم الروحية، والتوافق بين القيم الفردية والتنظيمية في تعزيز المشاركة في العمل. توفر النتائج رؤى لإدارة مستشفى إيرلانغا لتعزيز مشاركة الموظفين في العمل من خلال تطوير المثابرة والالتزام ودعم القيم الروحية في مكان العمل.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity)*, perusahaan harus terus berinovasi dan meningkatkan efektivitas operasionalnya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif adalah komponen utama yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Di tengah dunia yang penuh dengan ketidakpastian dan perubahan yang cepat, SDM bukan hanya sekadar aset tetapi juga merupakan motor penggerak utama yang adaptif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Di era *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity)*, perubahan berkembang dengan cepat dan persaingan di tempat kerja semakin ketat, individu dituntut untuk bekerja lebih keras, menjaga kualitas kemampuan mereka, dan tetap profesional dalam pekerjaannya. Ini berarti bahwa mereka harus terus belajar, beradaptasi, dan berusaha memberikan yang terbaik untuk bisa bersaing dan tetap relevan di dunia kerja. Kuvałek & Lipnowski (2016) dan Staufenbiel & König (2010) menyoroti pentingnya usaha ekstra ini agar individu bisa bertahan dan sukses di lingkungan yang penuh ketidakpastian.

Namun, realitanya tidak semua karyawan merespons tekanan ini dengan berusaha lebih keras. Ada fenomena yang disebut "*quiet quitting*" yang semakin sering terjadi. *Quiet quitting* adalah istilah yang menggambarkan situasi di mana karyawan hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas minimum yang diminta, tanpa ada keinginan untuk berusaha lebih atau memberikan kontribusi ekstra. Mereka hanya "hadir" secara fisik, tetapi tidak berusaha lebih dalam pekerjaan mereka. Kudhail (2022) dari *BBC News* menjelaskan bahwa fenomena ini muncul sebagai reaksi dari karyawan terhadap tekanan kerja yang tinggi dan perasaan bahwa upaya ekstra tidak dihargai.

Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, karyawan sering kali dihadapkan pada dua pilihan: berjuang untuk beradaptasi dan terus meningkatkan kinerja, atau memilih "*quiet quitting*," yakni hanya bekerja sesuai standar minimum tanpa memberikan upaya ekstra karena merasa insentif dan penghargaan tidak sepadan.

Indonesia sendiri sedang menghadapi tantangan besar di era *VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity)* adalah era di mana perubahan terjadi dengan cepat dan tak terduga, terutama di sektor bisnis dan ekonomi. Salah satu contohnya adalah *volatilitas* ekonomi yang terjadi, terlihat dari penurunan peringkat *Logistics Performance Index (LPI)* Indonesia dari posisi 46 pada tahun 2018 ke posisi 63 di tahun 2023 akibat ketidakpastian global. Pandemi COVID-19 juga menjadi contoh nyata ketidakpastian, dengan kebijakan kesehatan dan ekonomi yang berubah cepat dan berdampak pada sektor pariwisata, manufaktur, dan transportasi. Kompleksitas di Indonesia tercermin dari kesulitan banyak perusahaan dalam mengintegrasikan teknologi terbaru ke dalam rantai pasok mereka, sementara ambiguitas sering kali muncul dalam adopsi teknologi baru, terutama dalam hal pengelolaan data dan sistem informasi yang semakin kompleks. Dalam kondisi *VUCA* ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset utama bagi perusahaan, termasuk di rumah sakit, karena mereka berperan menjalankan aktivitas dan operasional perusahaan secara langsung (*ISCEA* Indonesia; *UMKM POS Maju*). Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, kualifikasi, dan dorongan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis.

Selain itu, SDM juga memainkan peran dalam mengembangkan dan mengimplementasikan berbagai kebijakan yang mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan. Salah satu aspek penting dalam pengelolaan SDM adalah keterlibatan kerja (*work engagement*), yang mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terlibat, termotivasi, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja mencakup tiga komponen utama: *vigor* (energi dan semangat yang tinggi dalam bekerja, dedikasi (rasa antusiasme dan motivasi untuk bekerja), dan *absorption* (keterlibatan dan konsentrasi penuh terhadap tugas yang dilakukan).).

Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, memiliki komitmen lebih tinggi terhadap perusahaan, serta berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Keterlibatan kerja meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi absensi dan turnover. Dengan demikian, keterlibatan

kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan tetapi juga berkontribusi langsung pada kesuksesan perusahaan.

Sistem manajemen SDM yang efektif, terutama di rumah sakit, sangat penting. Rumah sakit menghadapi perkembangan yang pesat dan tantangan baru dalam pengelolaan SDM. Perencanaan dan pengelolaan SDM yang baik dapat memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan jangka panjang rumah sakit. Sebaliknya, jika pengelolaan SDM buruk, hal tersebut dapat mengakibatkan dampak negatif yang fatal bagi keberlangsungan rumah sakit. Oleh karena itu, keterlibatan kerja karyawan di rumah sakit yang dikelola dengan baik sangat menentukan bagaimana rumah sakit dapat beroperasi dengan baik atau tidak.

Keterlibatan kerja menurut beberapa para ahli yang sebagaimana dikutip oleh Wijaya (2015), adalah kondisi psikologis karyawan yang ditandai oleh energi, dedikasi, dan absorpsi dalam bekerja. Keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa termotivasi, berkomitmen, dan terlibat secara emosional dalam pekerjaan mereka. Secara esensial, keterlibatan kerja mengacu pada tingkat antusiasme, semangat, dan konsentrasi yang ditunjukkan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini berarti keterlibatan kerja mencakup partisipasi aktif dalam kegiatan pekerjaan, keinginan untuk mencapai tujuan perusahaan, serta kepatuhan terhadap norma, prosedur operasional standar, dan kriteria yang berlaku di perusahaan. Keterlibatan kerja tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu karyawan, tetapi juga berkontribusi signifikan terhadap efektivitas operasional dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan.

Sehingga Penelitian ini berfokus pada produktivitas kerja karyawan di Indonesia, khususnya di lingkungan rumah sakit. Dalam konteks pelayanan medis di rumah sakit, penelitian yang dilakukan oleh Aiken dkk. (2014) menemukan bahwa peningkatan 10% jumlah perawat yang kompeten berkorelasi dengan penurunan angka kematian pasien di rumah sakit sebesar 7%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tenaga medis di era *VUCA* sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan yang efektif dan produktivitas kerja mereka.

Untuk mendalami fenomena ini, peneliti melakukan studi awal di Rumah Sakit Airlangga, Kabupaten Jombang. Hasil studi awal menunjukkan Rumah Sakit

Airlangga (RSA) Kabupaten Jombang mendapatkan penilaian terbaik, yaitu “paripurna,” dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS). Namun, observasi saya terhadap karyawan menunjukkan adanya tantangan terkait kedisiplinan waktu. Berdasarkan data kesekretariatan, pada bulan Maret 2024, hanya 100 dari 152 karyawan yang hadir tepat waktu, yang berarti sekitar 35% karyawan masih belum disiplin dalam waktu kerja. Selain itu, pada tahun 2023, enam karyawan memutuskan untuk tidak melanjutkan kontrak kerja. Selain tugas utama memberikan pelayanan pasien, karyawan juga menghadapi tekanan kerja tinggi, seperti memberikan edukasi kepada keluarga pasien yang membutuhkan kesabaran ekstra, serta tugas tambahan dalam mendukung akreditasi rumah sakit. Kondisi ini sering membuat karyawan bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan, terutama saat jumlah pasien meningkat.

Motivasi kerja yang rendah dapat menjadi salah satu penyebab rendahnya *work engagement* karyawan di RSA. Tingkat motivasi ini sangat dipengaruhi oleh faktor seperti *grit* (ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang), *self-efficacy* (keyakinan diri terhadap kemampuan menyelesaikan tugas), dan *workplace spirituality* (rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan). Ketiga faktor tersebut dapat membantu karyawan mengatasi tekanan kerja dan meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Grit, *Self Efficacy*, *Workplace Spirituality* (spiritualitas di tempat kerja), dan kesesuaian antara individu dan perusahaan (*person-organization fit*) adalah beberapa faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja karyawan. Untuk terus mendorong karyawan untuk berpartisipasi secara penuh dalam pekerjaan mereka, karakteristik yang dikenal sebagai *grit* dalam keterlibatan kerja adalah ketekunan, keberanian, dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki semangat cenderung lebih mampu menghadapi tantangan, tetap fokus, dan bekerja keras untuk sukses. Karena mereka cenderung lebih efektif dalam mencapai target dan mengatasi hambatan, perusahaan sering mencari karyawan dengan tingkat *grit* yang tinggi.

Grit merupakan konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Duckworth dan rekan-rekannya pada tahun 2007, yang mendefinisikannya sebagai gabungan antara ketekunan dan semangat dalam upaya mencapai tujuan jangka panjang. Dalam

konteks ini, grit terdiri dari dua dimensi utama. Dimensi pertama adalah ketekunan dalam usaha, yaitu kemampuan untuk terus bekerja keras dan menyelesaikan tujuan meskipun menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Dimensi kedua adalah konsistensi dalam minat, di mana individu mempertahankan fokus dan dedikasi pada tujuan yang ingin dicapai, sehingga membantu mereka tetap berada di jalur yang benar dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Duckworth (2019), faktor-faktor yang memengaruhi *grit* dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup minat (*interest*), praktek atau latihan (*practice*), tujuan (*purpose*), dan harapan (*hope*). Minat yang kuat dalam suatu bidang atau tujuan, didukung oleh praktik yang terus-menerus dan fokus pada tujuan yang jelas, serta harapan akan hasil yang positif, semuanya merupakan komponen yang membentuk dan memengaruhi tingkat grit seseorang. Jelasnya, grit bukan hanya tentang keuletan semata, tetapi juga tentang kegigihan dalam menjaga minat dan komitmen terhadap tujuan jangka panjang. Dengan demikian, individu dengan tingkat grit yang tinggi cenderung memiliki kemampuan untuk tetap bertahan dan berusaha bahkan di tengah tantangan yang sulit.

. Karyawan yang memiliki minat yang tinggi dan tetap dalam melakukan tugas akan lebih persevering dan mampu mencapai tujuan jangka panjang. Praktek dan latihan yang teratur akan membantu karyawan mengembangkan ketekunan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Tujuan yang jelas dan memiliki tingkatan kepentingan tinggi akan membuat karyawan lebih persevering atau tekun untuk mencapai tujuan. Harapan yang positif dan tetap dalam mencapai tujuan akan membuat karyawan lebih persevering dan mampu mengendalikan situasi yang sulit. Kemudian faktor eksternal yang memengaruhi grit yaitu pengasuhan (*parenting*), lingkungan bermain (*the playing field*), serta budaya (*culture*). Karyawan yang dididik dengan pengasuhan yang baik akan lebih mampu mengembangkan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan. Lingkungan bermain yang positif dan mampu membantu karyawan mengembangkan ketekunan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang mendukung *perseverance* dan semangat akan membantu karyawan lebih persevering dalam mencapai tujuan. Hal tersebut terjadi karena karyawan merasa nyaman dengan organisasi yang ada di tempat karyawan kerja sehingga *Person-organization fit* juga terlibat didalamnya.

Selain *grit* yang tinggi karyawan yang memiliki *self-efficacy* atau percaya diri terhadap apa yang dimiliki juga akan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja *Self-efficacy*, atau keyakinan diri karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik merupakan faktor krusial yang mendorong keterlibatan kerja, orang yang percaya diri akan kemampuannya akan semangat dalam menjalankan tugas tugasnya dan juga akan berpengaruh dalam meningkatkan *grit*nya dalam bekerja maka dari itu kedua selain karyawan yang percaya terhadap dirinya ketika karyawan merasa cocok dengan organisasi mereka, mereka juga akan lebih cenderung memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam kemampuan mereka untuk berkontribusi secara positif terhadap organisasi tersebut. Ini karena merasa cocok dengan budaya dan nilai-nilai organisasi dapat meningkatkan keyakinan mereka bahwa mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk sukses di lingkungan tersebut.

Konsep ini baik *grit* maupun *self-efficacy* dianggap memiliki peran penting dalam kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi cenderung lebih bertahan dalam menghadapi tantangan dan mengatasi hambatan, sementara karyawan yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memiliki keyakinan diri yang kuat dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka maka dari itu jika *grit* dan *self efficacy* karyawan yang tinggi dimoderasi dengan *Person-organization fit* maka kinerja karyawan akan berjalan lebih efektif .

Selain kedua aspek tersebut, menambahkan aspek *workplace spirituality* juga berperan penting dalam membentuk keterlibatan kerja karyawan di rumah sakit. Pengakuan dan integrasi nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja dapat memperkuat keterhubungan karyawan dengan pekerjaan mereka, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan kepuasan kerja. Aspek *workplace spirituality* memainkan peran yang tak terbantahkan dalam membentuk keterlibatan kerja karyawan di lingkungan rumah sakit. Saat nilai-nilai spiritual diakui dan diintegrasikan dalam lingkungan kerja, hal itu tidak hanya menciptakan sebuah atmosfer yang lebih berarti, tetapi juga memperkuat keterhubungan karyawan dengan pekerjaan mereka secara mendalam. Dalam konteks rumah sakit, di mana tugas dan tanggung jawab sering kali berdampak langsung pada kesejahteraan dan kehidupan pasien, memiliki pengakuan terhadap dimensi spiritual dalam pekerjaan

dapat memberikan kerangka kerja yang kuat bagi karyawan untuk menemukan makna dan tujuan yang lebih dalam dalam tugas mereka.

Pentingnya pengakuan terhadap nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja juga tercermin dalam peningkatan motivasi karyawan. Saat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak hanya sekadar rutinitas harian, tetapi juga menjadi sarana untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritual mereka, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tindakan mereka. Motivasi ini tidak hanya bersifat ekstrinsik, yaitu datang dari faktor-faktor luar seperti imbalan finansial atau penghargaan, tetapi juga intrinsik, yaitu berasal dari kepuasan batin yang didapat dari menjalankan tugas dengan integritas dan kesadaran spiritual.

Selain meningkatkan motivasi, integrasi nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja juga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja karyawan. Ketika pekerjaan dihubungkan dengan nilai-nilai yang diyakini dan dihargai oleh karyawan, hal itu menciptakan perasaan harmoni dan keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka selaras dengan nilai-nilai pribadi mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka tidak hanya melihat pekerjaan sebagai sekadar cara untuk mencari nafkah, tetapi juga sebagai sarana untuk mencapai pertumbuhan pribadi dan pelayanan yang bermakna.

Dengan demikian, integrasi nilai-nilai spiritual dalam lingkungan kerja tidak hanya meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di rumah sakit, tetapi juga membentuk fondasi yang kokoh untuk motivasi intrinsik dan kepuasan kerja. Hal ini membawa dampak positif secara menyeluruh, baik bagi karyawan secara individual maupun bagi keseluruhan organisasi rumah sakit, dengan mendorong pelayanan yang lebih baik dan hubungan yang lebih positif antara karyawan, pasien, dan masyarakat yang dilayani.

Sehingga, pengaruh *grit*, *self-efficacy*, dan *workplace spirituality* terhadap *work engagement*, dengan moderasi *person-organization fit*, menjadi sangat signifikan dalam konteks kinerja karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang. *Work engagement*, sebagai konsep penting dalam psikologi organisasi, menandai tingkat keterlibatan, antusiasme, dan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan

mereka. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Ketika karyawan merasa cocok dengan nilai-nilai dan budaya organisasi tempat mereka bekerja, mereka cenderung merasakan keterlibatan yang lebih baik secara emosional dan kognitif terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebabkan oleh peningkatan motivasi intrinsik dan rasa keterhubungan dengan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Sebagai hasilnya, karyawan yang merasa terlibat secara positif dalam pekerjaan mereka telah terbukti memberikan kontribusi pada kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Meskipun demikian, peran *person organization fit* yang tepat tidak boleh diabaikan. *Person-Organization Fit (POF)* mengacu pada kesesuaian antara nilai, kepercayaan, dan tujuan individu dengan budaya, nilai, serta tujuan organisasi. Sebagai variabel moderasi, *POF* berperan penting dalam memperkuat atau melemahkan hubungan antara variabel-variabel seperti *grit*, *self-efficacy*, dan *workplace spirituality* terhadap *work engagement*. Ketika *POF* tinggi, karyawan cenderung merasa lebih nyaman dan selaras dengan lingkungan kerja, sehingga efek positif dari faktor internal (seperti *grit* dan *self-efficacy*) serta faktor lingkungan (*workplace spirituality*) terhadap keterlibatan kerja menjadi lebih signifikan. Sebaliknya, jika *POF* rendah, pengaruh positif dari faktor-faktor tersebut dapat melemah karena ketidaksesuaian antara individu dan budaya organisasi.

POF juga relevan dalam memperkuat hubungan antara *grit* dan *work engagement*. *Grit*, yang mencakup ketekunan dan konsistensi dalam mencapai tujuan jangka panjang, memengaruhi keterlibatan kerja dengan memberikan motivasi intrinsik kepada karyawan. Namun, efek *grit* terhadap *work engagement* menjadi lebih signifikan ketika individu merasa sesuai dengan nilai dan budaya organisasi. Kesesuaian ini memungkinkan individu dengan *grit* tinggi untuk mengarahkan usaha dan tekad mereka pada tujuan yang selaras dengan nilai organisasi, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja. Jika *POF* rendah, meskipun individu memiliki *grit* yang tinggi, mereka mungkin merasa nilai dan tujuan organisasi tidak relevan, yang pada akhirnya melemahkan keterlibatan mereka.

Dukungan teori dan penelitian menunjukkan relevansi *POF* sebagai moderasi. Menurut Kristof-Brown et al. (2005), *POF* adalah bagian penting dari teori person-environment fit, yang menyatakan bahwa kesesuaian individu dengan lingkungan kerja dapat memperkuat pengaruh karakteristik personal (seperti *grit* dan *self-efficacy*) dan organisasi (seperti *workplace spirituality*) terhadap hasil kerja, termasuk work engagement. Penelitian empiris oleh Albrecht et al. (2015) juga menemukan bahwa *POF* memperkuat hubungan antara sumber daya personal dan keterlibatan kerja, sementara Edwards dan Cable (2009) menunjukkan bahwa *POF* meningkatkan kepuasan, komitmen, dan keterlibatan karyawan.

Selain itu, konsep kesesuaian nilai (*value congruence*) mendukung peran *POF* dalam konteks workplace spirituality. Workplace spirituality yang menekankan nilai-nilai kolektif seperti kepercayaan, kepedulian, dan makna kerja, akan berdampak lebih besar pada *work engagement* ketika nilai-nilai tersebut sejalan dengan nilai pribadi individu (Petchsawang & Duchon, 2012). Dengan demikian, *POF* berfungsi sebagai elemen kunci dalam memperjelas hubungan antara variabel independen (*grit*, *self-efficacy*, dan *workplace spirituality*) dan work engagement, terutama melalui keselarasan nilai individu dan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa *POF* memainkan peran penting sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini.

Sehingga dalam konteks Rumah Sakit Airlangga Jombang, *grit*, *self-efficacy*, dan *workplace spirituality* memiliki pengaruh signifikan terhadap work engagement karyawan. *Grit* atau kegigihan dalam mencapai tujuan jangka panjang, *self-efficacy* atau keyakinan diri dalam menyelesaikan tugas, dan spiritualitas di tempat kerja yang memberikan makna dan kepuasan dalam bekerja, semuanya berkontribusi pada peningkatan keterlibatan kerja. Moderasi dari person-organization fit akan menentukan sejauh mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, sehingga kualitas pelayanan rumah sakit dapat terus ditingkatkan.

Penelitian sebelumnya telah meneliti pentingnya *grit* dan *self-efficacy* terhadap *work engagement*, dengan mempertimbangkan moderasi person-organization fit pada kinerja karyawan. Safariningsih, Rizan, dan Handaru (2022) menunjukkan bahwa (1) *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement, (2)

grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self-efficacy*, (3) *self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, serta (4) *self-efficacy* memediasi hubungan antara *grit* dengan *work engagement*. Lebih lanjut, Safariningsih (2024) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa (1) *grit* memiliki pengaruh langsung positif terhadap *work engagement*, dan (2) *self-efficacy* juga berpengaruh langsung positif terhadap *work engagement*. Selain itu, penelitian oleh Gonlepa, M., et al. (2023). Studi ini menunjukkan bahwa *PO Fit* memoderasi hubungan antara *grit* dan *work engagement*, di mana tingkat *PO Fit* yang tinggi memperkuat pengaruh positif *grit* terhadap *work engagement*. Selain *grit* dan *self-efficacy*, penelitian lain Nurjanah, S (2020), Penelitian ini menemukan bahwa *workplace spirituality* memiliki kontribusi positif terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu rumah sakit swasta di kabupaten Jombang yaitu di Rumah Sakit Airlangga. Peneliti memilih lokasi ini dikarenakan informasi yang peneliti dapat banyaknya faktor yang mempengaruhi ketelibatn kerja karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dan peneliti menemukan bahwa faktor faktor tersebut adalah faktor psikologis dan faktor organisasional yang dapat dikumpulkan faktor psikologis menggunakan tiga variabel yaitu *grit*, *self efficacy*, dan *workplace spirituality* yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan dalam kinerja karyawan sedangkan faktor organisasional yaitu *PO Fit*. Maka dengan melihat fenomena diatas dan penelitian telah terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Grit, Self efficacy dan, Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi person organization Fit pada karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang ”***

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang
2. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang

3. Bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang
4. Bagaimana pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan *moderasi Person Organization Fit*
5. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan *moderasi Person Organization Fit*
6. Bagaimana pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan *moderasi Person Organization Fit*

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan mengetahui *Grit* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang.
2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan *moderasi Person Organization Fit*
5. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan *moderasi Person Organization Fit*
6. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work engagement* karyawan Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan *moderasi Person Organization Fit*

1.4 Manfaat Penelitian

Secara Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengisi celah dalam pemahaman ilmu manajemen, khususnya dalam konteks sumber daya manusia. Di sini, penelitian diantisipasi dapat memberikan kontribusi penting dalam

mengembangkan teori-teori baru, memperluas pemahaman tentang prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia, dan memperkaya kerangka kerja yang digunakan dalam memahami peran SDM dalam organisasi.

Secara Praktis, keberadaan penelitian ini diharapkan akan membawa dampak yang signifikan. Selain memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian masa depan dan memperkuat dasar pengetahuan yang telah ada sebelumnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat langsung bagi para pembaca, pihak-pihak yang membutuhkan, dan penulis atau peneliti di masa mendatang. Sebagai sumber referensi yang kredibel, penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan yang berguna, membantu dalam pengambilan keputusan, dan menjadi acuan yang berharga dalam penyusunan karya ilmiah di masa depan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan Tahun	Judul	Metode Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurjanah, S (2020).	Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Work Engagement pada Karyawan Generasi Milenial	Kuantitatif	Variabel X1: Workplace Spirituality Variabel Y: Work Engagement	Penelitian ini menemukan bahwa workplace spirituality memiliki kontribusi positif terhadap work engagement pada karyawan generasi milenial.
2.	Farina, A. J., & Mulyana, O. P. (2021)	Hubungan Antara Grit Dan Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan	Kuantitatif	Variabel X: Workplace Spirituality Variabel Y: Work Engagement Variabel Z(moderasi): Person Organization Fit	Penelitian ini menunjukkan bahwa grit memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap work engagement pada karyawan.

3.	Ratna Tri Hari Safariningsih, Mohamad Rizan, & Agung Wahyu Handaru (2022).	Peran grit dan self efficacy terhadap work-engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit,	Kuantitatif	Variabel X1: grit Variabel X2: self efficacy Variabel Y: Work-engagement	(1) Grit secara signifikan memberikan kontribusi positif terhadap work engagement. (2) Variabel grit menunjukkan pengaruh positif yang bermakna pada self-efficacy. (3) Self-efficacy memiliki hubungan positif signifikan dengan work engagement. (4) Peran self-efficacy terbukti secara statistik mampu memediasi hubungan antara grit dan work engagement, dengan memperlihatkan efek transmisi yang positif.
4.	Ratu, Sarah Aisyah Alhakki (2023)	Pengaruh Workplace Spirituality dan OrganizationBased Self Esteem terhadap Work Engagement (Studi Pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (Pns) di Kota Bandar Lampung)	Kuantitatif	Variabel X1: Workplace Spirituality Variabel X2: OrganizationBased Self Esteem Variabel Y: Work	Penelitian ini mengungkap adanya korelasi signifikan antara workplace spirituality dan work engagement.

				Engagemen t	
5.	Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023)	The effect of grit on the work engagement of the millennial generation.	Kuantitatif	Variabel X1: grit Variabel Y: Work-engagement	Analisis mengungkapkan bahwa grit memiliki kontribusi positif yang signifikan dalam meningkatkan work engagement karyawan.
6.	Gonlepa, M., et al. (2023).	Improving the Role of Employee Engagement: Job-Fit and Organizational-Fit to Intention to Quit: An Evidence from Hospitality Industries. <i>ResearchGate</i> .	Kuantitatif	Variabel X: Grit Variabel Y: Work Engagement Variabel Z(moderasi): Person Organization Fit	Studi ini menunjukkan bahwa PO Fit memoderasi hubungan antara grit dan work engagement, di mana tingkat PO Fit yang tinggi memperkuat pengaruh positif grit terhadap work engagement.

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti Tahun 2024

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Teori *Resource-Based View (RBV)*

Teori *Resource-Based View (RBV)* atau pandangan berbasis sumber daya adalah sebuah teori manajemen strategis yang menekankan pentingnya sumber daya internal yang dimiliki oleh perusahaan sebagai faktor utama yang menentukan

keunggulan kompetitif dan kinerja organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Jay Barney pada tahun 1991, menurut teori *RBV* karyawan dianggap sebagai salah satu sumber daya penting yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan. *RBV* memandang karyawan sebagai aset strategis yang berkontribusi pada nilai perusahaan melalui kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka.

Teori Resource-Based View (RBV) menyatakan bahwa sumber daya internal perusahaan—seperti keterampilan, pengetahuan, dan budaya—adalah kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dalam konteks ini, "*grit*" (ketahanan dan ketekunan) dan "*self-efficacy*" (keyakinan diri) dapat dianggap sebagai sumber daya individu yang penting untuk keterlibatan kerja (*work engagement*). teori *RBV* bisa digunakan untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti *grit*, *self-efficacy*, dan *workplace spirituality* sebagai sumber daya internal dapat mempengaruhi *work engagement* dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang. *Person-organization fit (PO Fit)* juga bisa dianggap sebagai sumber daya penting yang dapat memperkuat hubungan antara variabel-variabel tersebut dan kinerja karyawan.

Jadi, teori *RBV* menghubungkan semua elemen ini dengan menganggap bahwa baik sumber daya individu (*grit* dan *self-efficacy*) maupun konteks organisasi (*workplace spirituality* dan *pofit*) memainkan peran penting dalam menentukan tingkat *work engagement* karyawan.

2.2.2 Grit

2.2.2.1 Pengertian Grit

Sejak diperkenalkan pertama kali oleh Angela L. Duckworth dan rekan-rekannya pada tahun 2007, konsep *grit* telah menjadi topik yang semakin mendapat perhatian dalam literatur psikologi dan manajemen. *Grit* dapat didefinisikan sebagai kombinasi antara ketekunan, yaitu kemampuan untuk tetap berusaha dan tidak menyerah meskipun dihadapkan pada hambatan atau kegagalan, dan semangat, yang mencakup keinginan yang kuat dan komitmen yang tinggi terhadap tujuan jangka panjang.. *Grit* juga mencakup makna yang lebih luas, yaitu ketertarikan yang mendalam terhadap suatu tujuan tertentu dan kemauan untuk berkomitmen serta bekerja keras dengan tekun dalam jangka

waktu yang relatif panjang untuk meraih tujuan tersebut (Eskreis-Winkler et al., 2014). Selain itu, *grit* juga dikenal sebagai sebuah sifat kepribadian atau personality trait yang mencakup beberapa aspek penting seperti kesabaran, konsistensi, daya tahan, dan ketekunan (Kumari et al., 2022). Dengan demikian, *grit* tidak hanya mencakup aspek ketekunan dan semangat, tetapi juga menggambarkan karakteristik yang lebih dalam dari individu, yang mencakup daya tahan mental, konsistensi dalam tindakan, dan kemampuan untuk terus bertahan meskipun dihadapkan pada hambatan atau kegagalan.

Dalam bidang psikologi, *grit* dapat didefinisikan sebagai karakteristik positif non-kognitif yang mencakup semangat individu untuk mencapai tujuan jangka panjang, didukung oleh motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan tersebut. *Grit* juga mencakup ketahanan dalam mengatasi rintangan atau tantangan yang mungkin timbul dalam perjalanan mencapai hasil yang diinginkan, dan berfungsi sebagai pendorong utama dalam pencapaian tersebut. Konsep ini umumnya terkait dengan aspek-aspek seperti ketekunan, ketahanan, ambisi, dorongan untuk meraih prestasi, dan kesadaran diri dalam bidang psikologi (Duckworth, 2007).

Menurut Hochanadel & Finamore (2015), *grit* merupakan sebuah karakteristik yang khas dalam membantu individu untuk mengubah pandangan bahwa keberhasilan atau kesuksesan tidak hanya bergantung pada kecerdasan belaka. *Grit* menggambarkan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang dengan mengatasi rintangan dan tantangan yang muncul di sepanjang perjalanan. Menurut Wafiduddin, kegigihan dianggap sebagai langkah yang konkrit menuju kesuksesan atau rezeki, namun diperlukan proses yang penuh dengan tantangan atau risiko. Dengan demikian, seseorang yang bersedia menghadapi risiko cenderung akan mendapatkan peluang rezeki yang lebih besar (Aprijon, 2013).

2.2.2.2. Fungsi Grit

Menurut Angela Duckworth, yang merupakan salah satu peneliti terkemuka dalam studi *grit*, fungsi dari *grit* adalah sebagai berikut:

1. Keberhasilan Jangka Panjang: Duckworth menemukan bahwa *grit* merupakan prediktor yang kuat untuk keberhasilan jangka panjang dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk pendidikan, karier, dan hubungan

interpersonal. Orang yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi cenderung lebih mampu mencapai tujuan mereka, bahkan ketika menghadapi kesulitan.

2. Ketahanan Terhadap Rintangan: *Grit* membantu seseorang untuk tetap tekun dan bersemangat dalam menghadapi rintangan dan hambatan. Orang yang memiliki *grit* tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan, tetapi mereka bertahan dan terus berusaha.
3. Konsistensi dalam Usaha: *Grit* melibatkan kemampuan untuk tetap konsisten dalam usaha menuju tujuan. Orang yang memiliki *grit* tidak hanya memiliki hasrat yang kuat terhadap tujuan mereka, tetapi mereka juga mampu untuk terus bekerja keras dan tekun dalam jangka waktu yang panjang.
4. Kesiapan untuk Belajar dari Kegagalan: Duckworth menekankan pentingnya *grit* dalam membantu seseorang untuk belajar dari kegagalan. Orang yang memiliki *grit* melihat kegagalan sebagai peluang untuk belajar dan tumbuh, bukan sebagai akhir dari perjalanan mereka menuju sukses.
5. Kualitas Hidup yang Lebih Baik: Akhirnya, Duckworth menunjukkan bahwa memiliki tingkat *grit* yang tinggi dapat meningkatkan kualitas hidup seseorang secara keseluruhan. Dengan memiliki *grit*, seseorang dapat meraih tujuan mereka, mengatasi rintangan, dan menciptakan kehidupan yang lebih memuaskan dan bermakna.

Jadi, menurut Angela Duckworth, fungsi dari *grit* adalah untuk membantu seseorang mencapai keberhasilan jangka panjang dengan tetap tekun, konsisten, dan memiliki ketahanan terhadap rintangan yang muncul di sepanjang jalan.

2.2.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Grit

Faktor internal

Angela Duckworth dalam bukunya "*Grit: The Power of Passion and Perseverance*" mengidentifikasi empat elemen vital dalam diri kita yang membantu merawat dan mengembangkan *grit* dalam diri:

- a. *Passion (Passion)*: Menurut Duckworth, *passion* atau *passion* adalah elemen pertama yang vital untuk merawat *grit*. Dia percaya bahwa tanpa cinta atau kecintaan pada apa yang kita lakukan, akan sulit untuk bertahan

dan berjuang menghadapi rintangan yang besar. *Passion* memberi kita energi dan motivasi yang kuat untuk terus maju, bahkan ketika menghadapi kesulitan.

- b. *Practice* (Latihan): Duckworth menekankan pentingnya latihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan pencapaian tujuan. Dia mengatakan bahwa latihan yang berkelanjutan dan berkualitas adalah kunci untuk mengembangkan *grit*. Ini berarti berlatih tanpa henti, tanpa mengenal lelah, dan dengan fokus yang tinggi pada peningkatan diri.
- c. *Purpose* (Tujuan): Duckworth mengatakan bahwa memiliki tujuan yang jelas di balik apa yang kita lakukan membantu kita memiliki *grit* yang lebih kuat. Ketika kita tahu mengapa kita melakukan sesuatu, kita lebih mampu bertahan dalam menghadapi rintangan dan kesulitan. Tujuan yang jelas memberikan makna pada upaya kita dan membantu kita tetap fokus pada visi jangka panjang.
- d. *Hope* (Harapan): Duckworth menekankan pentingnya harapan dalam mengembangkan *grit*. Dia mengatakan bahwa *grit* hanya akan tumbuh jika kita merasa optimis dan memiliki harapan bahwa apa yang kita lakukan akan berhasil. Untuk mempertahankan harapan, Duckworth menyarankan untuk menetapkan "*small and quick wins*" atau tujuan kecil yang dapat diraih secara cepat selama kita berjuang.

Dengan mencapai tujuan-tujuan kecil ini, kita dapat mempertahankan motivasi dan optimisme dalam menghadapi tantangan yang lebih besar.

Faktor eksternal

Menurut Angela Duckworth, selain empat elemen vital internal yang telah disebutkan sebelumnya, ada juga empat faktor eksternal yang dapat membantu menumbuhkan *grit* dalam diri karyawan. Berikut adalah penjelasan tentang empat faktor eksternal tersebut:

- a. *Cultural Environment* (Lingkungan Budaya): Budaya organisasi atau lingkungan kerja yang mendorong nilai-nilai seperti ketekunan, ketahanan, dan kerja keras dapat membantu menumbuhkan *grit* dalam diri karyawan. Ketika karyawan berada di lingkungan di mana mereka didorong untuk mengembangkan keterampilan dan mencapai tujuan mereka, mereka

cenderung lebih termotivasi untuk bertahan dan berjuang menghadapi rintangan.

- b. *Parenting Style* (Gaya Pengasuhan): Pengasuhan yang memberikan dukungan, dorongan, dan batasan yang jelas juga dapat membantu menumbuhkan *grit* dalam diri individu. Ketika seseorang dibesarkan dalam lingkungan yang memberikan tantangan yang seimbang dan memberikan dukungan emosional, mereka cenderung mengembangkan kemampuan untuk bertahan dan mengatasi kesulitan.
- c. *Peer Group* (Kelompok Sebaya): Interaksi dengan kelompok sebaya yang positif dan mendukung juga dapat berperan penting dalam menumbuhkan *grit*. Ketika seseorang berinteraksi dengan individu-individu yang memiliki nilai-nilai *grit* yang kuat dan saling mendukung, mereka dapat terinspirasi dan didorong untuk mengembangkan *grit* dalam diri mereka sendiri.
- d. *Role Models* (Panutan): Mempunyai panutan atau teladan yang memiliki karakteristik *grit* yang kuat juga dapat membantu menumbuhkan *grit* dalam diri karyawan. Ketika seseorang memiliki panutan yang berhasil menunjukkan ketekunan, ketahanan, dan kerja keras, mereka dapat terinspirasi untuk meniru sikap dan perilaku yang sama.

Dengan memperhatikan faktor-faktor eksternal ini, organisasi dan individu dapat menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan *grit* dalam diri karyawan. Dengan demikian, faktor-faktor eksternal ini dapat berperan penting dalam membentuk sikap dan perilaku *grit* dalam konteks tempat kerja.

2.2.2.4 Macam-Macam Tipologi Grit.

Menurut Gretchen Rubin dalam bukunya yang berjudul "*The Four Tendencies: The Indispensable Personality Profiles That Reveal How to Make Your Life Better (and Other People's Lives Better, Too)*".(2017). Ada empat tipologi utama *Grit*, yaitu: Penegak: Tipe orang seperti ini dikenal karena disiplin dan pengendalian diri. Mereka menetapkan standar yang tinggi untuk diri mereka sendiri dan berusaha untuk mencapainya. Penegak didorong oleh rasa tanggung jawab dan keinginan untuk melakukan yang terbaik..

1. *Obliger*: *Obliger* adalah orang yang sangat termotivasi oleh akuntabilitas dan tenggat waktu eksternal. Mereka didorong oleh rasa tanggung jawab dan kebutuhan untuk memenuhi harapan. *Obliger* sering kali sukses dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya karena kemampuan mereka untuk tetap berada di jalur dan memenuhi tenggat waktu.
2. *Pemberontak* : *Pemberontak* adalah individu yang didorong oleh keinginan akan kebebasan dan otonomi. Mereka sering kali merupakan nonkonformis yang menolak tekanan dan otoritas eksternal. *Pemberontak* dikenal karena kreativitas dan pemikiran inovatifnya, namun mereka juga kesulitan mengatasi penundaan dan kurangnya disiplin.
3. *Penanya*: *Penanya* adalah orang yang didorong oleh keinginan akan pengetahuan dan pemahaman. Mereka dikenal karena pikiran analitis dan kemampuan mereka mempertanyakan otoritas. *Penanya* sering kali sukses dalam kehidupan pribadi dan profesionalnya karena kemampuan mereka berpikir kritis dan memecahkan masalah

Tipologi-tipologi ini tidak eksklusif satu sama lain, dan individu mungkin menunjukkan ciri-ciri dari berbagai kategori. Memahami tipologi *Grit* seseorang dapat membantu dalam mengembangkan strategi untuk pertumbuhan pribadi dan profesional, serta dalam membangun tim dan organisasi yang efektif.

2.2.2.5 Indikator Grit atau Aspek-Aspek Grit

Menurut Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly. (2007), Indikator grit adalah seperangkat karakteristik yang menandai ketekunan dan keuletan seseorang dalam mengejar tujuan jangka panjang. Ini adalah kombinasi dari ketekunan, keberanian, hasrat, dan daya tahan mental-emosional yang memungkinkan seseorang untuk tetap fokus dan terus berusaha meskipun dihadapkan pada tantangan atau kegagalan. Pada tahun 2007, Duckworth dan rekannya membuat alat ukur grit dengan nama *Grit Scale (Grit-O)*. Dua tahun kemudian, Duckworth dan Quinn (2009) mengubah *Grit-O* menjadi versi yang lebih singkat, *Grit Short Scale (Grit-S)*, yang memiliki hanya 8 item. Kemampuan

seseorang untuk bertahan hidup dan bekerja keras untuk mencapai tujuan jangka panjang sangat dipengaruhi oleh *grit*. Berikut adalah beberapa aspek dari *grit* beserta penjelasannya:

1. *Consistency of Interest* (konsistensi minat)

salah satu aspek penting dari *grit* yang menunjukkan tingkat ketahanan seseorang dalam mempertahankan minat dan komitmen terhadap tujuan atau aktivitas tertentu dalam jangka waktu yang panjang, terlepas dari kesulitan atau hambatan yang muncul.

Grit melibatkan komitmen jangka panjang terhadap tujuan atau aktivitas tertentu. Individu yang memiliki *grit* akan tetap berusaha dan tidak mudah menyerah meskipun menghadapi kesulitan atau hambatan dalam mencapai tujuan mereka.

2. *Perseverance of Effort* (ketekunan usaha).

Beberapa hal yang mempengaruhi *Perseverance of Effort*

1. Kegigihan (*Perseverance*) dan keberanian

Keberanian merupakan indikator penting dari *grit*. Ini mencakup kemampuan untuk menghadapi tantangan dengan kepala tegak dan mengambil risiko yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Orang yang memiliki keberanian yang tinggi tidak terpengaruh oleh rasa takut atau keraguan, tetapi mereka melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh dan belajar. Keberanian juga mendorong individu untuk tetap optimis dan gigih meskipun menghadapi kegagalan atau situasi yang tidak pasti.

Kegigihan merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan dan terus menerus bekerja keras meskipun dihadapkan pada rintangan, kegagalan, atau kesulitan. Individu yang memiliki ketahanan yang tinggi akan tetap gigih dalam mengejar tujuan mereka tanpa menyerah di tengah jalan.

2. Gairah (*Passion*):

Gairah merujuk pada perasaan yang kuat terhadap suatu tujuan atau aktivitas tertentu. Ini merupakan dorongan emosional yang mendorong seseorang untuk mengejar tujuan atau melakukan aktivitas dengan penuh semangat, antusiasme, dan komitmen. Gairah juga berperan sebagai sumber motivasi internal yang

membantu individu tetap fokus dan konsisten dalam upaya mereka, meskipun menghadapi tantangan yang berat.

Hasrat dan antusiasme memainkan peran kunci dalam membantu seseorang mempertahankan ketekunan. Dorongan intrinsik yang kuat dan ketertarikan mendalam terhadap tujuan memotivasi seseorang untuk terus berusaha meskipun menghadapi rintangan atau kegagalan. Hasrat dan antusiasme ini membakar api dalam diri seseorang dan mempertahankan semangatnya bahkan di tengah badai.

3. Konsistensi dalam usaha:

Konsistensi adalah fondasi dari *grit*. Ini mencakup kemauan untuk terus bekerja keras dan tetap berkomitmen pada tujuan, bahkan ketika menghadapi rintangan atau kegagalan. Orang dengan konsistensi yang tinggi tidak mudah menyerah, tetapi mereka mempertahankan tekad mereka meskipun dihadapkan pada kesulitan. *Grit* juga mencakup konsistensi dalam usaha. Individu yang memiliki *grit* akan terus bekerja keras dan tidak mengendurkan usaha mereka meskipun telah mencapai beberapa tingkat kesuksesan atau prestasi.

4. Ketekunan dan disiplin :

Grit melibatkan tingkat ketekunan dan disiplin yang tinggi dalam mengejar tujuan atau aktivitas tertentu. Individu yang memiliki *grit* akan tetap fokus dan terorganisir dalam usaha mereka untuk mencapai apa yang mereka inginkan.

Indikator *grit* bekerja bersama untuk membentuk karakteristik yang kuat dan memungkinkan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang mereka. Dengan konsistensi, keberanian, hasrat, dan komitmen yang kokoh, seseorang dapat mengatasi rintangan apapun yang mungkin menghalangi jalannya menuju kesuksesan.

2.2.2.6 Grit dalam Prespektif Islam

Dalam perspektif Islam, *grit* didefinisikan sebagai kesungguhan dan ketekunan dalam mengejar tujuan hidup yang baik dan menghadapi ujian. memiliki relevansi yang kuat dalam perspektif Islam. Dalam ajaran Islam, konsep kesungguhan dan ketekunan ditekankan sebagai bagian dari tata cara hidup yang baik dan sebagai bagian dari perjalanan spiritual seseorang. Ada beberapa konsep dalam Islam yang mencerminkan nilai-nilai *grit*:

Ketahanan (Sabar): Sabar merupakan konsep yang sangat penting dalam Islam dan sering kali dikaitkan dengan grit. Ketahanan dalam Islam mencakup kesabaran, ketekunan, dan keteguhan hati dalam menghadapi cobaan atau kesulitan. Ini memungkinkan seseorang untuk tetap tenang dan bersikap bijaksana dalam menghadapi ujian hidup. Semangat (Semangat Juang): Semangat juang atau semangat untuk terus berjuang adalah bagian penting dari grit dalam perspektif Islam. Semangat ini mendorong seseorang untuk tetap termotivasi dan bersemangat dalam mencapai tujuan, meskipun dihadapkan pada tantangan atau rintangan yang sulit.

Konsistensi (Istiqamah): Istiqamah, atau konsistensi dalam menjalankan ajaran Islam dan menjalani kehidupan sehari-hari, juga merupakan bagian dari konsep grit. Ini melibatkan tekad untuk tetap berada di jalan yang benar, menjalankan kewajiban agama dengan konsisten, dan tidak tergoyahkan oleh godaan atau tantangan yang muncul. Kerja Keras (Ijtihad): Konsep ijtihad, atau usaha keras dalam mencapai tujuan, juga penting dalam grit dalam perspektif Islam. Ini melibatkan komitmen untuk bekerja keras dan berusaha sebaik mungkin dalam mencapai tujuan, serta untuk tidak menyerah meskipun menghadapi kesulitan atau kegagalan.

Salah satu nilai penting dalam mencapai tujuan hidup yang baik dalam Islam adalah kesungguhan dan ketekunan. Sebagai umat Muslim, kita diminta untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan hidup yang bermanfaat, baik di dunia maupun akhirat. Di dalam Al-Quran, Allah SWT berfirman

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا فَتَحَسَّسُوْا مِنْ يُۤوسُفَ وَ اٰخِيْهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا يَآئِسُ
مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ

Artinya: "Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir." (QS. Yusuf: 87).

Dalam ayat ini, Allah SWT mengajarkan kita untuk terus berharap pada rahmat-Nya dan tidak putus asa ketika kita menghadapi ujian dan cobaan yang ada dalam hidup kita. Kepercayaan kepada rahmat Allah menjadi sumber kekuatan bagi umat manusia untuk tetap bertahan dalam kondisi sulit. Dengan

terus berusaha dan berserah diri kepada-Nya, kita diajarkan bahwa setiap kesulitan selalu disertai dengan kemudahan yang telah Allah janjikan.

Grit adalah nilai penting dalam perspektif Islam dalam menghadapi tantangan dan kesulitan. Sebagai umat Muslim, kita harus menghadapi berbagai cobaan dan ujian dalam hidup dengan tulus dan yakin. Di dalam Al-Quran, Allah SWT berfirman :

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya "Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.." (QS. Al-Insyirah: 5-6). Dalam ayat ini, Allah SWT mengajarkan kita untuk tetap sabar dan gigih dalam menghadapi kesulitan hidup, karena setelah kesulitan pasti ada kemudahan.

حَدَّثَنَا يَزِيدُ بْنُ هَارُونَ، عَنْ أَبِي بَنِي سَعْيَةَ، عَنْ أَبِي حَمْزَةَ، عَنْ عَائِشَةَ وَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: «إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْعَائِدَ بِاللَّهِ مِنَ النَّارِ وَالْعَادُّنَا أَبُو عَبْدِ اللَّهِ، إِذْ بِاللَّهِ مِنَ النَّارِ الْعَائِدُ بِهِ تَهْيِئُهُمُ النَّارُ» قَالَ قَاع: وَشَهِدُ مُحَمَّدٍ رَسُولُ اللَّهِ

Artinya" Dan telah menceritakan kepada kami Ibnu Numair telah menceritakan kepada kami bapakku telah menceritakan kepada kami Sa'd bin Sa'id telah mengabarkan kepadaku Al Qasim bin Muhammad dari Aisyah ia berkata; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Amalan yang paling dicintai Allah adalah yang terus-menerus (dilakukan) meskipun sedikit." Al Qasim berkata; Dan Aisyah, bila ia mengerjakan suatu amalan, maka ia kan menekuninya".

Hadits tersebut menjelaskan bahwa meskipun tindakan kecil, Allah menyukai tindakan yang dilakukan secara konsisten. Sebagai seorang muslim, Anda diharuskan untuk konsisten dalam mengerjakan apa pun yang Anda lakukan. Jadi, dalam perspektif Islam, "Grit" adalah kesungguhan dan ketekunan dalam mengejar tujuan hidup yang baik dan menghadapi ujian dan tantangan dengan keyakinan dan keikhlasan. Sebagai umat Muslim, kita harus selalu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan hidup yang bermanfaat, gigih dan tekun dalam menjalankan ibadah, dan dengan penuh keyakinan pada rahmat dan pertolongan Allah SWT, kita harus menghadapi ujian hidup.

2.2.3 Self efficacy

2.2.3.1 Pengertian Self Efficacy.

Self-efficacy didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tingkat kinerja yang diinginkan dan menguasai situasi yang mempengaruhi kehidupan mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Bandura, self-efficacy adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan suatu tindakan atau mengatasi situasi tertentu dengan keyakinan bahwa mereka akan berhasil melakukannya. *Self-efficacy*, sebagaimana didefinisikan oleh Bandura (2001), adalah keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengontrol berbagai aspek dari diri mereka sendiri dan situasi di sekitar mereka. Keyakinan ini mencakup pandangan individu terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan, mengatasi rintangan, dan mengelola tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Lebih dari sekadar keyakinan dalam kemampuan fisik, self-efficacy juga melibatkan keyakinan dalam kemampuan kognitif dan sosial.

Bandura dan Wood (1989) menjelaskan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam menentukan bagaimana seseorang mencapai kesuksesan dan mengatasi tantangan. Dalam konteks keterampilan dalam bekerja, *self-efficacy* karyawan membantu mereka untuk tetap gigih dan termotivasi dalam melatih diri agar mahir dalam menjalankan tugas. Bandura (1991) lebih lanjut menjelaskan bahwa individu yang memiliki self-efficacy tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan sukses. Di sisi lain, individu dengan *self-efficacy* rendah akan menghadapi kesulitan dalam mencapai kesuksesan dan menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Penjelasan ini juga didukung oleh Ferdyansyah (2020), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *self-efficacy* seseorang, semakin mudah bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sebaliknya, semakin rendah *self-efficacy* seseorang, semakin sulit bagi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan di lingkungan kerjanya. Dalam konteks pekerjaan, hal ini dapat dipahami bahwa karyawan dengan *self-efficacy* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik

dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan mereka dengan sukses, sementara karyawan dengan *self-efficacy* rendah mungkin menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan pekerjaan mereka dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien.

2.2.3.2 Teori Self Efficacy

Teori *self-efficacy* (keyakinan diri) pertama kali dikembangkan oleh psikolog Albert Bandura pada tahun 1977. Bandura adalah seorang ahli psikologi sosial yang terkenal karena kontribusinya dalam bidang teori pembelajaran sosial dan teori kognitif sosial. Teori *self-efficacy* merupakan salah satu konsep utama dalam teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Bandura.

Menurut teori *self-efficacy*, keyakinan diri seseorang akan mempengaruhi perilaku, pemikiran, dan emosi mereka. Keyakinan diri yang tinggi cenderung memotivasi individu untuk mengambil tindakan, bertahan dalam menghadapi rintangan, dan bertindak secara efektif dalam mengatasi tantangan. Sebaliknya, keyakinan diri yang rendah dapat menghambat kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan mereka.

Self-efficacy memainkan peran kunci dalam mempengaruhi perilaku individu. Individu yang percaya diri dalam kemampuan mereka cenderung mengambil tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan mereka dan bertahan dalam menghadapi hambatan. Tingkat *self-efficacy* yang tinggi juga terkait dengan kinerja yang lebih baik dalam berbagai bidang, termasuk akademik, profesional, dan sosial.

Self-efficacy memiliki peran penting dalam memengaruhi bagaimana individu menetapkan tujuan serta seberapa tinggi ambisi yang ingin mereka capai. Individu dengan tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menetapkan target yang lebih menantang dan ambisius, karena mereka yakin akan kemampuan mereka untuk mencapainya. Rasa percaya diri ini mendorong mereka untuk menghadapi berbagai tantangan dengan tekad dan usaha yang maksimal, sehingga meningkatkan peluang keberhasilan dalam mencapai tujuan-tujuan tersebut.

Namun, *self-efficacy* bukanlah sesuatu yang statis. Tingkat keyakinan diri seseorang terhadap kemampuannya dapat berubah seiring waktu, dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pengalaman baru, proses pembelajaran, serta intervensi khusus yang dirancang untuk meningkatkan *self-efficacy*. Misalnya,

keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu dapat memperkuat keyakinan diri, sementara kegagalan dapat melemahkannya. Selain itu, umpan balik dari orang lain dan pengamatan terhadap kesuksesan atau kegagalan orang lain juga dapat memengaruhi tingkat *self-efficacy*. Oleh karena itu, *self-efficacy* adalah aspek psikologis yang bersifat dinamis dan dapat berkembang atau menurun tergantung pada pengalaman dan situasi yang dihadapi

Dengan demikian, teori *self-efficacy* menurut Bandura menyediakan kerangka kerja yang kuat untuk memahami bagaimana keyakinan individu terhadap kemampuan mereka memengaruhi perilaku, prestasi, dan kesejahteraan mereka dalam berbagai konteks kehidupan. Orang yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang sangat baik dalam menjalankan berbagai tugas. Mereka dengan *self-efficacy* yang tinggi secara antusias menyambut tantangan yang dihadapi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

1. Mereka mampu mengatasi masalah dengan efektif.
2. Mereka yakin bahwa mereka akan berhasil menghadapi masalah atau rintangan.
3. Mereka melihat masalah sebagai sebuah tantangan yang harus dihadapi, bukan dihindari.
4. Mereka gigih dalam upaya mereka untuk menyelesaikan masalah.
5. Mereka memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuan mereka sendiri.
6. Mereka cepat bangkit dari kegagalan yang mereka alami.
7. Mereka cenderung mencari situasi baru.

2.2.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Self Efficacy

Menurut Bandura, ada beberapa faktor yang memengaruhi *self-efficacy* pada individu, yang meliputi:

1. Budaya:

Nilai, kepercayaan, dan proses pengaturan diri dalam budaya dapat memengaruhi penilaian *self-efficacy* seseorang. Budaya juga dapat memengaruhi keyakinan dan penilaian individu terhadap kemampuan dirinya.

Oleh karena itu, penting bagi individu untuk tetap menjadi diri sendiri dan menjauhkan diri dari pengaruh budaya yang negatif.

2. Gender:

Dibandingkan dengan pria yang bekerja, wanita seringkali memiliki kemandirian yang tinggi dalam mengelola tugasnya, terutama dalam peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan profesional. Ini adalah hasil dari perbedaan gender.

3. Sifat Tugas:

Tingkat kompleksitas dan kesulitan suatu tugas dapat memengaruhi penilaian individu terhadap kemampuan dirinya. Semakin kompleks tugasnya, semakin rendah penilaian kemampuan diri individu tersebut, dan sebaliknya.

4. Intensif Eksternal:

Faktor lain yang memengaruhi *self-efficacy* adalah intensif yang diterima individu. Intensif tersebut, seperti penghargaan atau pengakuan atas keberhasilan seseorang, dapat meningkatkan *self-efficacy*.

5. Status atau Peran Individu dalam Lingkungan:

Individu dengan status yang lebih tinggi cenderung memiliki kontrol yang lebih besar, yang berarti mereka juga lebih *self-efficacy*. Di sisi lain, individu dengan status yang lebih rendah cenderung memiliki kontrol yang lebih rendah.

6. Informasi tentang Kemampuan Diri:

Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan memperoleh informasi positif tentang kemampuan mereka, sedangkan individu dengan *self-efficacy* rendah akan cenderung menerima informasi negatif.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi *self-efficacy* meliputi budaya, gender, sifat tugas, intensif eksternal, status atau peran dalam lingkungan, dan informasi tentang kemampuan diri.

2.2.3.4 Indikator Self efficacy

Indikator *self-efficacy*, merujuk pada dimensi-dimensi *self-efficacy* seperti tingkat, umum, dan kekuatan. Menurut Bandura & Adam dalam Kartika (2018) merumuskan beberapa indikator *self-efficacy* sebagai berikut:

1. Tingkat Kesulitan: Ini mengacu pada seberapa sulitnya tugas atau tantangan yang dihadapi oleh individu. Tingkat kesulitan yang lebih tinggi biasanya

akan menuntut tingkat *self-efficacy* yang lebih tinggi pula untuk merasa yakin dalam menghadapinya. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi akan cenderung merasa mampu mengatasi bahkan tantangan yang sulit.

2. Luas Bidang Perilaku:: Ini merujuk pada seberapa banyak aspek kehidupan atau bidang tugas yang tercakup dalam keyakinan *self-efficacy* seseorang. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi mungkin merasa percaya diri dalam berbagai situasi atau bidang kehidupan, sementara individu dengan *self-efficacy* yang lebih rendah mungkin merasa percaya diri hanya dalam konteks tertentu..
3. Kekuatan: Ini mengacu pada seberapa kuat keyakinan seseorang dalam kemampuannya sendiri. Orang dengan *self-efficacy* yang kuat akan merasa yakin dan tahan terhadap keraguan atau hambatan yang muncul dalam mencapai tujuan mereka.

Semua indikator ini mencerminkan bagaimana keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan yang ditetapkan. Penting untuk dicatat bahwa *self-efficacy* bersifat *domain-specific*, artinya keyakinan individu dapat bervariasi tergantung pada tugas atau situasi tertentu. Misalnya, seseorang mungkin memiliki *self-efficacy* yang tinggi dalam melakukan tugas akademik, tetapi memiliki *self-efficacy* yang rendah dalam berbicara di depan umum

2.2.3.5 Self Efficacy dalam Prespektif Islam

Persepsi seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau mencapai tujuannya disebut *self-efficacy*. *Self-efficacy* berdampak pada motivasi seseorang, yang kemudian akan mendorong mereka untuk melakukan lebih banyak upaya.. Allah Swt berfirman

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُمْ أَمَرَ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Konsep self-efficacy dalam perspektif al-Qur'an mengungkapkan dimensi spiritual yang komprehensif, yang melampaui pendekatan psikologis konvensional. Kerangka konseptual ini mempertemukan antara potensi manusia (*ahsan al-taqwim*) dengan kedaulatan ilahi, menciptakan paradigma keyakinan yang mendalam dan *transformatif*. *Substansi self-efficacy* dalam konteks keimanan meliputi dimensi yang lebih luas:

1. Keyakinan fundamental terhadap Allah, yang merupakan sumber kekuatan intrinsik dan motivasi tertinggi. Hal ini mencakup harapan mendalam akan rahmat dan pertolongan-Nya, di mana keyakinan seseorang tidak sekadar bersifat psikologis, melainkan spiritual. Individu memandang setiap tantangan sebagai kesempatan untuk menunjukkan keteguhan iman dan kepercayaan total kepada rencana Ilahi.
2. Pengakuan filosofis akan keterlibatan Allah dalam setiap upaya manusia, yang menempatkan konsep usaha dalam kerangka teologis. Keberhasilan tidak semata-mata dinilai dari hasil empiris, melainkan dari kualitas niat, proses perjuangan, dan kesadaran akan kehendak Tuhan. Manusia dipandang sebagai agen yang aktif namun sekaligus rendah hati, mengakui bahwa segala pencapaian pada akhirnya berasal dari kuasa Allah Swt.

Pendekatan ini menghadirkan *self-efficacy* tidak sekadar sebagai konstruk psikologis, melainkan sebagai manifestasi spiritual yang mendalam, di mana keyakinan diri terintegrasi secara harmonis dengan kesadaran ketuhanan. Selain itu ada juga hadist yang menjelaskan tentang *self efficacy* yaitu mengenai self efficacy dalam hal optimis dalam kitab shahib bukhori yaitu sebagai berikut:

حَدَّثَنَا مُعَلَّى بْنُ أَسَدٍ حَدَّثَنَا عَبْدُ الْعَزِيزِ بْنُ مُحَمَّدٍ حَدَّثَنَا خَالِدٌ عَنْ عِكْرَمَةَ عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا أَنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ دَخَلَ عَلَى أَغْرَابِيٍّ يَعْوُدُهُ قَالَ وَكَانَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا دَخَلَ عَلَى مَرِيضٍ يَعْوُدُهُ فَقَالَ لَهُ لَا بَأْسَ طَهُورٌ إِنْ شَاءَ اللَّهُ قَالَ قُلْتُ طَهُورٌ كَلَّا بَلْ هِيَ حُمَّى تَفُورُ أَوْ تَنْوَرُ عَلَى شَيْخٍ كَبِيرٍ تَزِيرُهُ الْقُبُورَ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَتَنَعَمْ إِذَا

Artinya: "Shahih Bukhari 5224: Telah menceritakan kepada kami Mu'allaa bin Asad telah menceritakan kepada kami Abdul Aziz bin Muhtar telah menceritakan kepada kami Khalid dari Ikrimah dari Ibnu Abbas ra bahwa Nabi saw. pernah menjenguk seorang Arab badui, Ibnu Abbas melanjutkan: "Setiap kali beliau menjenguk orang sakit, maka beliau akan mengatakan kepadanya: "Tidak apa-apa, Insya Allah baik-baik saja." Ibnu Abbas berkata: lalu aku bertanya: "Baik?!, tidak mungkin, sebab penyakit yang di deritanya adalah demam yang sangat kritis, yang apabila diderita oleh orang tua akan menyebabkannya meninggal dunia." Maka Nabi saw. bersabda: "Kalau begitu, memang benar."

Hadis ini menunjukkan pentingnya membangun sikap berpikir positif terhadap situasi atau masalah yang dihadapi melainkan memandangnya dengan sikap optimisme dan berdoa dengan harapan Rasulullah SAW memberikan nasihat mendalam melalui sabdanya: "Jadilah seperti orang asing atau pengembara di dunia ini," mengajak manusia untuk memahami sifat sementara kehidupan duniawi dan senantiasa mempersiapkan bekal untuk kehidupan abadi. Ibnu Umar melengkapi pesan tersebut dengan mengingatkan pentingnya memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Beliau menekankan perlunya memanfaatkan masa sehat sebelum sakit, dan masa hidup sebelum mati, dengan keyakinan bahwa Allah SWT akan memberikan yang terbaik bagi setiap hamba-Nya. Pesan fundamental dari kedua tokoh ini adalah ajakan untuk hidup bermakna, senantiasa bersyukur, dan mengembangkan diri dengan kesadaran akan keterbatasan waktu dan kekuasaan Ilahi.

Konsep *self efficacy* dalam hadis ini adalah magnitude bahwa seseorang memiliki keyakinan dan kemampuan jika dihadapkan pada situasi yang sulit untuk tetap berpikir positif dan optimisme. Optimisme merupakan sebuah sikap yang mendorong seorang individu untuk terus berusaha pantang menyerah untuk mencapai tujuan dan cita-cita yang diinginkan (Zulkifli, 2017). Optimisme adalah keyakinan bahwa peristiwa di masa depan akan melahirkan sesuatu yang positif (Suseno, 2013). Adapun dasar sikap optimisme yakni keyakinan hati dan berpikir positif (Anshory & Hafid, 2022). Optimisme dalam bentuk ucapan sangat penting karena akan menimbulkan pikiran positif dan perbuatan positif.

2.2.4 Workplace Spirituality

2.2.4.1 Pengertian Workplace Spirituality

Menurut Kinjerski dan Skrypnek (2006), *workplace spirituality* adalah "perasaan yang memperkaya dan memperdalam kehidupan pribadi dan profesional karyawan melalui hubungan yang bermakna dengan orang lain di tempat kerja, pengalaman yang berarti, dan kontribusi terhadap tujuan yang lebih besar daripada diri sendiri jelaskan lebih luas. *Workplace spirituality*, menurut Ashmos dan Duchon (2000), melampaui sekadar tugas-tugas dan rutinitas kerja sehari-hari. Ini mencakup pengalaman dan pemahaman mendalam tentang dimensi spiritual yang hadir dalam setiap aspek pekerjaan seseorang. Dalam lingkungan kerja yang mengadopsi spiritualitas, individu diundang untuk menjelajahi makna yang lebih dalam di balik tugas-tugas mereka, memperkuat ikatan mereka dengan orang lain di tempat kerja dan dengan organisasi mereka.

Pemahaman ini tidak hanya mencakup aspek praktis pekerjaan, tetapi juga mencakup dimensi yang lebih luas dari keberadaan manusia dan tujuan hidup mereka. Ketika individu merasa terhubung dengan dimensi spiritual dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung mencari makna yang lebih dalam dalam setiap tindakan dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Ini dapat memunculkan perasaan yang kuat dari kedalaman dan kebermaknaan, bahkan dalam tugas-tugas yang sederhana sekalipun. Selain itu, hubungan interpersonal di tempat kerja juga menjadi sangat penting dalam konteks spiritualitas kerja. Ketika individu merasakan koneksi yang kuat dengan rekan kerja dan organisasi, hal ini memperkuat pengalaman spiritual mereka. Kolaborasi, dukungan, dan pertukaran ide yang terjadi dalam hubungan kerja yang sehat dapat menjadi sumber inspirasi dan penguatan bagi dimensi spiritual individu.

Dalam keseluruhan, *workplace spirituality* bukanlah sekadar tentang melakukan tugas-tugas kerja, tetapi juga tentang menemukan makna yang lebih dalam dalam pekerjaan dan hubungan dengan orang lain. Ini menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kesejahteraan holistik karyawan, dengan fokus pada perkembangan spiritual mereka serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagaimana dipahami oleh Milliman, Czaplewski, dan Ferguson

(2003), menyoroti perasaan yang berkembang dari hubungan kerja yang memperhatikan nilai-nilai spiritual dan moral yang dianggap penting bagi individu. Konsep ini membawa dimensi spiritual ke dalam lingkungan kerja, mengakui bahwa pekerjaan bukan hanya tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga tentang pertumbuhan pribadi, nilai-nilai, dan makna yang lebih dalam

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Workplace Spirituality

Workplace spirituality dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat memengaruhi pengalaman spiritual karyawan di tempat kerja. Beberapa faktor yang mempengaruhi *workplace spirituality* beserta pandangan para ahli adalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi: Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk *workplace spirituality*. Budaya yang mendukung nilai-nilai seperti empati, keadilan, kolaborasi, dan pemberdayaan dapat menciptakan lingkungan yang mempromosikan pertumbuhan spiritual karyawan. (Milliman, Czaplewski, & Ferguson, 2003).
2. Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang mendukung, visioner, dan berorientasi pada kebermaknaan dapat memengaruhi *workplace spirituality* secara signifikan. Kepemimpinan yang menunjukkan kepercayaan, penghargaan, dan dukungan terhadap kebutuhan spiritual karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih spiritual. (Ashmos & Duchon, 2000).
3. Hubungan Antarpersonal: Hubungan yang bermakna antara rekan kerja dan atasan juga dapat memengaruhi *workplace spirituality*. Hubungan yang didasarkan pada kepercayaan, saling penghargaan, dan dukungan dapat memperdalam pengalaman spiritual individu di tempat kerja. (Kinjerski & Skrypnek, 2006).
4. Kesesuaian Nilai: Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi juga dapat mempengaruhi *workplace spirituality*. Ketika individu merasa bahwa nilai-nilai mereka sejalan dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi, mereka

cenderung merasa lebih terhubung secara spiritual dengan pekerjaan mereka. (Fry, 2003).

5. **Makna Kerja:** Pengalaman makna dalam pekerjaan juga merupakan faktor penting dalam *workplace spirituality*. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki tujuan yang lebih besar dan memberikan kontribusi yang berarti, mereka cenderung merasakan pertumbuhan spiritual di tempat kerja. (Kinjerski & Skrypnek, 2006).

Memahami faktor-faktor ini dapat membantu organisasi mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan *workplace spirituality* dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan holistik karyawan.

2.2.4.3 Indikator Workplace Spirituality

Indikator *workplace spirituality* adalah ukuran atau tanda-tanda yang digunakan untuk mengukur tingkat spiritualitas di tempat kerja. Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) berikut adalah indikator dari spiritualitas tempat kerja berdasarkan dimensi-dimensi yang ada :

1. *Meaningful Work* (Pekerjaan yang bermakna) : Ini mencakup aspek individu yang lebih dalam, yaitu perasaan mendalam tentang arti dan tujuan dari pekerjaan yang dijalani. Pada intinya, *meaningful work* mencerminkan bagaimana seseorang merasakan bahwa pekerjaannya memiliki makna yang signifikan dalam kehidupan mereka, bukan hanya sebagai sekadar sumber penghasilan atau tugas yang harus diselesaikan. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka sejalan dengan nilai-nilai pribadi mereka dan berkontribusi pada pencapaian tujuan yang mereka anggap penting, mereka cenderung merasa lebih terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka dan memiliki motivasi yang tinggi untuk memberikan yang terbaik..
2. *Sense of Community* (Koneksi dan Hubungan Antarpersonal): Kualitas hubungan antara rekan kerja dan atasan, serta tingkat keterlibatan dalam komunitas kerja, juga dapat menjadi indikator penting dari *workplace spirituality*. Koneksi yang kuat, saling penghargaan, dan dukungan di antara

individu di tempat kerja dapat mencerminkan tingkat spiritualitas yang tinggi.

3. *Alignment Values With Organization* (kesesuaian antara sistem nilai individu dan budaya organisasi: merujuk pada sejauh mana nilai-nilai dan keyakinan individu sejalan atau sesuai dengan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi tempat mereka bekerja atau terlibat. Keselarasan nilai-nilai antara individu dan organisasi penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Ketika individu merasa bahwa nilai-nilai mereka diakui dan dihargai oleh organisasi, mereka cenderung lebih berkomitmen, terlibat, dan termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, ketidaksesuaian nilai-nilai dapat menyebabkan konflik nilai, ketidakpuasan kerja, dan rendahnya kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan keselarasan nilai-nilai sebagai bagian dari upaya manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi.

Memantau indikator-indikator ini dapat membantu organisasi mengevaluasi dan meningkatkan *workplace spirituality*, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih memuaskan dan berarti bagi karyawan.

2.2.4.4 Workplace Spirituality dalam Prespektif Islam

Workplace spirituality dalam perspektif Islam mengacu pada integrasi nilai-nilai spiritual dan prinsip-prinsip agama Islam dalam lingkungan kerja. Para ahli sering kali mengaitkan konsep ini dengan konsep etika Islam, tanggung jawab sosial, dan pemahaman tentang hubungan yang bermakna antara individu, pekerjaan, dan Tuhan.

Dalam konteks ini, *workplace spirituality* dalam perspektif Islam menekankan pentingnya menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan integritas, keadilan, dan rasa tanggung jawab yang tinggi, sejalan dengan ajaran Islam. Ini mencakup kesadaran akan hak-hak dan kewajiban karyawan, serta pentingnya memperlakukan rekan kerja dengan hormat, keadilan, dan empati. Para ahli Islam

juga menyoroti pentingnya mencari makna dan tujuan yang lebih dalam dalam pekerjaan, sejalan dengan konsep makrifatullah (pengetahuan tentang Tuhan) dalam Islam. Ini berarti bahwa pekerjaan bukan hanya sekadar sumber penghasilan, tetapi juga kesempatan untuk mengembangkan hubungan yang lebih dekat dengan Allah melalui pelayanan kepada sesama manusia dan kontribusi positif bagi masyarakat.

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۖ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۖ (٨)

Artinya : “Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya.”

Pandangan tersebut menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja individu dengan komitmen, motivasi, loyalitas, stabilitas, dan produktivitasnya di tempat kerja. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, ia cenderung lebih terikat dengan organisasi dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk memberikan kontribusi maksimal. Hal ini dapat menghasilkan karyawan yang lebih loyal, stabil, dan produktif, yang pada gilirannya menguntungkan organisasi secara keseluruhan.

Pandangan ini juga mencerminkan nilai-nilai spiritual yang ditemukan dalam banyak agama, termasuk Islam, yang menekankan pentingnya melakukan perbuatan baik dan menghindari perbuatan buruk. Ayat yang disebutkan dari Al-Qur'an, Surat Al-Zalzalah ayat 7-8, menegaskan bahwa setiap amal perbuatan akan diperhitungkan, baik yang kecil maupun besar, dan akan mendapatkan balasan sesuai dengan perbuatannya. Ini mengajarkan umat manusia untuk selalu berusaha melakukan perbuatan baik dengan sebaik-baiknya, sesuai dengan ajaran Islam.

Dengan demikian, pandangan ini mengaitkan antara kepuasan kerja individu dengan prinsip-prinsip spiritual dan moral yang ditemukan dalam agama, dan menekankan pentingnya berkomitmen untuk melakukan perbuatan baik dan berkualitas di tempat kerja. Dalam konteks ini, kesadaran akan tanggung jawab

moral dan spiritual dapat menjadi motivator bagi individu untuk bekerja dengan baik dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan.

2.2.5 Person Organization Fit

2.2.5.1 Pengertian Person Organization Fit

Teori *Person-Organization Fit (PO Fit)* yang dikembangkan oleh Kristof-Brown et al. (2005) menyoroti pentingnya kesesuaian antara individu dan organisasi dalam mencapai keberhasilan di tempat kerja. Teori ini menekankan bahwa kecocokan antara karakteristik individu (seperti nilai, minat, dan kepribadian) dengan karakteristik organisasi (seperti budaya, struktur, dan nilai) dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja individu. Dalam kerangka teori PO Fit, terdapat dua dimensi utama dari kesesuaian:

1. **Supplementary Fit:** Dimensi ini mengacu pada kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi yang saling melengkapi atau serupa. Artinya, individu memilih organisasi yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan diri mereka sendiri atau berusaha untuk beradaptasi dengan karakteristik organisasi yang ada.
2. **Complementary Fit:** Dimensi ini mengacu pada kesesuaian antara karakteristik individu dan organisasi yang saling melengkapi atau berbeda. Artinya, individu membawa karakteristik unik mereka sendiri ke dalam organisasi yang membutuhkan atau menghargai karakteristik tersebut.

Kecocokan antara individu dan organisasi dapat dijelaskan dengan berbagai cara. Salah satunya adalah kesesuaian nilai dan tujuan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, serta kesesuaian antara kepribadian individu dengan karakteristik organisasi (Chatman, 1989; McCulloch & Turban, 2007). Kesesuaian atau kecocokan ini dapat dipahami dengan membandingkan aspek internal seseorang seperti nilai, kepribadian, tujuan, dan kemampuan individu dengan aspek eksternal seperti lingkungan kerja, tuntutan kerja, budaya organisasi, tujuan

organisasi, nilai organisasi, dan karakteristik organisasi (Oh et al., 2014; Astakhova, 2015).

Kesesuaian antara individu dan organisasi, yang sering dikenal dengan istilah *Person-Organization Fit (POF)*, merupakan konsep yang menggambarkan sejauh mana ada keseimbangan atau harmoni antara karakteristik individu dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi di mana mereka bekerja (Grobler, 2016; Grobler & Joubert, 2020). Dalam konteks *POF*, pentingnya kesesuaian tidak hanya terletak pada kemampuan dan keterampilan individu yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga pada nilai-nilai, preferensi, dan sikap individu yang sejalan dengan budaya dan nilai-nilai organisasi (Ucar et al., 2021).

POF mencerminkan keselarasan yang dirasakan oleh individu antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai yang dipromosikan dan dijunjung tinggi oleh organisasi tempat mereka bekerja. Ini melibatkan refleksi tentang sejauh mana identitas dan tujuan individu cocok dengan misi, visi, dan tujuan organisasi (Siyal et al., 2020). Ketika terjadi kesesuaian antara nilai-nilai, tujuan, dan karakteristik baik individu maupun organisasi, hal ini tidak hanya mencerminkan integritas organisasi, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Han et al. (2015), keselarasan antara individu dan organisasi, yang tercermin dalam *POF*, memiliki dampak signifikan terhadap rasa memiliki di kalangan pekerja, di mana mereka merasa bahwa organisasi tempat mereka bekerja merupakan lingkungan yang nyaman dan aman (Wibowo & Yuniarto, 2021). Kesesuaian ini cenderung berkorelasi positif dengan tingkat kepuasan kerja individu dan pencapaian prestasi kerja (Risman et al., 2016). Oleh karena itu, pandangan positif yang dimiliki oleh pekerja terhadap organisasi mereka memainkan peran penting dalam upaya organisasi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan tim yang sesuai dan berkinerja tinggi. Dalam konteks pencapaian kinerja yang optimal, disiplin kerja dianggap sebagai salah satu faktor kunci yang esensial (Yuniarto, Apriyana, et al., 2022).

2.2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Person-Organization Fit

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *Person-Organization Fit (POF)*, termasuk:

1. **Kepribadian Individu:** Kepribadian individu seperti tingkat ekstroversi, ketahanan terhadap stres, tingkat keterbukaan, dan kepribadian lainnya dapat mempengaruhi kesesuaian antara individu dan organisasi (Kristof-Brown et al., 2005).
2. **Budaya Organisasi:** Budaya organisasi, nilai-nilai, norma, dan praktik-praktik yang ada dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi sejauh mana individu merasa cocok dengan organisasi tersebut (Cable & DeRue, 2002).
3. **Karakteristik Pekerjaan:** Karakteristik pekerjaan seperti tuntutan pekerjaan, jenis pekerjaan, dan lingkungan kerja juga berperan dalam menentukan sejauh mana individu merasa cocok dengan organisasi tempat mereka bekerja (Kristof, 1996).
4. **Kepemimpinan dan Manajemen:** Gaya kepemimpinan dan praktik manajemen dalam organisasi juga dapat memengaruhi kesesuaian individu dengan organisasi (Kristof-Brown et al., 2005).
5. **Ketidakpastian Tugas:** Tingkat ketidakpastian tugas di dalam suatu organisasi dapat memengaruhi sejauh mana individu merasa cocok dengan organisasi tersebut (Cable & DeRue, 2002).
6. **Kesesuaian Nilai:** Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi, yaitu sejauh mana nilai-nilai individu sesuai dengan nilai-nilai yang dipromosikan oleh organisasi, juga memainkan peran penting dalam *POF* (Kristof-Brown et al., 2005).

2.2.5.3 Tujuan Person-Organization Fit

Tujuan dari konsep *Person-Organization Fit (POF)* adalah untuk memahami sejauh mana individu merasa cocok dengan organisasi tempat mereka bekerja. Kesesuaian antara individu dan organisasi ini dianggap penting karena dapat mempengaruhi berbagai aspek, termasuk kepuasan kerja individu, kinerja kerja,

retensi karyawan, serta komitmen terhadap organisasi. jika *POF* sesuai maka individu akan efektif dalam menjalankan tugas

Menurut Kristof (1996), tujuan dari konsep *POF* adalah untuk menggambarkan kesesuaian antara individu dan organisasi dalam beberapa dimensi, seperti nilai-nilai, kepribadian, dan preferensi kerja. Tujuan ini bertujuan untuk membantu organisasi dalam proses seleksi dan rekrutmen karyawan, serta dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk individu yang sudah ada di dalam organisasi.

Sementara itu, Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson (2005) menekankan bahwa tujuan dari *POF* adalah untuk memahami konsekuensi dari kesesuaian individu dengan organisasi terhadap berbagai hasil yang diinginkan, seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja kerja, dan retensi karyawan. Mereka juga menyoroti pentingnya *POF* dalam merancang kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang mendukung pencapaian kesesuaian antara individu dan organisasi.

Jadi, secara umum, tujuan dari konsep *Person-Organization Fit* adalah untuk memahami dan mengoptimalkan kesesuaian antara individu dan organisasi agar dapat mencapai hasil yang diinginkan baik bagi individu maupun organisasi itu sendiri.

2.2.5.4 Indikator Person-Organization Fit

Menurut Kristof dalam rumangkita (2017) indikator *Person-Organization Fit* adalah ukuran sejauh mana nilai, kebutuhan, dan karakteristik individu sejalan dengan nilai, budaya, dan tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa indikator yang umumnya digunakan untuk mengukur *Person-Organization Fit* antara lain:

1. Keselarasan Nilai: Ini mencakup sejauh mana individu memprioritaskan nilai-nilai seperti etika, integritas, kerjasama, inovasi, atau keadilan yang sejalan dengan budaya dan tujuan organisasi. Jika nilai-nilai individu sejalan dengan nilai-nilai yang dijunjung tinggi oleh organisasi, maka kemungkinan

besar individu tersebut akan merasa lebih cocok dan berkontribusi secara positif.

2. Kesesuaian Kepribadian: Faktor ini melibatkan kesejajaran antara kepribadian individu dan budaya organisasi. Sebagai contoh, apakah individu lebih suka bekerja secara mandiri atau dalam tim, apakah mereka lebih cenderung menjadi pemimpin atau pengikut, dan sejauh mana kepribadian mereka dapat beradaptasi dengan struktur dan dinamika kerja organisasi.
3. Kesesuaian Tujuan: merujuk pada kondisi di mana tujuan individu atau kelompok secara keseluruhan sejalan atau sejajar dengan tujuan organisasi tempat mereka bekerja. Ini menunjukkan bahwa setiap individu atau unit di dalam organisasi memiliki tujuan yang mendukung tujuan keseluruhan organisasi, sehingga menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi. Ketika setiap orang atau unit dalam organisasi memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan keseluruhan, mereka cenderung bekerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Ini membantu mengurangi konflik kepentingan dan mempromosikan kerjasama di antara anggota organisasi.
4. Kesesuaian Kebutuhan Karier: Ini mencakup sejauh mana organisasi dapat memenuhi kebutuhan karier individu seperti peluang pengembangan, kemajuan karier, fleksibilitas kerja, dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Jika organisasi dapat memenuhi kebutuhan karier individu, maka individu tersebut mungkin akan lebih termotivasi untuk tetap berada dalam organisasi dan berkontribusi secara maksimal.

Dengan memperhatikan indikator-indikator ini secara komprehensif, organisasi dapat lebih baik memahami tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi, yang pada gilirannya dapat membantu dalam pengambilan keputusan rekrutmen, pengembangan karyawan, dan manajemen kinerja.

2.2.5.5. Person-Organization Fit dalam Prespektif Islam

Perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh pencapaian kinerja yang optimal dari para karyawannya. Kinerja ini mencerminkan seberapa baik karyawan menjalankan tugas mereka, dan sering digunakan sebagai ukuran dalam menilai baik karyawan maupun kinerja keseluruhan organisasi. Kinerja yang baik adalah kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kinerja ini. Dimana dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an surat Al-ahqaaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya "Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi"

Ayat ini menekankan prinsip keadilan dalam pemberian balasan atas perbuatan seseorang. Setiap individu akan memperoleh tingkatan atau balasan sesuai dengan amal perbuatannya. Ini menggambarkan konsep keadilan dan kesesuaian antara tindakan seseorang dengan balasannya.

Dalam konteks *Person-Organization Fit*, konsep ini dapat diinterpretasikan sebagai kesesuaian antara individu dan organisasi dalam hal nilai, budaya, dan tujuan. Jika seorang individu bekerja sesuai dengan nilai-nilai, budaya, dan tujuan organisasi, maka dia cenderung akan mendapat pengakuan, penghargaan, dan kesempatan yang sesuai dengan kontribusinya. Sebaliknya, jika individu tidak cocok dengan organisasi tersebut, mereka mungkin tidak akan mendapat penghargaan

Pada dasarnya, setiap manusia memiliki perbedaan yang berasal dari beragam aspek seperti karakter, suku, dan budaya. Namun, dalam perbedaan tersebut, terdapat kesamaan yang dapat ditemukan. Dalam Islam, konsep kesesuaian nilai individu dengan organisasi juga tercermin dalam Surah Al-Hujurat ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاهُ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ

Artinya: "Hai manusia, sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seseorang laki-laki dan seseorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya allah maha mengetahui lagi maha mengenal."

Ayat ini menekankan pentingnya saling mengenal antarmanusia untuk memahami perbedaan dan menemukan kesamaan di antara mereka.

2.2.6 Work Engagement

2.2.6.1 Pengertian Work Engagement

Work engagement adalah suatu konsep yang menggambarkan tingkat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan mereka, di mana mereka merasa memiliki hubungan yang kuat dan terikat dengan tugas-tugas yang mereka lakukan. Dalam kata lain, ketika karyawan merasa terlibat secara emosional, kognitif, dan perilaku terhadap pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi dan semangat yang lebih tinggi saat bekerja. Menurut Kahn (sebagaimana dikutip dalam Saks, 2006), keterlibatan merujuk pada kehadiran secara psikologis saat menjalankan peran dalam suatu organisasi. Rothbard (dalam Saks, 2006) juga mengamini pandangan ini dengan menekankan bahwa engagement mencakup dua elemen utama: perhatian dan penyerapan. Perhatian mencakup tingkat kognitif dan durasi waktu yang dihabiskan untuk mempertimbangkan peran individu dalam organisasi, sementara penyerapan mengacu pada tingkat keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan, yang tercermin dalam tingkat fokus yang intens terhadap peran dalam organisasi. Dengan demikian, karyawan yang terlibat cenderung memiliki kemampuan kognitif yang lebih unggul dan pemahaman yang lebih mendalam tentang peran mereka dalam konteks organisasional.

Menurut Bown (sebagaimana dikutip dalam Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012, hal. 3), *work engagement* dapat didefinisikan sebagai keadaan di mana seorang pekerja secara psikologis mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya memiliki nilai penting baik bagi dirinya sendiri maupun

bagi organisasi. Pekerja yang memiliki tingkat work engagement yang tinggi secara kuat terikat pada pekerjaan yang mereka lakukan dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan tersebut. Dengan demikian, esensi dari work engagement adalah bagaimana seseorang secara positif terlibat dalam pekerjaannya dengan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

2.2.6.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Work Engagement.

Menurut Schaufeli, Bakker, dan Demerouti (2008), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi keterlibatan kerja (*work engagement*), di antaranya adalah

1. Sumber Pekerjaan (*Job Resources*). Sumber pekerjaan merujuk pada elemen positif dalam lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan, seperti dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, umpan balik mengenai kinerja, serta kesempatan untuk belajar dan berkembang. Selain itu, sumber pekerjaan juga mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi yang membantu mengurangi beban fisik dan psikologis, memfasilitasi pencapaian tujuan pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi karyawan. Sumber pekerjaan terdiri dari tiga dimensi utama:
 - a. Level Organisasi: Mengacu pada kemampuan organisasi dalam menyediakan fasilitas fisik, peluang untuk pembelajaran dan pengembangan, serta akses terhadap informasi yang relevan.
 - b. Level Interpersonal: Mencakup kualitas komunikasi dan hubungan yang baik antara rekan kerja serta atasan, serta menciptakan atmosfer kelompok yang positif.
 - c. Level Tugas: Berfokus pada partisipasi dalam pengambilan keputusan, jenis pekerjaan yang dilakukan, dan pemahaman mengenai peran dalam lingkungan kerja.

Dengan memahami dimensi-dimensi ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung keterlibatan karyawan. Berdasarkan ketiga dimensi job resource tersebut Psychosocial safety climate masuk kedalam level organisasi. Ini disebabkan oleh fakta

bahwa PSC merupakan hasil dari kebijakan, tindakan, dan prosedur yang diadopsi oleh organisasi untuk memelihara kesejahteraan mental dan keamanan psikologis karyawan (Dollard sebagaimana dikutip dalam Dollard & Bakker, 2010).

2. *Salience of Job Resource* mencerminkan tingkat kepentingan dan relevansi yang diberikan oleh karyawan terhadap sumber daya pekerjaan dalam menghadapi berbagai tuntutan kerja. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang bagaimana sumber daya tersebut dapat membantu dalam menangani beban kerja yang mungkin meningkat, seperti deadline yang ketat, kompleksitas tugas, atau tekanan kerja yang tinggi. Karyawan yang menganggap sumber daya pekerjaan sebagai penting akan cenderung lebih aktif mencari dan memanfaatkannya dalam upaya untuk meningkatkan kinerja, mengelola stres, dan mencapai tujuan kerja mereka. Oleh karena itu, *Salience of Job Resource* tidak hanya berkaitan dengan keberadaan sumber daya pekerjaan tetapi juga dengan persepsi dan sikap karyawan terhadap nilai serta manfaat yang dimilikinya dalam mengatasi tantangan kerja sehari-hari.
3. *Personal Resource* adalah aset yang dimiliki secara individu oleh seorang karyawan, yang mencakup persepsi positif terhadap diri sendiri dan kemampuan untuk mengendalikan serta memengaruhi lingkungan kerja mereka. Evaluasi positif terhadap diri sendiri ini dapat memprediksi berbagai aspek, seperti penetapan tujuan, motivasi, kinerja, kepuasan hidup dan kerja, ambisi karir, dan hasil lain yang diharapkan. Dengan demikian, menurut Schaufeli (Bakker & Demerouti, 2008), faktor-faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi sumber daya pekerjaan, signifikansi dari sumber daya pekerjaan, dan sumber daya pribadi.

2.2.6.3 Tujuan Work Engagement

Tujuan dari *Work Engagement* adalah untuk menciptakan kondisi di tempat kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat, bersemangat, dan terlibat sepenuhnya dalam pekerjaan mereka. Ini melibatkan pengalaman yang positif dan

produktif di tempat kerja, di mana karyawan merasa terpanggil untuk memberikan kontribusi terbaik mereka, merasa memiliki arti dalam pekerjaan yang mereka lakukan, dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Menurut Schaufeli, Bakker, dan Demerouti (2008), Work Engagement adalah konsep yang mencakup keterlibatan emosional, kognitif, dan perilaku yang tinggi dalam pekerjaan. Mereka mengemukakan bahwa Work Engagement bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kesejahteraan karyawan, produktivitas yang tinggi, dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

2.2.6.4 Indikator Work Engagement

Dalam penelitian yang dikutip oleh A. B. Bakker et al. (2008), ada tiga aspek utama dalam *work engagement*, yaitu:

1. *Vigor* (Semangat): Merujuk pada tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Individu yang memiliki tingkat semangat yang tinggi cenderung memiliki kegigihan dan keuletan yang tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Mereka merasa bersemangat dan bersemangat dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
2. *Dedication* (Dedikasi): Menunjukkan tingkat keterlibatan emosional dan investasi pribadi yang tinggi dalam pekerjaan. Individu yang memiliki tingkat dedikasi yang tinggi cenderung memiliki rasa bangga dan loyal terhadap pekerjaan mereka. Mereka merasa terikat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.
3. *Absorption* (Penyerapan): Merujuk pada kemampuan untuk sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan sehingga melupakan waktu dan keadaan sekitar. Individu yang memiliki tingkat penyerapan yang tinggi cenderung tenggelam dalam pekerjaan mereka dengan sangat fokus dan tanpa sadar mengabaikan waktu dan lingkungan sekitar.

Ketiga aspek ini saling terkait dan memainkan peran penting dalam membentuk tingkat keterlibatan dan kinerja kerja yang tinggi. Dengan adanya

work engagement yang tinggi, individu cenderung lebih produktif, loyal, dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

2.2.6.5 Work Engagement dalam Prespektif Islam

Dalam prespektif islam *Work Engagement* terdapat dalam firman Allah surat At-Taubah ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۚ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan"

Dalam ayat tersebut, Allah memerintahkan umat-Nya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh karena pada hari kiamat, semua amal perbuatan akan dipertanggungjawabkan. Hal ini mengingatkan bahwa bekerja dengan semangat dan tekun merupakan bagian dari ibadah yang akan dihadapkan kepada Allah. Rasulullah SAW juga mengajarkan pentingnya melakukan pekerjaan dengan itqon, yaitu dengan tekun, rapi, dan teliti, karena Allah mencintai hamba-Nya yang berusaha menjalankan tugasnya dengan baik.

Islam sangat menekankan pentingnya aspek bekerja bagi umatnya. Al-Qur'an dan Hadits banyak mengandung anjuran dan perintah untuk tidak melupakan aspek ekonomi, sehingga umat Muslim diharapkan dapat meraih kesuksesan baik di dunia maupun di akhirat. Dengan demikian, Islam mendorong umatnya untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, karena hal tersebut merupakan bagian integral dari ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. Allah berfirman dalam surat Al-Jumuah ayat 10:

فَاِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِى الْاَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوا اللّٰهَ كَثِيْرًا
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.

Pada ayat tersebut, Allah SWT menjelaskan bahwa setelah melaksanakan shalat Jumat, umat diperbolehkan untuk menjalankan urusan duniawi dan berusaha mencari rezeki yang halal, selama itu dilakukan setelah menunaikan kewajiban yang bermanfaat bagi akhirat. Allah mendorong umat-Nya untuk selalu mengingat-Nya dalam setiap usaha yang dilakukan, dengan menjauhi segala bentuk kecurangan dan penyelewengan, karena Allah Maha Mengetahui segala yang tersembunyi maupun yang nyata. Pekerja yang mencari rezeki dengan cara yang halal akan selalu berupaya bertindak adil dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Hal ini akan menyebabkan mereka memiliki keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya akan menghasilkan tingkat antusiasme yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, bahkan di tengah-tengah tantangan yang dihadapi

2.3 Hubungan antara Variabel

2.3.1 Hubungan Grit terhadap Work Engagement

Penelitian yang dilakukan oleh Suzuki et al. (2015) menemukan bahwa seseorang dengan grit yang baik cenderung lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaannya. *Grit* juga dianggap sebagai variabel yang sangat berpengaruh pada work engagement karena dapat mengembangkan kesejahteraan dan pola pikir yang meningkatkan *work engagement*. Dalam penelitian lain, Suzuki et al. (2015) juga menemukan bahwa grit memiliki hubungan positif yang signifikan dengan work engagement. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi grit, maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki seseorang.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rusdi, Purwaningrum, dan Ramadhan. (2023) yang menjelaskan bahwa bahwa *grit* berpengaruh positif terhadap work engagement. Penelitian ini menunjukkan bahwa grit memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan dan fokus dalam pekerjaan. *Grit*, yang terdiri dari dua aspek, yaitu *perseverance of effort*

dan *consistency of interest*, memungkinkan individu untuk tetap fokus dan terlibat dalam pekerjaan, walaupun dihadapkan dengan tantangan dan kegagalan. Dengan demikian, *grit* dapat meningkatkan work engagement, yang terdiri dari aspek-aspek seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *grit*, maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki seseorang, yang berarti bahwa *grit* memiliki efek positif yang signifikan pada keterlibatan dan fokus dalam pekerjaan.

2.3.2 Hubungan Self Efficacy terhadap Work Engagement

Menurut para ahli, *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work engagement*. Para ahli seperti Sofiah & Kurniawan (2019) dan Bakri & Kurniawan (2019) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap work engagement. Hasil penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Chaudhary, Rangnekar, dan Barua (2012), juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan memprediksi *work engagement*, dikuatkan juga menurut Safariningsih, Rizan, dan Handaru (2022) yang menjelaskan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement. Karyawan dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, serta memiliki kesejahteraan dan pola pikir yang lebih positif yang mempengaruhi work engagement.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki peran penting dalam meningkatkan work engagement. *self-efficacy* dapat meningkatkan keterlibatan dan fokus dalam pekerjaan, serta mempengaruhi pola pikir dan kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk lebih aktif dan terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian, *self-efficacy* dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan work engagement dan hasil pekerjaan.

2.3.3 Hubungan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement

Workplace spirituality memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work engagement*. Para ahli seperti Hatta dan Hafni (2019) menemukan bahwa

spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada perawat. Hasil penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Bakker dan Leiter (2010), juga menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi *work engagement*. Karyawan dengan spiritualitas kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, serta memiliki kesejahteraan dan pola pikir yang lebih positif yang mempengaruhi *work engagement*.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa spiritualitas kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan *work engagement*. Spiritualitas kerja dapat meningkatkan keterlibatan dan fokus dalam pekerjaan, serta mempengaruhi pola pikir dan kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk lebih aktif dan terlibat dalam pekerjaannya. Dengan demikian, spiritualitas kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan *work engagement* dan hasil pekerjaan.

2.3.4 Hubungan Grit terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit

Hubungan *Grit* terhadap *Work Engagement* dengan moderasi *Person Organization Fit* telah diteliti dan ditemukan memiliki pengaruh signifikan. Penelitian menunjukkan bahwa *Grit* berpengaruh positif terhadap *Work Engagement*, dan *Person Organization Fit* berfungsi sebagai moderator yang memperkuat pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement*. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jia, Guo, dan Li (2019) yang menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* secara positif mempengaruhi *work engagement*. Artinya, *grit* memiliki efek positif pada *work engagement*, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *person-organization fit* memoderasi hubungan antara *grit* dan *work engagement* secara signifikan. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*, serta dipengaruhi oleh *person-organizational fit*. Selain itu menurut Gonlepa et al. (2023) dan Suzuki et al. juga menemukan bahwa *Grit* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Engagement*, dengan *Person Organization Fit* sebagai moderator yang memperkuat pengaruh *Grit*. Mereka menunjukkan bahwa semakin tinggi *Grit* dan *Person Organization Fit*, semakin tinggi pula *Work Engagement*.

Dalam sintesis, hasil penelitian menunjukkan bahwa *Grit* memiliki pengaruh signifikan positif terhadap *Work Engagement*, serta memiliki implikasi yang signifikan pada kinerja dan komitmen organisasi. *Person Organization Fit* berfungsi sebagai moderator yang memperkuat pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement*, meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan.

2.3.5 Hubungan Self Efficacy terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit

Hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement*, dengan moderasi dari *person-organization fit*, telah menjadi fokus penelitian dalam bidang psikologi dan manajemen sumber daya manusia. Penelitian-penelitian ini membahas bagaimana keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri (*self-efficacy*) mempengaruhi keterlibatan mereka dalam pekerjaan (*work engagement*), dengan variabel moderasi berupa kesesuaian antara individu dengan organisasi tempat mereka bekerja (*person-organization fit*). Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nizam, Yusof, Jamaludin, dan Wan (2016), yang menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit* memediasi hubungan antara *self-efficacy* dan *work engagement* secara signifikan. Artinya, *self-efficacy* memiliki efek positif pada *work engagement*, dan *person-organization fit* mempengaruhi bagaimana *self-efficacy* mempengaruhi *work engagement*. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan *work engagement*, serta dipengaruhi oleh *person-organizational fit*.

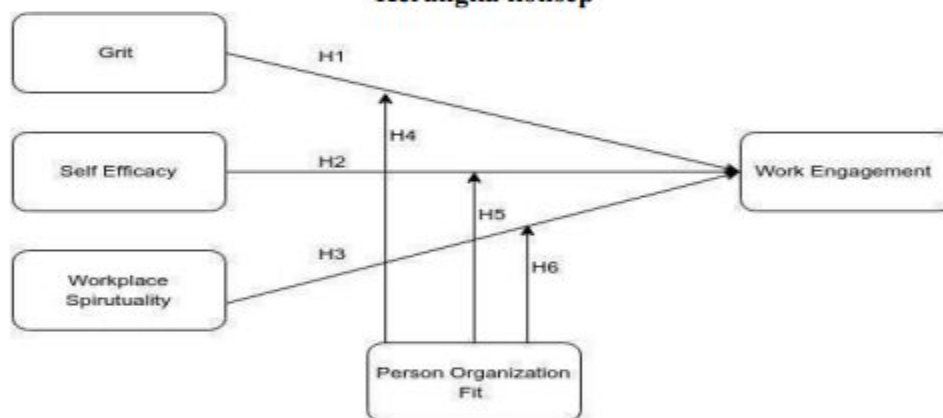
2.3.6 Hubungan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit

Penelitian tentang hubungan antara *workplace spirituality* (spiritualitas di tempat kerja) dan *work engagement*, dengan moderasi dari *person-organization fit*, juga telah menjadi fokus beberapa penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. *Workplace spirituality* mengacu pada pengalaman spiritual dan nilai-nilai yang muncul di lingkungan kerja, seperti perasaan keterhubungan, tujuan hidup yang mendalam, dan keadilan sosial. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ismail, Sooraya, and

Arshad (2019), yang menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* secara positif mempengaruhi kinerja kerja melalui *work engagement*. Artinya, *workplace spirituality* memiliki efek positif pada *work engagement*, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *person-organization fit* memoderasi hubungan antara *workplace spirituality* dan *work engagement*. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja, serta dipengaruhi oleh *person-organizational fit* dan *work engagement*.

2.4 Kerangka Konsep

Gambar 2.1
Kerangka konsep



2.5 Hipotesis

- H1= Diduga grit (x1) berpengaruh positif terhadap work engagement Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang
- H2= Diduga self efficacy (x2) berpengaruh positif terhadap work engagement Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang
- H3= Diduga workplace spirituality (x3) berpengaruh positif terhadap work engagement Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang
- H4=Diduga grit berpengaruh positif terhadap work engagement dengan moderasi person organization fit

H5=Diduga self efficacy berpengaruh positif terhadap work engagement dengan moderasi person organization fit

H6=Diduga workplace spirituality berpengaruh positif terhadap work engagement Rumah Sakit Airlangga kabupaten Jombang dengan moderasi person organization fit

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur atau menggambarkan dan menganalisis hubungan antara variabel-variabel tertentu, menguji hipotesis, dan membuat generalisasi yang dapat diterapkan secara luas. Menurut John W. Creswell (2014): Menurut Creswell, pendekatan penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data yang berupa angka, statistik, dan teknik-teknik matematika untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan penelitian. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara sistematis untuk menghasilkan temuan yang dapat diinterpretasikan dengan menggunakan inferensi statistik.

Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode yang menggunakan data numerik atau kuantitatif untuk menganalisis fenomena. Pendekatan ini dilakukan dengan cara pengumpulan data menggunakan instrumen seperti kuesioner, survei, atau pengamatan, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola, hubungan, atau perbedaan yang signifikan. Tujuan dari pendekatan penelitian kuantitatif adalah untuk menyediakan pemahaman yang kuat dan generalisasi yang dapat diterapkan secara luas tentang fenomena yang diteliti.

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Airlangga yang terletak di Jl. Airlangga No. 50 C, Jelakombo, Kabupaten Jombang. Pemilihan lokasi penelitian di Rumah Sakit Airlangga Jombang dilakukan berdasarkan beberapa alasan yaitu Rumah Sakit Airlangga Jombang menunjukkan adanya fenomena yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, terutama dalam konteks psikologis dan organisasional. Ini menjadi dasar yang kuat untuk meneliti lebih dalam faktor-faktor seperti *grit*, *self-efficacy*, *workplace spirituality*, dan *person-organization fit* didukung dengan data data yang memadai dan akses yang

memungkinkan untuk melakukan penelitian secara efektif. Peneliti juga mungkin memiliki hubungan atau komunikasi yang baik dengan manajemen rumah sakit, mempermudah proses pengumpulan data dan menunjukkan adanya hubungan antara berbagai faktor psikologis dan kinerja karyawan. Ini memberikan kerangka yang mendukung untuk melanjutkan penelitian dan memperdalam pemahaman tentang topik tersebut.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Handayani (2020), populasi merujuk pada keseluruhan elemen yang akan diselidiki yang memiliki karakteristik serupa, baik itu individu dari suatu kelompok, kejadian, atau objek yang akan diobservasi. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 152 orang, yang juga mencakup para pemimpin instansi, perawat, asisten perawat, bidan, apoteker, asisten apoteker, analisis radiografer, admin radiografer, ahli gizi, admin gizi, juru masak, asisten gizi, rekam medik, hrd , keuangan, akuntan, marketing, it, ga, klaim asuransi, fo, sekuriti, driver, ob, cleaning service, jukir, tugas linen, petugas linen, sarpras, kordinator logistik kordinator ips, kordinator gas medis, kesling, atem .

Table 3.1
Jumlah Karyawan RS Airlangga Kabupaten Jombang
Tahun 2024

NO	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	63
2	Perempuan	89

Sumber: Data Karyawan RS Aairlangga Kabupaten Jombang diolah oleh Peneliti Tahun 2024

Berdasarkan table diatas bisa dilihat bahwa keseluruhan total karyawan di RS Airlangga Kabupaten Jombang berjumlah 152, dan pegawai itu semua sudah

berstatus sebagai pegawai tetap dengan rincian jumlah pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 89 orang. Dari semua pegawai ini dipimpin oleh satu orang yang biasa disebut direktur

3.3.2 Sampel

Menurut para ahli, seperti Sarwono (2015), Timotius (2017), dan Handayani (2020), sampling dapat didefinisikan sebagai proses pemilihan sebagian dari elemen-elemen dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel, dengan tujuan untuk melakukan observasi atau pengukuran terhadap sampel tersebut, dan kemudian menggeneralisasi hasilnya kembali ke populasi yang lebih besar. Dengan kata lain, sampling adalah teknik atau proses yang digunakan untuk mendapatkan informasi tentang populasi secara keseluruhan dengan memeriksa hanya sebagian kecil dari populasi tersebut.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang digunakan oleh penulis adalah secara random, Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam *Simple Random Sampling* tidak hanya tergantung pada ukuran populasi, tetapi juga pada tingkat kepercayaan dan tingkat ketelitian yang diinginkan dalam penelitian. Namun, ada rumus umum yang dapat digunakan untuk menentukan ukuran sampel dalam *Simple Random Sampling*, dengan metode *Solving* yaitu:

- n adalah jumlah sampel yang dibutuhkan.
- N adalah ukuran populasi (dalam kasus ini, 152).
- Z adalah z-score yang sesuai dengan tingkat kepercayaan yang diinginkan. Misalnya, jika kita ingin tingkat kepercayaan sebesar 95%, z-scorenya adalah sekitar 1.96.
- p adalah perkiraan proporsi dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu (jika tidak diketahui, bisa diasumsikan sekitar 0.5 untuk mendapatkan ukuran sampel yang konservatif).
- q adalah 1 minus proporsi populasi ($q = 1 - p$)
- d adalah margin of error yang diinginkan.

Sebagai contoh, jika kita ingin tingkat kepercayaan sebesar 95% dan *margin of error* sebesar 5%, kita bisa menggunakan *z-score* sekitar 1.96 dan $\alpha=0.05$, dengan menggunakan rumus di atas, kita dapat menghitung jumlah sampel yang dibutuhkan.

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N \times (Z^2 \times p \times q)}{(N - 1) \times d^2 + Z^2 \times p \times q} \\
 n &= \frac{152 \times (1,96^2 \times 0,5 \times 0,5)}{(152 - 1) \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} \\
 n &= \frac{152 \times (3,8416 \times 0,25)}{142 \times 0,0025 + 3,8416 \times 0,25} \\
 n &= \frac{152 \times 0,9604}{0,355 + 0,9604} \\
 n &= \frac{145,9008}{1,3154} \\
 n &= 110,84
 \end{aligned}$$

Jadi, jumlah sampel yang dibutuhkan sekitar 111 orang untuk mencapai tingkat kepercayaan 95% dengan *margin of error* 5% dari populasi 152 karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang. Dalam praktiknya, jumlah sampel bisa dibulatkan menjadi 111 orang.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Husein Umar (2013:42) menjelaskan bahwa data primer adalah informasi yang diperoleh langsung dari sumber utama, seperti individu atau orang perorangan, menggunakan metode seperti wawancara atau pengisian kuesioner oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui distribusi kuesioner kepada karyawan, yang mencakup pertanyaan-pertanyaan yang relevan dengan topik yang telah ditentukan. Dalam penelitian ini, pertanyaan yang diajukan menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* merupakan alat pengukuran yang umum digunakan dalam survei dan penelitian untuk menilai tingkat pendapat atau sikap individu terhadap suatu pernyataan atau topik tertentu. Biasanya, skala ini terdiri dari sebuah pernyataan yang diikuti oleh serangkaian pilihan respon terstruktur, mulai dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju." Responden diminta untuk

memilih satu pilihan yang paling mencerminkan pendapat atau sikap mereka terhadap pernyataan yang disajikan.

3.5.2 Data sekunder

Hair et al. (2019) memberikan pandangan tentang penggunaan data sekunder kuantitatif sebagai bahan input untuk teknik analisis statistik yang lebih kompleks. Data sekunder kuantitatif dari penelitian ini diperoleh berupa data survei, data pemerintah, data dari organisasi non-profit, atau sumber data lainnya yang telah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Data sekunder dapat diperoleh dalam bentuk data yang sudah jadi dan dimiliki oleh Rumah Sakit Airlangga Kabupaten Jombang. Data tersebut dapat berupa data Pegawai, sejarah singkat Instansi, visi misi Instansi, struktur organisasi, peran pemimpin yang diterapkan, dan rekapan kehadiran pegawai.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memastikan akurasi dan relevansi data yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengadopsi dua teknik utama pengumpulan data yang disesuaikan dengan konteks dan tujuan penelitian:

1. Wawancara:

Pendekatan ini melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan pegawai yang terlibat. Wawancara dilakukan secara tatap muka dengan tujuan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan detail tentang berbagai aspek yang relevan dengan penelitian. Melalui wawancara, peneliti dapat mengeksplorasi sudut pandang, pengalaman, dan pandangan langsung dari pegawai terkait dengan topik-topik yang relevan seperti *grit*, *self efficacy*, *work engagement*, dan *person organization fit* sebagai variabel moderasinya. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara dirancang untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif tentang berbagai dimensi yang ingin dipelajari dalam penelitian ini.

2. Kuisioner:

Selain wawancara, peneliti juga menggunakan metode kuisisioner untuk mengumpulkan data dari karyawan secara lebih luas dan terstruktur. Kuisisioner dirancang dengan merinci daftar pertanyaan yang mencakup aspek-aspek yang sama dengan yang dibahas dalam wawancara, namun dalam format yang lebih terstandarisasi. Kuisisioner dapat disebar secara langsung kepada karyawan atau melalui platform online untuk memungkinkan partisipasi yang lebih mudah dan memperoleh sampel yang lebih besar. Hal ini bertujuan untuk mengumpulkan data secara luas dan dapat diproses dengan cara yang jelas dan akurat.

Dengan menggabungkan kedua teknik ini, peneliti berharap dapat memperoleh dataset yang kaya dan beragam, yang akan mendukung analisis yang mendalam dan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti dalam konteks organisasi ini.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian variabel adalah atribut, sifat, atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan disimpulkan (Sugiyono, 2015). Definisi ini memberikan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan diukur dalam penelitian, sehingga peneliti dapat menghindari kesalahan dalam pengumpulan data dan analisis. Sehingga penelitian bisa sesuai.

Dalam penelitian, definisi operasional adalah langkah penting dalam mengembangkan variabel yang akan digunakan untuk mengumpulkan data dan menganalisis hasil penelitian. Variabel yang telah didefinisikan secara operasional memungkinkan peneliti untuk memahami dengan jelas apa yang dimaksud dengan variabel tersebut dan bagaimana data terkait dengan variabel tersebut dikumpulkan dan dianalisis.

Berikut merupakan penjelasan definisi operasional dari tiap variabel penelitian

1. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh atau tergantung pada variabel independen dalam sebuah penelitian atau eksperimen (Kerlinger & Lee, 2000).

Variabel dependennya adalah : *Work Engagement(Y)*

2. Variabel Independen

Menurut Creswell (2008), variabel independen merupakan faktor yang memiliki pengaruh atau kemampuan untuk memprediksi perubahan dalam variabel dependen. Variabel ini adalah yang dapat dimodifikasi atau dimanipulasi dalam konteks penelitian

Variabel Independennya adalah *Grit(X1)*, *Self-Efficacy(X2)*, dan *Workplace Spirituality(X3)*.

3. Variable Moderasi

Menurut D. J. Fairchild dan C. A. MacKinnon (2009), variabel moderasi merupakan faktor yang memengaruhi keterkaitan antara variabel independen dan dependen, sehingga dapat memoderasi atau mengubah intensitas hubungan tersebut.

Variabel moderasinya adalah *Person-Organization Fit(M)*

Table 3.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Item	Sumber
Grit	Mencakup ketekunan dan semangat dalam menghadapi tantangan dan mempertahankan komitmen terhadap tujuan jangka panjang, dapat dioperasionalkan dengan mengukur tingkat ketekunan, semangat, dan kegigihan karyawan Rumah Sakit Airlangga jombang dalam	Consistency of Interest (konsistensi minat)	1. Perhatian tidak mudah dialihkan 2. Menetapkan tujuan 3. Mempertahankan minat 4. Gigih dalam berusaha	Duckworth dan Quinn (2009)
		Perseverance of Effort (ketekunan usaha)	1. Berusaha keras dalam tantangan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan	

	mencapai tujuan mereka dengan alat ukur seperti Skala Grit yang dikembangkan oleh Duckworth dan Quinn.			
Self efficacy	Keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhasil dalam tugas-tugas tertentu, dapat diukur melalui pertanyaan-pertanyaan yang menilai keyakinan individu terhadap kemampuan karyawan Rumah Sakit Airlangga Kabupaten Jombang dalam berbagai situasi Keyakinan akan kemampuannya pribadi dengan alat ukur seperti "General Self-Efficacy Scale" (GSE) yang dikembangkan oleh Bandura	Tingkat Kesulitan	1. Individu cenderung menyelesaikan tugas yang dianggap lebih mudah terlebih dahulu. 2. Individu memilih untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. 3. Individu merasa percaya diri terhadap kemampuannya dalam menghadapi kesulitan dalam tugas	Bandura & Adam dalam Kartika (2018)
		Luas Bidang Perilaku	1. Individu merasa mampu untuk menyelesaikan terlebih dahulu tugas-tugas yang dianggap mudah. 2. Individu cenderung memilih untuk mengerjakan tugas yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. 3. Individu memiliki	

			keyakinan terhadap kemampuannya dalam mengatasi kesulitan yang muncul dalam tugas.	
		Kekuatan	4. Individu memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas di berbagai bidang. 5. Individu dapat memanfaatkan pengalaman hidupnya sebagai langkah untuk meraih keberhasilan. 6. Individu mampu menanggapi berbagai situasi dan kondisi dalam upaya mencapai tujuannya.	
Workplace Spirituality	Pengalaman individu tentang arti dan makna dalam pekerjaan mereka, dapat diukur melalui kuesioner yang mengevaluasi tingkat keterlibatan spiritual, kepuasan kerja, dan pencarian makna karyawan Rumah Sakit Airlangga Kabupaten Jombang dalam konteks	Meaningful Work (Pekerjaan yang bermakna)	1. Merasa nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta pribadi 2. Merasakan spirit yang dibangkitkan oleh pekerjaan 3. Merasakan bahwa pekerjaan berhubungan dengan hal yang penting dalam hidup 4. Melihat hubungan antara pekerjaan	Milliman, Czaplewski, & Ferguson, (2003)

	pekerjaan dengan alat ukur Workplace Spirituality Inventory yang dikembangkan oleh Milliman, Czaplewski, dan Ferguson		dengan hal-hal yang baik secara sosial - Memahami makna pribadi(belajar dan berkembang yang diberikan oleh pekerjaan) - Iklim membuat individu menyukai pekerjaan - Merasakan adanya masa depan yang lebih baik bersama dengan rekan kerja	
		Sense of Community (Koneksi dan Hubungan Antarpersonal)	- Merasa sebagai bagian dalam komunitas - Percaya bahwa rekan kerja saling mendukung - Merasa bebas mengespresikan pendapat - Merasa bahwa karyawan terhubung dengan tujuan bersama dalam pekerjaan - Percaya bahwa karyawan saling peduli - Merasa sebagai satu keluarga - Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi - Merasa bahwa organisasinya peduli pada kaum yang	

			kesusahan dan tertindas	
		Alignment Values With Organization (kesesuaian antara sistem nilai individu dan budaya organisasi)	1. Merasakan bahwa organisasinya memberikan perhatian terhadap karyawan 2. Merasa bahwa organisasinya memiliki <i>consciente</i> atau hati nurani yang tertuang dalam tujuan dan pengelolaan organisasi 3. Merasa tergerak dengan tujuan-tujuan organisasi 4. Merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawan 5. Merasa terhubung dengan misi organisasi 6. Merasa bahwa organisasi terhubung pada kehidupan spiritual karyawan	
Person-Organization Fit	Kesesuaian antara karakteristik individu dan	Kesesuaian nilai yang luhur (Value Congruence)	1. Kesesuaian kepribadian dengan nilai perusahaan	Kristof dalam rumangkit(2017)

	karakteristik organisasi, dapat diukur dengan membandingkan nilai-nilai, kebutuhan, dan preferensi individu dengan nilai-nilai, budaya, dan praktik organisasi dengan alat ukur Scale of Perceived Person-Organization Fit" yang dikembangkan oleh Amy L. Kristof	Kesesuaian Tujuan (Goal Congruence) Kesesuaian karakteristik kultur kepribadian (culture personality congruence) Kesesuaian Kebutuhan Karier	2. kesesuaian kemampuan dengan pekerjaan 1. Kesesuaian tujuan bekerja dengan tujuan perusahaan 2. Kesesuaian individu dengan rekan kerja 1. Upah yang diberikan sesuai kemampuan perusahaan 2. Kebutuhan kerja yang terpenuhi 1. Memiliki kesamaan kepedulian	
Work Engageme-nt	Tingkat keterlibatan, energi, dan dedikasi individu terhadap pekerjaan mereka, dapat diukur melalui pertanyaan-pertanyaan yang mengevaluasi tingkat konsentrasi, kegembiraan, dan keterlibatan emosional dalam melakukan pekerjaan dengan alat ukur seperti Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh para peneliti Arnold Bakker	Vigor (Semangat) Dedication (Dedikasi) Absorption (Penyerapan)	Curahan energi dan mental yang tinggi, keberanian, usaha, serta ketekunan dalam menjalani pekerjaan. Keterlibatan dalam pekerjaan mencakup makna yang mendalam, antusiasme, kebanggaan, inspirasi, dan tantangan .Konsentrasi dan keseriusan dalam pekerjaan	(A. B. Bakker et al., 2008)

	dan Wilmar Schaufeli			
--	-------------------------	--	--	--

Sumber Data: Diolah oleh Peneliti Tahun 2024

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran menurut Supriyanto dan Maharani (2013), adalah suatu perangkat aturan yang digunakan untuk mengukur variabel secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, jenis skala pengukuran yang biasa digunakan adalah skala Likert. *Skala likert* berfungsi untuk menilai sikap, persepsi, dan pendapat individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu.

Skala Likert biasanya terdiri dari pernyataan-pernyataan yang mencerminkan pendapat atau sikap, dimana responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan menggunakan skala ordinal, misalnya dari “Sangat Setuju” hingga “Sangat Tidak Setuju”, atau dari “Sangat Puas” hingga “Sangat Tidak Puas”. Tanggapan yang diberikan responden kemudian dijumlahkan atau dianalisis secara statistik untuk mendapatkan gambaran sikap atau pendapat mereka terhadap topik yang diteliti.

Dalam mengembangkan skala Likert, variabel yang akan diukur biasanya diuraikan menjadi indikator-indikator yang mewakili aspek-aspek tertentu dari variabel tersebut. Setiap indikator digunakan sebagai dasar untuk menyusun item-item pernyataan dalam skala Likert. Item-item tersebut dirancang untuk mencakup berbagai macam pendapat atau sikap yang mungkin dimiliki oleh responden.

Dengan menggunakan skala ini, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih terstruktur dan dapat dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang lebih jelas.

Table 3.3
Skala Likert

No	Kode	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	CS	Cukup Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.9 Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dibagi menjadi dua bagian utama yaitu mendeskripsikan data dan melakukan uji statistik (inferensi). Kegiatan mendeskripsikan data bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai data yang telah terkumpul, sehingga memudahkan pemahaman bagi peneliti atau pihak lain yang tertarik dengan hasil penelitian. Proses ini dilakukan dengan menggunakan metode statistik deskriptif untuk mengukur dan menampilkan karakteristik dasar dari data yang diperoleh. Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan bantuan software SPSS versi 26.

3.9.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas merupakan proses penting dalam penelitian ilmiah, terutama dalam bidang sosial dan perilaku. Hal ini membantu peneliti memastikan bahwa instrumen yang mereka gunakan untuk mengukur variabel tertentu adalah valid (mengukur apa yang seharusnya diukur) dan dapat diandalkan (memberikan hasil yang konsisten).

3.9.1.1 Uji Validitas

Menurut Puguh (2009), instrumen penelitian yang valid adalah alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diandalkan. Validitas mengacu pada seberapa akurat alat pengukur tersebut dalam mengukur konsep yang diteliti. Sebuah instrumen dianggap tepat untuk mengukur suatu konsep jika

memiliki tingkat validitas yang tinggi, sedangkan validitas rendah menunjukkan bahwa instrumen tersebut kurang akurat untuk digunakan dalam penelitian.

Validitas diuji dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel untuk derajat kebebasan (df) yang didefinisikan sebagai $n-2$, dengan n sebagai jumlah sampel. Jika rhitung melebihi rtabel, maka data dianggap valid. Penilaian validitas dilakukan melalui analisis butir dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai rhitung positif dan melebihi nilai rtabel, maka butir pertanyaan dianggap valid.
2. Sebaliknya, jika nilai rhitung negatif atau kurang dari nilai rtabel, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diamati. Keandalan instrumen mengindikasikan bahwa hasil pengukuran dari instrumen tersebut tidak terpengaruh oleh bias atau kesalahan pengukuran (error file), sehingga memberikan jaminan terhadap konsistensi dan stabilitas pengukuran dalam rentang waktu dan berbagai item atau titik dalam instrumen. Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban individu terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Evaluasi terhadap reliabilitas suatu instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Apabila nilai rhitung melebihi nilai rtabel, maka instrumen tersebut dianggap tidak reliabel. Reliabilitas merujuk pada kemampuan suatu kuesioner dalam memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton mengemukakan bahwa apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka interpretasi dari ukuran keandalan alpha sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.00 hingga 0.20 menunjukkan tingkat reliabilitas yang kurang.
2. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.21 hingga 0.40 menunjukkan tingkat reliabilitas yang agak.

3. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.42 hingga 0.60 menunjukkan tingkat reliabilitas yang cukup.
4. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.61 hingga 0.80 menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik.
5. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.81 hingga 1.00 menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat baik.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah serangkaian tes statistik yang dilakukan untuk memeriksa apakah data yang digunakan dalam analisis regresi linear atau analisis lainnya memenuhi asumsi dasar dari model statistik yang digunakan. Asumsi klasik yang umumnya diuji antara lain

3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah penting dalam analisis statistik yang dilakukan untuk memeriksa apakah data yang diamati mengikuti distribusi normal atau tidak. Distribusi normal, atau disebut juga distribusi Gauss atau distribusi bell-shaped, adalah distribusi probabilitas yang simetris di sekitar nilai rata-rata, di mana sebagian besar data cenderung terdistribusi di sekitar nilai tengah dengan ekor distribusi yang semakin tipis ke arah kedua ekstim. Menurut Ghazali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam konteks pengujian normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov melalui program SPSS, hasil yang dihasilkan adalah nilai signifikansi (p-value).

Lebih lanjut, jika nilai signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Dalam konteks ini, hipotesis nol menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, data dapat dianggap normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, kita menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Penting untuk diingat bahwa hasil uji normalitas ini adalah salah satu aspek yang harus dipertimbangkan dalam analisis statistik. Selain itu, pengambilan

keputusan juga harus mempertimbangkan konteks penelitian, ukuran sampel, dan asumsi-asumsi lain yang mendasari analisis yang dilakukan.

3.9.2.2 Uji Linieritas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear. Hubungan linear berarti perubahan pada variabel X diikuti oleh perubahan yang konsisten pada variabel Y, yang dapat direpresentasikan dengan garis lurus. Uji ini penting sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linear, karena model linear hanya valid jika asumsi ini terpenuhi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. jika nilai *probabilitas (p-value)* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), hubungan antara variabel dianggap linear,
2. jika nilai *probabilitas kurang dari 0,05* ($p < 0,05$), hubungan tersebut tidak linear.

Menurut Ghazali (2018), uji linearitas memastikan bahwa model regresi tidak hanya memberikan hasil yang akurat, tetapi juga valid untuk interpretasi. Hubungan non-linear yang tidak terdeteksi dapat menyebabkan bias, seperti *overfitting* atau *underfitting*, yang merusak kualitas model. Teknik uji linearitas meliputi analisis *scatterplot* untuk mengidentifikasi pola hubungan dan uji ANOVA untuk membandingkan deviasi linear dengan deviasi keseluruhan. Uji ini membantu memastikan bahwa pendekatan regresi yang digunakan sesuai dengan data, sehingga hasil analisis dapat diandalkan.

3.9.2.3 Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu (t) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1) dalam model regresi linear. Jika terdapat korelasi semacam ini, maka masalah autokorelasi terjadi. Dampaknya, varians sampel tidak dapat mewakili varians populasi secara akurat, sehingga model

regresi menjadi kurang valid untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Uji ini digunakan untuk mendeteksi autokorelasi tingkat satu dan memerlukan adanya intercept dalam model regresi, serta tidak ada hubungan antara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* (*DW*) menurut Ghozali (2013:110) adalah sebagai berikut:

DW: Statistik *Durbin-Watson*, sebuah nilai yang dihitung untuk mendeteksi adanya autokorelasi di residual model regresi. Nilai DW berkisar antara 0 hingga 4.

- 0: Autokorelasi positif yang sangat kuat.
- 2: Tidak ada autokorelasi.
- 4: Autokorelasi negatif yang sangat kuat.

dl: Batas bawah (*lower bound*) dari tabel *Durbin-Watson* untuk jumlah observasi (*n*) dan jumlah variabel bebas (*k*) tertentu pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 5%).

du: Batas atas (*upper bound*) dari tabel *Durbin-Watson* untuk jumlah observasi (*n*) dan jumlah variabel bebas (*k*) tertentu pada tingkat signifikansi tertentu (biasanya 5%).

4 - dl dan 4 - du: Cerminan dari **dl** dan **du** dalam rentang statistik *DW*, digunakan untuk mendeteksi autokorelasi negatif.

Dan rumusnya sebagai berikut

1. Jika $0 < DW < dl$: terjadi autokorelasi.
2. Jika $dl \leq DW \leq du$: kesimpulan tidak dapat diambil.
3. Jika $du < DW < 4 - du$: tidak ada autokorelasi.
4. Jika $4 - du \leq DW \leq 4 - dl$: kesimpulan tidak dapat diambil.
5. Jika $4 - dl < DW < 4$: terjadi autokorelasi.

3.9.2.4 Multikolieniritas

Dalam bahasa yang lebih umum, multikolinearitas terjadi ketika terdapat keterkaitan yang signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dalam analisis. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kausalitas langsung antara variabel atau pengaruh bersama oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam

model. Untuk mengidentifikasi multikolinearitas, Nugroho mengemukakan bahwa kita dapat menggunakan metode seperti nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Jika nilai *VIF* dari variabel-variabel tersebut tidak melebihi 10, hal ini menunjukkan bahwa model tidak terpengaruh oleh multikolinearitas.

3.9.2.5 Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dalam model regresi antara satu pengamat ke pengamat yang lain atau disebabkan oleh multikolinearitas. *Heteroskedastisitas* terjadi ketika varians dari residual tidak konstan di sepanjang rentang nilai dari variabel independen. Dengan kata lain, ada pola tertentu dalam variabilitas residual yang tergantung pada nilai-nilai dari variabel independen. Ini dapat menyebabkan estimasi dari koefisien regresi menjadi tidak konsisten dan menyebabkan inferensi yang tidak akurat.

Dalam analisis regresi, menguji heteroskedastisitas penting karena jika heteroskedastisitas terdeteksi, hasil dari analisis regresi yang dilakukan mungkin tidak dapat diandalkan. Untuk itu, uji *heteroskedastisitas* digunakan untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi.

3.9.3 Uji Hipotesis

3.9.3.1 Uji t

Uji t merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Penggunaan uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t biasanya direpresentasikan dalam tabel koefisien dengan kolom sig. sebagai penentu signifikansi. Kriteria untuk menafsirkan hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *probabilitas (sig.)* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial.

2. Sebaliknya, jika nilai *probabilitas (sig.)* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial.

3.9.3.2 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Salah satu teknik yang digunakan untuk menginvestigasi variabel moderasi adalah regresi moderasi. Solimun (2017:81) menjelaskan bahwa regresi moderasi merupakan suatu analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam pengembangan model hubungan antara variabel prediktor (independen), seperti *Grit*, *Self-efficacy*, dan *Workplace Spirituality*, dengan variabel terikat (dependen), yaitu *Work Engagement*. Dalam analisis ini, variabel moderasi memiliki peran untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor dan variabel terikat.

Dalam konteks pengaruh *Grit*, *Self-efficacy*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* dengan Moderasi Person-Organization Fit pada karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang, penjelasan di atas dapat dimodifikasi dengan bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam pengujian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$1) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$2) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + e$$

$$3) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 M + \beta_5 X_2 M + e$$

$$4) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 M + \beta_5 X_1 M + \beta_6 X_2 M + \beta_7 X_3 M + e$$

Keterangan:

Y = *Work Engagement*

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots$ dst = Koefisien regresi variabel

X1 = Variabel *Grit*

X2 = Variabel *Self-efficacy*

X3 = Variabel *Workplace Spirituality*

M = Variabel Person-Organization Fit

XM = Interaksi

e = Error

Interaksi ini memungkinkan untuk melihat apakah keberadaan *Person-Organization Fit* memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel *Grit*, *Self-efficacy*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang.

3.9.4 Koefisien Determinasi (Adjust R Square)

Dalam konteks pengaruh *Grit*, *Self-efficacy*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* dengan Moderasi *Person-Organization Fit* pada karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang, koefisien determinasi yang sesuai untuk mengukur seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam *Work Engagement* adalah koefisien determinasi berganda (*R squared berganda*). Koefisien determinasi berganda (*R squared berganda*) adalah ukuran seberapa besar variasi total dalam variabel dependen (*Work Engagement*) dapat dijelaskan oleh variabel independen (*Grit*, *Self-efficacy*, *Workplace Spirituality*, dan *Person-Organization Fit*) dalam model regresi. Semakin tinggi nilai koefisien determinasi berganda, semakin baik model regresi mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen.

Jadi, dalam konteks judul tersebut, kita akan menggunakan koefisien determinasi berganda untuk mengevaluasi seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam *Work Engagement* yang dijelaskan oleh *Grit*, *Self-efficacy*, *Workplace Spirituality*, dan *Person-Organization Fit*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi penelitian

4.1.1 Profil Perusahaan

Rumah Sakit Airlangga Jombang didirikan pada 29 November 2011 dan beroperasi di bawah pengelolaan PT. Al-Birru Medical. Terletak strategis di Jl. Airlangga No.50C, Jelakombo, Jombang, rumah sakit ini memiliki 8 poli spesialis yang menawarkan beragam layanan kesehatan. Dengan dukungan tim dokter yang berpengalaman dan ahli di bidang masing-masing, RS Airlangga Jombang berfokus untuk memberikan perawatan medis terbaik dan berkelanjutan bagi masyarakat sekitar. Setiap poli spesialis menyediakan layanan komprehensif, sehingga pasien dapat memperoleh diagnosis yang akurat serta penanganan yang tepat sesuai kebutuhan medis mereka.

Selain memiliki tenaga medis yang berkualitas, RS Airlangga Jombang juga dilengkapi dengan fasilitas kesehatan modern dan lengkap, mulai dari peralatan medis canggih hingga ruang perawatan yang nyaman. Fasilitas-fasilitas ini berperan penting dalam mendukung misi rumah sakit untuk mencapai standar pelayanan yang unggul. Dengan infrastruktur yang memadai, RS Airlangga Jombang berusaha memastikan bahwa setiap pasien mendapatkan perawatan yang optimal, baik dari segi kualitas pelayanan maupun kenyamanan selama menjalani pengobatan.

RS Airlangga Jombang juga didukung oleh 8 pemegang saham, di mana 6 di antaranya adalah dokter spesialis senior yang berpengalaman. Para dokter ini, yang mayoritas merupakan alumni Universitas Airlangga Surabaya, memiliki kontribusi besar dalam pengembangan dan kemajuan rumah sakit. Keahlian mereka tidak hanya mendukung pelayanan medis yang ditawarkan, tetapi juga memastikan bahwa RS Airlangga Jombang tetap menjadi pusat kesehatan yang terdepan dalam memberikan perawatan yang berkualitas.

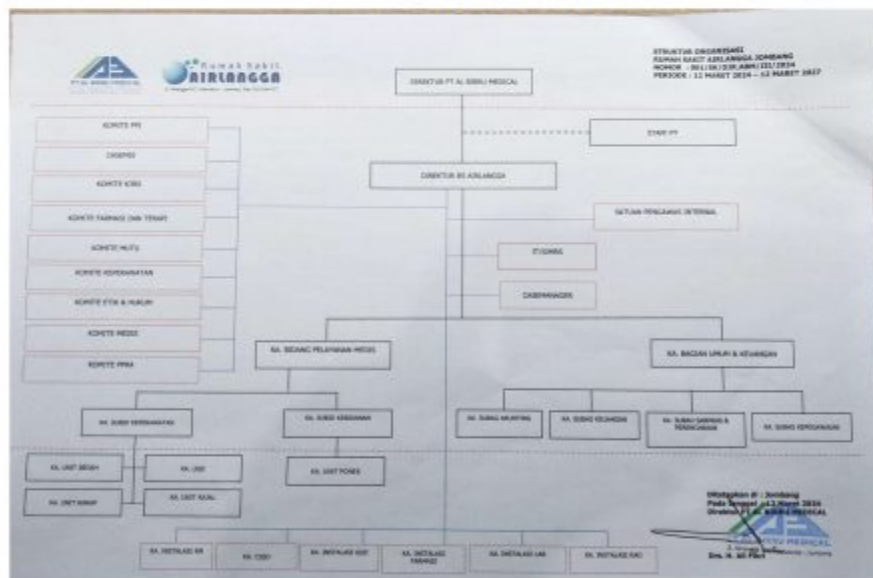
4.1.2 Visi dan Misi

VISI:

MISI:

1. Memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh (*promotif, preventif, kuratif & rehabilitatif*), bermutu & terjangkau kepada semua lapisan masyarakat.
2. Meningkatkan mutu pelayanan secara terus menerus & berkesinambungan melalui pendidikan/pelatihan SDM, penelitian inovatif, pengadaan & penguasaan sarana prasarana penunjang medik sesuai dg perkembangan IPTEK.
3. Menciptakan iklim kerja yg kondusif, ilmiah berdasar kemanusiaan, kesejawatan kerjasama, disiplin & tanggung jawab
4. Memikirkan, merencanakan strategi, mengorganisasikan, melaksanakan, hasil serta evaluasi program organisasi dengan berdasar semangat "ISTIQOMAH"

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



77

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

4.2.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	28	25,2%
Perempuan	83	74,8%
Jumlah	111	100%

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.2.1, distribusi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 83 orang atau 74,8% dari total 111 responden. Sementara itu, responden laki-laki berjumlah 28 orang atau 25,2%. Dengan demikian, proporsi perempuan dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan laki-laki

4.2.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Distribusi responden berdasarkan usia disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.2

Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
<25 tahun	25	22,5%
25-34 tahun	55	49,5%

35-44 tahun	18	16,2%
>45 tahun	13	11,7%
Jumlah	111	100%

Sumber data: Diolah peneliti tahun 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.2.2, mayoritas responden berada pada rentang usia 25–34 tahun, yaitu sebanyak 55 orang (49,5%). Kelompok usia <25 tahun menempati posisi kedua dengan jumlah 25 orang (22,5%), diikuti oleh kelompok usia 35–44 tahun sebanyak 18 orang (16,2%). Sementara itu, kelompok usia ≥ 45 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 13 orang (11,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden penelitian sebagian besar berasal dari kelompok usia produktif (25–34 tahun)

4.2.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Distribusi responden berdasarkan lama bekerja disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<1 tahun	20	18%
1-3 tahun	43	38,7%
4-5 tahun	26	23,4%
>5 tahun	22	19,8%
Jumlah	111	100%

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.2.3, distribusi responden berdasarkan lama bekerja menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki

pengalaman kerja antara 1–3 tahun, yaitu sebanyak 43 orang (38,7%). Kelompok dengan lama bekerja 4–5 tahun berada di posisi kedua, yaitu 26 orang (23,4%), diikuti oleh kelompok dengan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 22 orang (19,8%). Sementara itu, kelompok dengan pengalaman kerja kurang dari 1 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu 20 orang (18%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berada pada tahap awal hingga menengah dalam pengalaman kerja, dengan sebagian kecil memiliki pengalaman kerja lebih dari 5 tahun.

4.2.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Jam Kerja Harian

Distribusi responden berdasarkan jam kerja harian disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Jam Kerja Harian

Jam Kerja Harian	Jumlah Responden	Presentase
<8 jam/hari	2	1,8%
8 jam/hari	97	87,4%
9-12 jam/hari	12	10,8%
Jumlah	111	100%

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.2.4, distribusi responden berdasarkan jam kerja harian menunjukkan bahwa sebagian besar responden, sebanyak 97 orang (87,4%), bekerja selama 8 jam per hari. Sebanyak 12 responden (10,8%) bekerja selama 9-12 jam per hari, sementara hanya 2 responden (1,8%) yang bekerja kurang dari 8 jam per hari. Total responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah 111 orang, dengan distribusi yang didominasi oleh mereka yang bekerja selama 8 jam harian.

Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki jam kerja standar selama 8 jam per hari, yang sesuai dengan ketentuan umum jam kerja.

4.2.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Penghasilan

Distribusi responden berdasarkan penghasilan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan penghasilan

Penghasilam	Jumlah Responden	Presentase
<1jt	9	8,1%
1-2jt	80	72,1
3-4jt	9	8,1%
>4jt	9	8,1%
Jumlah	111	100%

Sumber data; Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.2.5, distribusi responden berdasarkan penghasilan menunjukkan bahwa dari total 111 responden, mayoritas, yaitu sebanyak 80 orang (72,1%), berada pada kategori penghasilan 1-2 juta rupiah. Kelompok ini mendominasi distribusi, mengindikasikan bahwa sebagian besar responden berasal dari tingkat ekonomi menengah ke bawah. Selain itu, masing-masing 9 orang (8,1%) berada pada kategori penghasilan kurang dari 1 juta, 3-4 juta, dan lebih dari 4 juta rupiah. Persentase responden di luar rentang penghasilan 1-2 juta relatif kecil, yang menunjukkan bahwa kelompok dengan penghasilan sangat rendah atau tinggi merupakan minoritas..

4.2.6 Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Distribusi responden berdasarkan penghasilan disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.6
Distribusi Responden Berdasarkan penghasilan

Jabatan	Jumlah responden	Persentase
Administrasi	13	11,7%
Administrasi Gizi	1	9%
Ahli Gizi	2	1,8%
Analisis	1	0,9%
Asisten Apoteker	5	4,5%
Asisten Gizi	3	2,7%
Asisten lab	1	0,9%
Asisten Perawat	7	6,3%
Asisten Rekam Medis	1	0,9%
Bidan	8	7,2%
Dokter	9	8,1%
Juru Masak	1	0,9%
Laundry	1	0,9%
Linen	2	1,8%
Magang	2	1,8%
Perawat	32	28,8%

Rekam Medis	3	2,7%
Satpam	5	4,5%
Tenaga Farmasi	4	3,6%
Lainya	10	9%
Jumlah	111	100%

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan data pada Tabel 41, distribusi responden berdasarkan jabatan penelitian ini terdiri dari berbagai profesi dengan total 111 responden. Jabatan dengan jumlah responden tertinggi adalah perawat, sebanyak 32 orang (28,8%), diikuti oleh administrasi sebanyak 13 orang (11,7%). Selanjutnya, dokter memiliki jumlah responden sebanyak 9 orang (8,1%), sedangkan jabatan lain seperti asisten perawat dan ahli gizi masing-masing memiliki proporsi yang lebih kecil, yakni 6,3% dan 1,8%. Beberapa jabatan seperti analis, asisten laboratorium, dan juru masak memiliki jumlah responden yang sama, yaitu 1 orang (0,9%). Selain itu, terdapat kelompok "lainnya" yang berisi 10 responden (9%). Data ini mencerminkan beragamnya jabatan responden yang terlibat dalam penelitian, dengan mayoritas berasal dari tenaga perawat.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Distribusi Frekuensi Variabel Grit (X1)

Dalam penelitian ini, *Grit* diidentifikasi menggunakan 6 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Grit* direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.7
Distribusi Variabel Grit

NO	Indikator	Skala Pengukuran	
----	-----------	------------------	--

	X1	STS		TS		N		S		SS		Rata-Rata Skor
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	G.1	1	0,9%	3	2,7%	13	11,7%	60	54,1%	34	30,6%	4,10
2.	G.2	1	0,9%	1	0,9%	7	6,3%	65	58,6%	37	33,3%	4,36
3.	G.3	0	0	3	2,7%	23	20,7%	52	46,8%	33	29,7%	4,35
4.	G.4	0	0	1	0,9%	10	9,0%	65	58,6%	35	31,5%	4,45
5.	G.5	0	0	1	0,9%	10	9,0%	60	54,1%	40	36,0%	4,45
6.	G.6	0	0	1	0,9%	14	12,6%	55	49,5%	41	36,9%	4,26

Sumber data: Data diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui jawaban responden mengenai *Grit* (X1) adalah sebagai berikut.

1. Pada item G.1, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya tetap bekerja keras meski menghadapi banyak tantangan.". Sebanyak 34 responden (30,6%) mengatakan sangat setuju, dan 60 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 54,1%) ssetuju dengan pernyataan tersebut 13 responden (11,7%) memilih netral , 3 responden (2,7%) memilih tidak setuju dan 1 responden (0,9%) memilih sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,10
2. Pada item G.2, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan..".

Sebanyak 37 responden (33,3%) mengatakan sangat setuju, dan 65 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 58,6%) setuju dengan pernyataan tersebut 7 responden (6,3%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan 1 responden (0,9%) memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,36

3. Pada item G.3, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki tujuan jangka panjang yang jelas dalam pekerjaan saya.". Sebanyak 33 responden (29,7%) mengatakan sangat setuju, dan 52 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 46,8%) setuju dengan pernyataan tersebut 23 responden (20,7%) memilih netral, 3 responden (2,7%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,35
4. Pada item G.4 menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya tetap fokus pada tujuan meskipun hasil tidak langsung terlihat". Sebanyak 35 responden (31,5%) mengatakan sangat setuju, dan 65 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 54,1%) setuju dengan pernyataan tersebut 10 responden (9,0%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,45
5. Pada item G.5, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi kegagalan." Sebanyak 40 responden (36,%) mengatakan setuju, dan 60 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 58,6%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 10 responden (9,0%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,45
6. Pada item G.6, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya termotivasi untuk terus belajar dan berkembang di

tempat kerja". Sebanyak 41 responden (36,9%) mengatakan sangat setuju, dan 55 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 49,5%) setuju dengan pernyataan tersebut 14 responden (12,6 %) memilih netral , 1 reponden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,26

4.3.2 Distribusi Frekuensi Variabel Self Efficacy (X2)

Dalam penelitian ini *Self Efficacy* diidentifikasi menggunakan 5 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Self Efficacy* direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.8
Distribusi Variabel Self Efficacy

NO	Indikator X2	Skala Pengukuran										Rata- Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	SE.1	0	0	3	2,7%	7	6,3%	63	56,8%	38	34,2%	4,23
2.	SE.2	0	0	2	1,8%	12	10,8%	65	58,6%	32	28,2%	4,14
3.	SE.3	0	0	1	0,9%	19	17,1%	64	57,7%	27	24,3%	4,14
4.	SE.4	0	0	0	0	26	23,4%	57	51,4%	28	25,2%	3,99
5.	SE.5	0	0	3	2,7%	26	23,4%	46	43,2%	34	30,6%	4,01

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun2024

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui jawaban responden mengenai *Self Efficacy* (X2) adalah sebagai berikut.

1. Pada item SE.1, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada

saya.". Sebanyak 38 responden (34,2%) mengatakan sangat setuju, dan 63 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 56,8%) ssetuju dengan pernyataan tersebut 7 responden (6,3%) memilih netral , 3 responden (2,7%) memilih tidak setuju dan tidak ada memilih sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,23

2. Pada item SE.2, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mampu mengatasi tantangan di tempat kerja".Sebanyak 32 responden (28,2%) mengatakan sangat setuju, dan 65 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 58,6%) setuju dengan pernyataan tersebut 12 responden (10,8%) memilih netral , 2 responden (1,8%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,14
3. Pada item SE.3, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mampu mengendalikan stres yang muncul dalam pekerjaan saya". Sebanyak 27 responden (24,3%) mengatakan sangat setuju, dan 54 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 57,7%) setuju dengan pernyataan tersebut 26 responden (23,4%) memilih netral , tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,14
4. Pada item SE.4, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan Saya bisa menyelesaikan tugas kerja meski dalam kondisi tekanan tinggi". Sebanyak 28 responden (25,2%) mengatakan sangat setuju, dan 57 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 51,4%) setuju dengan pernyataan tersebut 10 responden (9,0%) memilih netral , 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,45
5. Pada item SE.5, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan

penting di tempat kerja" Sebanyak 34 responden (30,6%) mengatakan sangat setuju, dan 46 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 43,2%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 26 responden (23,4%) memilih netral , 3 responden (2,7%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,1

4.3.3 Distribusi Frekuensi Variabel Workplace Spirituality (X3)

Dalam penelitian ini, *Workplace Spirituality* diidentifikasi menggunakan 5 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel *Workplace Spirituality* direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.9
Distribusi Variabel Workplace Spirituality

NO	Indikator X3	Skala Pengukuran										Rata - Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	WS.1	0	0	0	0	25	22,5%	60	54,1%	26	23,4%	4,01
2.	WS.2	0	0	0	0	23	20,7%	55	49,5%	33	29,7%	4,09
3.	WS.3	0	0	2	1,8%	32	28,8%	53	47,7%	24	21,6%	3,87
4.	WS.4	0	0	4	3,6%	24	21,6%	58	52,3%	25	22,5%	4,10
5.	WS.5	0	0	2	1,8%	31	27,9%	51	45,9%	27	24,3%	3,93

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui jawaban responden mengenai *Workplace Spirituality* (X3) adalah sebagai berikut.

1. Pada item WS.1, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki makna yang mendalam terhadap pekerjaan saya ". Sebanyak 26 responden (23,4%) mengatakan sangat setuju, dan 60

responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 54,1%) setuju dengan pernyataan tersebut 25 responden (22,5%) memilih netral, tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,01

2. Pada item WS.2, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja di tempat kerja.". Sebanyak 33 responden (29,7%) mengatakan sangat setuju, dan 55 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 49,5%) setuju dengan pernyataan tersebut 23 responden (20,7%) memilih netral, tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,09
3. Pada item WS.3, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan perusahaan ". Sebanyak 24 responden (21,6%) mengatakan sangat setuju, dan 53 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 47,7%) setuju dengan pernyataan tersebut 32 responden (28,2%) memilih netral, 2 responden (1,8%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,87
4. Pada item WS.4, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki kebebasan untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritual saya di tempat kerja". Sebanyak 25 responden (22,5%) mengatakan sangat setuju, dan 58 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 52,3%) setuju dengan pernyataan tersebut 24 responden (21,6%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,10
5. Pada item WS.5, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi kegagalan." Sebanyak 40 responden (36,%) mengatakan setuju, dan 60 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden (sekitar 58,6%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 10 responden (9,0%) memilih netral, 4 responden (3,6%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,93

4.3.4 Distribusi Frekuensi Variabel Person Organization Fit (M)

Dalam penelitian ini, *Person Organization Fit* diidentifikasi menggunakan 7 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Workplace Spirituality direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.10
Distribusi Variabel Person Organization Fit

NO	Indikator M	Skala Pengukuran										Rata - Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	POF.1	0	0	1	0,9%	33	29,7%	58	52,3%	19	17,1%	3,86
2.	POF.2	0	0	1	0,9%	29	26,1%	56	50,5%	25	22,5%	3,95
3.	POF.3	0	0	1	0,9%	24	21,6%	52	46,8%	34	30,6%	4,10
4.	POF.4	0	0	3	2,7%	15	13,5%	66	59,5%	27	24,3%	4,11
5.	POF.5	0	0	2	1,8%	22	19,8%	60	54,1%	27	24,3%	3,97
6.	POF.6	0	0	1	0,9%	29	26,1%	59	53,2%	22	19,8%	3,97
7.	POF.7	0	0	1	0,9%	31	27,9%	50	45,0%	29	26,1%	3,99

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui jawaban responden mengenai Person Organization Fit (M) adalah sebagai berikut.

1. Pada item POF.1, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.". Sebanyak 19 responden (17,1%) mengatakan sangat setuju, dan 58 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 52,3%) setuju dengan pernyataan tersebut 33 responden (29,7%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,86
2. Pada item POF.2, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki kesamaan dengan budaya kerja di perusahaan ini". Sebanyak 25 responden (22,5%) mengatakan sangat setuju, dan 56 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 50,5%) setuju dengan pernyataan tersebut 29 responden (26,1%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,95
3. Pada item POF.3, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki kenyamanan bekerja dengan rekan-rekan di tempat kerja". 34 Sebanyak responden (30,6%) mengatakan sangat setuju, dan 52 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 46,8%) setuju dengan pernyataan tersebut 24 responden (21,6%) memilih netral, 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,10
4. Pada item POF.4, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan". Sebanyak 27 responden (24,3%) mengatakan sangat setuju, dan 66 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 59,5%) setuju dengan pernyataan tersebut 15 responden (13,5%) memilih netral, 3 responden (2,7%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 4,11

5. Pada item POF.5, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya memiliki kesesuaian dengan lingkungan kerja..". Sebanyak 27 responden (24,3,%) mengatakan setuju, dan 60 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 54,1%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 22 responden (19,8%) memilih netral , 2 responden (1,8%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,97
6. Pada item POF.6, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Perusahaan menghargai kontribusi saya dengan baik.". Sebanyak 22 responden (19,8%) mengatakan sangat setuju, dan 59 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 53,2%) setuju dengan pernyataan tersebut 29 responden (26,1%) memilih netral , 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,97
7. Pada item POF.7, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Perusahaan ini adalah tempat yang tepat bagi saya untuk bekerja dalam jangka panjang".Sebanyak 29 responden (26,1%) mengatakan setuju, dan 50 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 45,%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 31 responden (27,9%) memilih netral , 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,99

4.3.5 Distribusi Frekuensi Variabel Work Engagement (Y)

Dalam penelitian ini, *Work Engagement* diidentifikasi menggunakan 7 indikator yang diukur. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Work Engagement direpresentasikan dalam bentuk tabel berikut ini.

Tabel 4.11

Distribusi Variabel Work Engagement

NO	Indikator Y	Skala Pengukuran										Rata - Rata Skor
		STS		TS		N		S		SS		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	WE.1	0	0	0	0	17	15,3%	68	61,3%	26	23,4%	3,97
2.	WE.2	0	0	3	2,7%	22	19,8%	59	53,2%	27	24,3%	3,95
3.	WE.3	0	0	1	0,9%	22	19,8%	53	47,7%	35	35,1%	3,99
4.	WE.4	0	0	0	0	12	10,8%	68	61,3%	31	27,9%	3,91
5.	WE.5	0	0	0	0	16	14,4%	62	55,9%	33	29,7%	3,89
6.	WE.6	0	0	0	0	18	16,2%	54	48,6%	39	35,1%	3,97
7.	WE.7	0	0	1	0,9	15	13,5%	62	55,9%	33	29,7%	3,90

Sumber data: Diolah oleh peneliti tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui jawaban responden mengenai *Person Organization Fit* (M) adalah sebagai berikut.

1. Pada item WE.1, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya bersemangat ketika bekerja di perusahaan ini". Sebanyak 26 responden (23,4%) mengatakan sangat setuju, dan 68 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 61,3%) setuju dengan pernyataan tersebut 17 responden (15,3%) memilih netral ,tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,97
2. Pada item WE.2, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mampu terlibat penuh dalam tugas pekerjaan saya sehari-hari.". Sebanyak 27 responden (24,3%) mengatakan sangat setuju, dan 59 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 53,2%) setuju dengan pernyataan tersebut 22 responden (19,8%) memilih netral , 3 responden (2,7%) memilih tidak setuju dan tidak

ada yang memilih sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,95

3. Pada item WE.3, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Pekerjaan saya penting bagi kesuksesan perusahaan". Sebanyak 35 responden (35,1%) mengatakan sangat setuju, dan 53 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 47,7%) setuju dengan pernyataan tersebut 22 responden (19,8%) memilih netral , 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,99
4. Pada item WE.4 menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mampu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan". Sebanyak 31 responden (27,9%) mengatakan sangat setuju, dan 68 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 61,3%) setuju dengan pernyataan tersebut 12 responden (10,8%) memilih netral , tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,91
5. Pada item WE.5, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saya." Sebanyak 33 responden (29,7%) mengatakan setuju, dan 62 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 55,9%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 16 responden (14,4%) memilih netral ,tidak ada yang memilih tidak setuju dan sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,89
6. Pada item WE.6, menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini". Sebanyak 39 responden (35,1%) mengatakan sangat setuju, dan 54 responden mengatakan setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 48,6%) setuju dengan pernyataan tersebut 18 responden (16,2%)

memilih netral ,tidak ada yang memilih tidak setuju dan tidak sangat tidak setuju . Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,97

7. Pada item WE.7 , menunjukkan responden yang menjawab terhadap pernyataan "Saya mampu fokus dan konsentrasi penuh pada tugas-tugas yang saya kerjakan" Sebanyak 33 responden (29,7%) mengatakan setuju, dan 62 responden mengatakan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (sekitar 55,9%) sangat setuju dengan pernyataan tersebut 15 responden (13,5%) memilih netral , 1 responden (0,9%) memilih tidak setuju dan tidak ada yang memilih sangat tidak setuju. Nilai rata-rata skor untuk item pertanyaan ini adalah 3,90

4.4 Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji kuisioner layak digunakan sebagai instrument penelitian

4.4.1.1 Uji Validitas

Menurut Puguh (2009) menjelaskan bahwa instrumen penelitian yang valid merujuk pada alat pengukur yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat diandalkan. Validitas merujuk pada seberapa akurat alat pengukur tersebut dalam mengukur konsep yang diteliti. Sebuah instrumen dianggap cocok untuk mengukur suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas yang rendah menandakan bahwa instrumen tersebut kurang cocok atau akurat untuk digunakan dalam konteks penelitian.

Validitas diuji dengan membandingkan nilai *r*hitung dengan *r*tabel untuk derajat kebebasan (*df*) yang didefinisikan sebagai $n-2$, dengan *n* sebagai jumlah sampel. Jika *r*hitung melebihi *r*tabel, maka data dianggap valid. Penilaian validitas dilakukan melalui analisis butir dengan ketentuan pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai *r*hitung positif dan melebihi nilai *r*tabel, maka butir pertanyaan dianggap valid.

2. Sebaliknya, jika nilai *rhitung* negatif atau kurang dari nilai *rtabel*, maka butir pertanyaan dianggap tidak valid.

Hasil uji validitas pada penelitian ini di sajikan dalam table dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Sig	Keterangan
Grit (X1)	G.1	0,797	0.187	0,000	Valid
	G.2	0,806	0.187	0,000	Valid
	G.3	0,769	0.187	0,000	Valid
	G.4	0,840	0.187	0,000	Valid
	G.5	0,854	0.187	0,000	Valid
	G.6	0,832	0.187	0,000	Valid
Self Efficacy (X2)	SE.1	0,852	0.187	0,000	Valid
	SE.2	0,902	0.187	0,000	Valid
	SE.3	0,794	0.187	0,000	Valid
	SE.4	0,846	0.187	0,000	Valid
	SE.5	0,895	0.187	0,000	Valid
Workplace Spirituality (X3)	WS.1	0,856	0.187	0,000	Valid
	WS.2	0,824	0.187	0,000	Valid
	WS.3	0,880	0.187	0,000	Valid

	WS.4	0,877	0.187	0,000	Valid
	WS.5	0,826	0.187	0,000	Valid
Person Organization Fit (M)	POF.1	0,864	0.187	0,000	Valid
	POF.2	0,886	0.187	0,000	Valid
	POF.3	0,840	0.187	0,000	Valid
	POF.4	0,803	0.187	0,000	Valid
	POF.5	0,883	0.187	0,000	Valid
	POF.6	0,848	0.187	0,000	Valid
	POF.7	0,807	0.187	0,000	Valid
Work Engagement (Y)	WE.1	0,768	0.187	0,000	Valid
	WE.2	0,816	0.187	0,000	Valid
	WE.3	0,848	0.187	0,000	Valid
	WE.4	0,863	0.187	0,000	Valid
	WE.5	0,869	0.187	0,000	Valid
	WE.6	0,864	0.187	0,000	Valid
	WE.7	0,849	0.187	0,000	Valid

Sumber data: Diolah oleh peneliti pada tahun 2024

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan dalam tabel, semua item yang diuji pada variabel penelitian menunjukkan nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel* (0,187) dan memiliki nilai *Sig* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semua item memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur setiap variabel penelitian

dengan baik. Variabel-variabel tersebut mencakup *Grit (X1)*, *Efficacy (X2)*, *Workplace Spirituality (X3)*, *Person-Organization Fit (M)*, dan *Work Engagement (Y)*. Misalnya, pada variabel *Grit*, item G1 memiliki nilai *r hitung* sebesar 0,797, yang lebih tinggi dari nilai *r tabel*, serta nilai signifikansi 0,000, sehingga item tersebut dinyatakan valid. Kesimpulannya, seluruh item pada instrumen penelitian ini valid dan dapat digunakan untuk proses analisis selanjutnya.

4.4.1.1 Uji Realibilitas

Reliabilitas merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi kualitas suatu kuesioner sebagai indikator dari variabel atau konstruk yang diamati. Keandalan instrumen mengindikasikan bahwa hasil pengukuran dari instrumen tersebut tidak terpengaruh oleh bias atau kesalahan pengukuran (*error file*), sehingga memberikan jaminan terhadap konsistensi dan stabilitas pengukuran dalam rentang waktu dan berbagai item atau titik dalam instrumen.

Sugiyono (2015) menjelaskan bahwa sebuah kuesioner dianggap reliabel jika jawaban individu terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu. Evaluasi terhadap *reliabilitas* suatu instrumen dilakukan dengan membandingkan nilai *r hitung* dengan *rtabel*. Apabila nilai *r hitung* melebihi nilai *rtabel*, maka instrumen tersebut dianggap tidak *reliabel*. *Reliabilitas* merujuk pada kemampuan suatu kuesioner dalam memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Triton mengemukakan bahwa apabila skala tersebut dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka interpretasi dari ukuran keandalan *alpha* sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.00 hingga 0.20 menunjukkan tingkat *reliabilitas* yang kurang.
2. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.21 hingga 0.40 menunjukkan tingkat *reliabilitas* yang agak.
3. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.42 hingga 0.60 menunjukkan tingkat *reliabilitas* yang cukup.
4. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.61 hingga 0.80 menunjukkan tingkat *reliabilitas* yang baik.

5. Nilai *Alpha Cronbach* antara 0.81 hingga 1.00 menunjukkan tingkat *reliabilitas* yang sangat baik.

Hasil uji *realibiltas* dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Grit (X1)	0,896	Sangat Reliable
Self Efficacy (X2)	0,909	Sangat Reliable
Workplace Spirituality (X3)	0,905	Sangat Reliable
Person Organization Fit (M)	0,934	Sangat Reliable
Work Engagement (Y)	0,929	Sangat Reliable

Sumber data: Diolah oleh peneliti pada tahun 2024

Hasil uji *reliabilitas* menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang tinggi, yaitu di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran memiliki konsistensi internal yang sangat baik. Variabel *Grit (X1)* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896, yang menunjukkan bahwa alat ukur untuk variabel ini tergolong sangat reliabel. Begitu pula dengan variabel *Self-Efficacy (X2)* yang memiliki nilai 0,909, mengindikasikan konsistensi pengukuran yang sangat baik. variabel *Workplace Spirituality (X3)* juga memiliki *reliabilitas* tinggi dengan nilai 0,905, sehingga instrumen ini dapat dipercaya dalam mengukur spiritualitas di tempat kerja.

Selain itu, variabel mediasi *Person-Organization Fit (M)* memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,934, yang merupakan nilai tertinggi dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara individu dengan organisasi diukur menggunakan instrumen yang sangat *reliabel*. Sementara itu, variabel *Work Engagement (Y)* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,929, yang juga berada

pada kategori sangat reliabel. Kedua variabel ini menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan mampu memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan.

Secara keseluruhan, hasil uji *reliabilitas* ini membuktikan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi syarat untuk digunakan dalam analisis data lebih lanjut. Nilai *reliabilitas* yang tinggi pada setiap variabel menunjukkan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan untuk mengukur konsep-konsep yang menjadi fokus penelitian. Dengan demikian, penelitian ini memiliki dasar yang kuat untuk menghasilkan temuan yang valid dan kredibel.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016), uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam konteks pengujian normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* melalui program SPSS, hasil yang dihasilkan adalah nilai signifikansi (*p-value*).

Lebih lanjut, jika nilai signifikansi dari uji normalitas lebih besar dari 0,05, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada cukup bukti untuk menolak hipotesis nol. Dalam konteks ini, hipotesis nol menyatakan bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, data dapat dianggap normal. Namun, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, kita menolak hipotesis nol dan menyimpulkan bahwa terdapat cukup bukti untuk menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal.

Penting untuk diingat bahwa hasil uji normalitas ini adalah salah satu aspek yang harus dipertimbangkan dalam analisis statistik. Selain itu, pengambilan keputusan juga harus mempertimbangkan konteks penelitian, ukuran sampel, dan asumsi-asumsi lain yang mendasari analisis yang dilakukan.

Uji Normalitas pada penelitian ini akan disajikan dalam gambar sebagai berikut:

Tabel 4.14

Uji Normalitas Metode One-Sample Kolmogorov Sirmnov Monte Carlo

Metode	Nilai	Keterangan
--------	-------	------------

Signifikansi Asimptotik (Asymp. Sig. 2-tailed)	0,002	Data tidak berdistribusi normal.
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	0,126	Data berdistribusi normal.

Sumber data: Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Berdasarkan hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dilakukan pengujian terhadap distribusi normalitas residual dengan jumlah sampel sebanyak 111. Parameter distribusi normal menunjukkan bahwa rata-rata (*mean*) residual adalah 0,000000, dan standar deviasi sebesar 1,91824309. Nilai statistik uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah 0,110, dengan hasil signifikansi *asimptotik (Asymp. Sig. 2-tailed)* sebesar 0,002. Nilai ini lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga berdasarkan metode ini dapat disimpulkan bahwa data *residual* tidak berdistribusi normal.

Namun, pada hasil yang sama, analisis tambahan menggunakan metode *Monte Carlo Significance* menunjukkan nilai *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,126 dengan interval kepercayaan 99% sebesar [0,118; 0,135]. Karena nilai signifikansi *Monte Carlo* lebih besar dari 0,05, maka berdasarkan metode ini dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Hasil yang berbeda ini mengindikasikan bahwa interpretasi bergantung pada metode uji yang digunakan. Dalam kasus ini, metode *Monte Carlo Sig.* dianggap lebih reliabel, terutama untuk dataset dengan ukuran sampel besar atau dalam situasi distribusi data yang kompleks. Oleh karena itu, kesimpulan akhir adalah data residual dianggap memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.2 Uji Linieritas

Uji linearitas adalah prosedur statistik yang bertujuan untuk menentukan apakah hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) bersifat linear. Hubungan linear berarti perubahan pada variabel X diikuti oleh perubahan yang konsisten pada variabel Y, yang dapat direpresentasikan dengan garis lurus. Uji ini

penting sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi linear, karena model linear hanya valid jika asumsi ini terpenuhi. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah:

1. jika nilai *probabilitas (p-value)* lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), hubungan antara variabel dianggap linear,
2. jika nilai *probabilitas* kurang dari 0,05 ($p < 0,05$), hubungan tersebut tidak linear.

Menurut Ghozali (2018), uji linearitas memastikan bahwa model regresi tidak hanya memberikan hasil yang akurat, tetapi juga valid untuk interpretasi. Hubungan [non-linear yang tidak terdeteksi dapat menyebabkan bias, seperti overfitting atau underfitting, yang merusak kualitas model. Teknik uji linearitas meliputi analisis *scatterplot* untuk mengidentifikasi pola hubungan dan uji *ANOVA* untuk membandingkan deviasi linear dengan deviasi keseluruhan. Uji ini membantu memastikan bahwa pendekatan regresi yang digunakan sesuai dengan data, sehingga hasil analisis dapat diandalkan.

Tabel 4.15

Hasil Uji Linieritas

Hubungan	Sumber Variasi	SS	df	MS	F	Sig.
Y * X1	Between Groups (Combined)	792.000	11	72.000	7.617	0.000
	Linearity	480.700	1	480.700	50.857	0.000
	Deviation from Linearity	311.300	10	31.130	3.293	0.001
Y * X2	Between Groups (Combined)	1023.276	11	93.025	13.670	0.000
	Linearity	935.000	1	935.000	137.177	0.000
	Deviation from Linearity	88.276	10	8.828	1.448	0.171
Y * X3	Between Groups (Combined)	1177.655	11	107.060	17.095	0.000
	Linearity	1122.000	1	1122.000	179.801	0.000
	Deviation from Linearity	55.655	10	5.565	0.881	0.547

Sumber data: Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Berdasarkan deskripsi mengenai uji linearitas, hasil analisis *ANOVA* pada hubungan Y dengan X1, X2, dan X3 konsisten dengan prosedur yang dijelaskan. Pada hubungan Y * X1, penyimpangan dari linearitas (*Deviation from Linearity*) signifikan ($p = 0.001$), menunjukkan bahwa hubungan tersebut tidak sepenuhnya

linear. Hal ini sesuai dengan kriteria bahwa jika $p < 0.05$, hubungan dianggap tidak linear. Sebaliknya, pada hubungan $Y * X_2$ dan $Y * X_3$, penyimpangan dari linearitas tidak signifikan (masing-masing $p = 0.171$ dan $p = 0.547$), sehingga hubungan tersebut dapat dianggap linear. Hasil ini sejalan dengan aturan pengambilan keputusan bahwa hubungan dianggap linear jika $p > 0.05$

Secara keseluruhan, hubungan $Y * X_2$ dan $Y * X_3$ memenuhi asumsi linearitas, sementara hubungan $Y * X_1$ menunjukkan penyimpangan yang signifikan sehingga memerlukan perhatian lebih untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak bias. Hasil ini mendukung pentingnya uji linearitas sebagai prasyarat dalam analisis korelasi dan regresi untuk memastikan bahwa model yang digunakan sesuai dengan data dan hasilnya dapat diandalkan.

4.4.2.3 Autokorelasi

Uji *autokorelasi* bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode tertentu (t) dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t-1$) dalam model regresi linear. Jika terdapat korelasi semacam ini, maka masalah autokorelasi terjadi. Dampaknya, varians sampel tidak dapat mewakili varians populasi secara akurat, sehingga model regresi menjadi kurang valid untuk memprediksi variabel dependen berdasarkan variabel independen.

Dalam penelitian ini, pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan uji *Durbin-Watson*. Uji ini digunakan untuk mendeteksi *autokorelasi* tingkat satu dan memerlukan adanya intercept dalam model regresi, serta tidak ada hubungan antara variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* (DW) menurut Ghazali (2013:110) adalah sebagai berikut:

1. Jika $0 < DW < dl$: terjadi *autokorelasi*.
2. Jika $dl \leq DW \leq du$: kesimpulan tidak dapat diambil.
3. Jika $du < DW < 4 - du$: tidak ada *autokorelasi*.
4. Jika $4 - du \leq DW \leq 4 - dl$: kesimpulan tidak dapat diambil.
5. Jika $4 - dl < DW < 4$: terjadi *autokorelasi*.

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.874	0.764	0.755	1.95979	1.610

Sumber data: Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Berdasarkan tabel *Model Summary*, nilai *Durbin-Watson* sebesar **1.610** menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi yang signifikan pada residual model. *Autokorelasi* mengacu pada hubungan antar residual dalam data, yang dapat memengaruhi validitas hasil regresi. Nilai ini cukup dekat dengan 2, yang merupakan indikasi bahwa asumsi regresi linear terkait independensi residual telah terpenuhi. Dengan demikian, model dianggap memiliki residual yang acak dan tidak saling bergantung.

Secara keseluruhan, model regresi ini menunjukkan hasil yang baik, dengan $R^2 = 0.764$, yang berarti 76.4% variasi pada variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (M, X1, X2, X3). Tidak adanya indikasi autokorelasi pada residual menguatkan keandalan model dalam menjelaskan hubungan antara variabel. Hal ini menunjukkan bahwa prediksi yang dihasilkan oleh model relatif akurat dan tidak bias.

4.4.2.4 Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk mengidentifikasi ada tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang ideal seharusnya bebas dari masalah multikolinearitas yang signifikan. Dalam penelitian ini, pengujian multikolinearitas dilakukan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF*, yang merupakan pendekatan umum digunakan untuk mendeteksi potensi gejala multikolinearitas. Hasil analisis uji tersebut disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.17
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
----------	-----------	-----

Grit (X1)	0,368	2,718
Self Efficacy (X2)	0,415	2,412
Workplace Spirituality (X3)	0,473	2,112

Sumber data: Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel independen *Grit (X1)*, *Self-Efficacy (X2)*, dan *Workplace Spirituality (X3)* memiliki nilai Tolerance masing-masing sebesar 0,368; 0,415; dan 0,473. Semua nilai *Tolerance* ini berada di atas ambang batas 0,1, yang menandakan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki hubungan linier kuat dengan variabel independen lainnya. Selain itu, nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* untuk ketiga variabel tersebut berada di bawah 10, yaitu 2,718; 2,412; dan 2,112, yang juga menunjukkan tidak adanya indikasi *multikolinearitas* yang serius.

Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan tidak memiliki masalah *multikolinearitas*. Hal ini penting karena memastikan bahwa variabel-variabel independen dapat dianalisis secara akurat dalam memprediksi variabel dependen. Model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut, dan hubungan antar variabel independen tidak akan memberikan dampak negatif terhadap keakuratan interpretasi hasil analisis.

4.4.2.5 Uji Heteroskedisitas

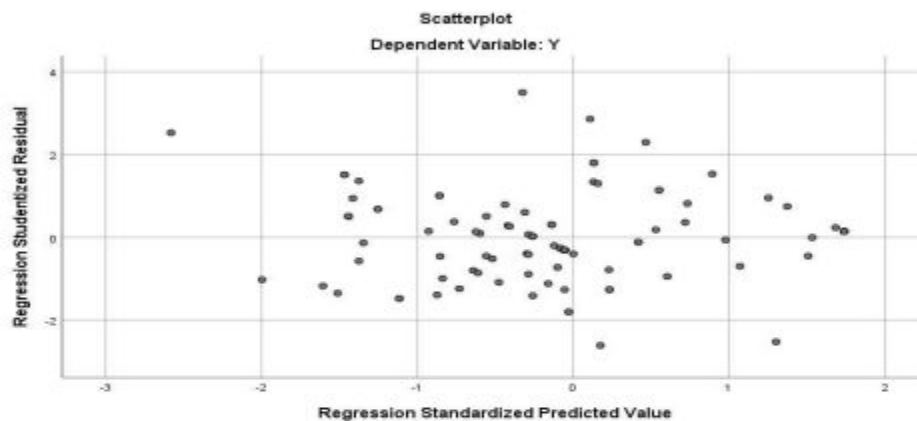
Uji *heteroskedastisitas* dilakukan untuk mengidentifikasi adanya perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas menunjukkan bahwa varians residual tidak seragam, sedangkan homoskedastisitas mencerminkan varians residual yang konsisten di seluruh pengamatan.

Pendekatan untuk mendeteksi *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilakukan melalui analisis pola *Scatterplot*. Model dianggap bebas dari heteroskedastisitas jika memenuhi beberapa kriteria berikut:

1. Titik-titik data tersebar tanpa membentuk pola tertentu.
2. Titik-titik data tersebar merata di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
3. Titik-titik data tidak terkonsentrasi hanya di satu sisi, baik di atas maupun di bawah.

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedisitas Metode Sactterplot



Sumber data: Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode *scatterplot* pada gambar, dapat dilakukan analisis sebagai berikut:

Grafik menunjukkan hubungan antara *Regression Standardized Predicted Value* (nilai prediksi) pada sumbu horizontal dengan *Regression Standardized Residual* (residual) pada sumbu vertikal. Titik-titik data yang ditampilkan tampak tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, seperti pola menyebar semakin lebar (kerucut), menyempit, atau pola sistematis lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa variansi residual adalah konstan di seluruh rentang nilai prediksi.

Tidak adanya pola sistematis pada penyebaran data mengindikasikan bahwa model regresi tidak mengalami masalah *heteroskedastisitas*. Dengan kata lain, asumsi *homoskedastisitas* terpenuhi. Asumsi ini penting dalam regresi linear karena

memastikan bahwa error memiliki distribusi yang seragam, sehingga estimasi parameter regresi dapat dianggap tidak bias dan efisien.

Kesimpulannya, scatterplot menunjukkan bahwa data residual memenuhi syarat *homoskedastisitas*, sehingga model regresi dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut tanpa kekhawatiran terhadap bias akibat heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Hipotesis

4.4.3.1 Uji Parsial (T)

Uji t merupakan salah satu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam analisis regresi linier berganda. Penggunaan uji t bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t biasanya direpresentasikan dalam tabel *koefisien* dengan kolom *sig.* sebagai penentu *signifikansi*. Kriteria untuk menafsirkan hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *probabilitas (sig.)* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial.
2. Sebaliknya, jika nilai *probabilitas (sig.)* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial.

Tabel 4.18

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	4,884	2,412	0,018
Grit(X1)	0,001	0,12	0,991
Self Efficacy(X2)	0,462	4,607	0,000
Workplace Spirituality(X3)	0,729	8,551	0,000

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Hasil uji *parsial (uji-t)* dapat dijelaskan sebagai berikut:

H1: Pengaruh Grit terhadap Work Engagement

Berdasarkan hasil uji *regresi* pada gambar, variabel *Grit (X1)* memiliki nilai koefisien regresi $B = 0.001$ dengan tingkat signifikansi $p = 0.991$, yang jauh lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *Grit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Dengan kata lain, hubungan antara *Grit* dan *Work Engagement* tidak dapat dibuktikan secara statistik dalam model ini. Artinya, tingkat *Grit* individu tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keterlibatan kerja mereka dalam konteks perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Grit* memengaruhi *Work Engagement* tidak dapat diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *Grit* bukanlah faktor yang signifikan dalam menentukan tingkat *Work Engagement* dalam model ini.

H2: Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement

Pada variabel *Self-Efficacy (X2)*, nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah 0,462 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0.05$). Nilai signifikansi kurang dari 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* yang ditemukan dalam penelitian ini cukup kuat untuk diakui sebagai hubungan yang nyata atau konsisten pada populasi yang lebih luas. Dengan kata lain, *Self-Efficacy* secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan kerja dalam konteks penelitian ini.

Signifikansi statistik ini juga mengindikasikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasi ke populasi yang lebih luas. Temuan ini mendukung teori bahwa kepercayaan diri individu terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (*Self-Efficacy*) secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Dengan tingkat *Self-Efficacy* yang tinggi, individu cenderung lebih termotivasi, fokus, dan berkomitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya meningkatkan *Work Engagement*.

H3: Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement

Variabel *Workplace Spirituality* (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0.729 dengan tingkat signifikansi 0.000 ($p < 0.05$). Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Hal ini berarti bahwa hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Work Engagement* bukanlah hasil kebetulan, melainkan hubungan yang dapat dibuktikan secara statistik.

Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat spiritualitas yang dirasakan individu di tempat kerja, semakin besar tingkat keterlibatan kerja mereka. Lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritualitas, seperti menemukan makna yang mendalam dalam pekerjaan, membangun koneksi dan hubungan antar individu yang saling menghargai, serta menciptakan harmoni dalam organisasi, terbukti mampu meningkatkan motivasi, rasa kepemilikan, dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya.

Hasil ini juga mencerminkan pentingnya *Workplace Spirituality* sebagai faktor yang berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi lebih besar, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) dapat diterima, dan penelitian ini mendukung peran penting *Workplace Spirituality* dalam meningkatkan *Work Engagement*.

4.4.3.2 Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Salah satu teknik yang digunakan untuk menginvestigasi variabel moderasi adalah regresi moderasi. Solimun (2017:81) menjelaskan bahwa regresi moderasi merupakan suatu analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam pengembangan model hubungan antara variabel prediktor (independen), seperti *Grit*, *Self-efficacy*, dan *Workplace Spirituality*, dengan variabel terikat (dependen), yaitu *Work Engagement*. Dalam analisis ini, variabel moderasi memiliki peran untuk memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel prediktor dan variabel terikat.

Dalam konteks pengaruh *Grit*, *Self-efficacy*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* dengan Moderasi *Person-Organization Fit* pada

karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang, penjelasan di atas dapat dimodifikasi sebagai berikut:

Bentuk persamaan regresi yang digunakan dalam pengujian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$1) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$2) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + e$$

$$3) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + \beta_4 X_1 M + \beta_5 X_2 M + e$$

$$4) Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 M + \beta_5 X_1 M + \beta_6 X_2 M + \beta_7 X_3 M + e$$

Keterangan:

Y = *Work Engagement*

α = *Konstanta*

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots$ *dst* = *Koefisien regresi variabel*

X_1 = *Variabel Grit*

X_2 = *Variabel Self-efficacy*

X_3 = *Variabel Workplace Spirituality*

M = *Variabel Person-Organization Fit*

XM = *Interaksi*

e = *Error* 3.7.1.3.

Tabel 4.19

Hasil Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Variabel	Koefisien Regresi	T	Sig.
Konstanta	12,665	4,739	0,018
G (X1)	-1,008	-2,181	0,031
SE (X2)	1,112	1,621	0,108
WS (X3)	0,432	0,759	0,450
G*M1 (X1)	0,035	2,180	0,031
SE*M2 (X2)	-0,001	-0,045	0,964
WS*M3 (X3)	-0,025	-1,006	0,317

Sumber Data; Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Hasil Analisis Regresi Moderasi (*Moderated Regression Analysis*) dapat dijelaskan sebagai berikut:

H4: Pengaruh Grit terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit

Untuk menguji pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement* dengan moderasi *Person Organization Fit (POF)*, dapat dilihat pada koefisien untuk *Grit* (X_1) dan interaksinya dengan *POF* (M_1). Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien untuk *Grit* (X_1) adalah $B = -1.008$ dengan nilai signifikansi $p = 0.031$, yang menunjukkan bahwa *Grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Work Engagement*. Artinya, peningkatan *Grit* justru berkorelasi dengan penurunan *Work Engagement* dalam konteks ini. Sementara itu, moderasi oleh *POF* (M_1) memiliki koefisien $B = 0.035$ dengan nilai signifikansi $p = 0.031$, yang berarti bahwa moderasi oleh *Person Organization Fit* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara *Grit* dan *Work Engagement*.

Dengan demikian, *Grit* secara langsung memengaruhi *Work Engagement* secara negatif, tetapi efek tersebut dapat dimoderasi oleh *POF*, yang memberikan pengaruh signifikan. Oleh karena itu, hipotesis terkait moderasi oleh *POF* dapat diterima, karena menunjukkan pengaruh yang signifikan.

H5: Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit

Self Efficacy (X_2) menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Work Engagement*, dengan koefisien $B = 1.112$ dan nilai signifikansi $p = 0.108$, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *Self Efficacy* tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap *Work Engagement*. Koefisien untuk interaksi antara *Self Efficacy* dan *Person Organization Fit* (M_2) menunjukkan $B = -0.025$ dengan nilai signifikansi $p = 0.317$, yang juga lebih besar dari 0.05. Hal ini mengindikasikan bahwa *Person Organization Fit* tidak memoderasi hubungan antara *Self Efficacy* dan *Work Engagement*.

Dengan demikian, baik pengaruh langsung *Self Efficacy* terhadap *Work Engagement* maupun moderasi oleh *Person Organization Fit* tidak menunjukkan

efek yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis terkait pengaruh langsung dan moderasi ini ditolak.

H6: Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit

Untuk pengaruh *Workplace Spirituality* (X_3) terhadap *Work Engagement* dengan moderasi *Person Organization Fit* (POF), koefisien untuk *Workplace Spirituality* (X_3) adalah $B = 0.432$ dengan nilai signifikansi $p = 0.450$, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa *Workplace Spirituality* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Sementara itu, interaksi antara *Workplace Spirituality* dan POF (M_3) menunjukkan koefisien $B = -0.001$ dengan nilai signifikansi $p = 0.964$, yang juga lebih besar dari 0.05. Ini mengindikasikan bahwa moderasi oleh *Person Organization Fit* tidak memengaruhi hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Work Engagement* secara signifikan.

Dengan demikian, baik pengaruh langsung *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* maupun moderasi oleh POF tidak menunjukkan efek yang signifikan. Oleh karena itu, hipotesis terkait pengaruh langsung dan moderasi ini ditolak.

4.4.4 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.20
Hasil Uji R Square

Model	Nilai
R Square	0,766

Sumber data: Output IBM SPSS Statistic Versi 26, Diolah Oleh peneliti, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi (R Square) pada model regresi, nilai *R Square* sebesar **0,766** menunjukkan bahwa 76,6% variansi dalam variabel terikat (*Work Engagement/Y*) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (*Grit/X1*, *Self-Efficacy/X2*, dan *Workplace Spirituality/X3*) serta moderasi (*Person-Organization Fit/M*). Nilai ini menggambarkan bahwa model memiliki

kemampuan prediksi yang sangat baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut..

Secara keseluruhan, model ini menunjukkan bahwa *Grit (X1)*, *Self-Efficacy (X2)*, dan *Workplace Spirituality (X3)*, dengan *moderasi Person-Organization Fit (M)*, memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan tingkat *Work Engagement (Y)* karyawan. Interaksi antara variabel-variabel tersebut sangat penting dalam menciptakan keterlibatan kerja yang optimal di tempat kerja..

4.5 Pembahasan Hasil

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan, penelitian ini mengidentifikasi *Grit*, *Self-Efficacy*, dan *Workplace Spirituality* sebagai variabel independen, sementara *Work Engagement* bertindak sebagai variabel dependen, dengan *Person-Organization Fit* sebagai variabel moderasi. Oleh karena itu, dapat dirangkum bahwa analisis mengenai hubungan antara *Grit*, *Self-Efficacy*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* dengan *Moderasi Person-Organization Fit* pada Karyawan memberikan kesimpulan sebagai berikut.

4.5.1 Pengaruh Grit terhadap Work Engagement

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Grit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Work Engagement*. Dengan kata lain, hubungan antara *Grit* dan *Work Engagement* tidak dapat dibuktikan secara statistik dalam model ini. Artinya, tingkat *Grit* individu tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keterlibatan kerja mereka dalam konteks perusahaan.

Hal tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suzuki et al. (2015), Rusdi., dan Ramadhan. (2023) yang menjelaskan bahwa bahwa *grit* berpengaruh positif terhadap *work engagement*.

Sehingga penelitian ini berbeda dengan teori sebelumnya bahwa *grit* memiliki peran penting dalam meningkatkan keterlibatan dan fokus dalam pekerjaan . *Grit*, yang terdiri dari dua aspek, yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest*, memungkinkan individu untuk tetap fokus dan terlibat dalam pekerjaan, walaupun dihadapkan dengan tantangan dan kegagalan. Dengan demikian, *grit* dapat meningkatkan *work engagement*, yang terdiri dari aspek-aspek seperti *vigor*,

dedication, dan absorption. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi grit, maka semakin tinggi pula work engagement yang dimiliki seseorang, yang berarti bahwa grit memiliki efek positif yang signifikan pada keterlibatan dan fokus dalam pekerjaan.

Dalam perspektif Islam, Grit juga ditekankan sebagai nilai yang penting dalam menghadapi kesulitan dan rintangan. Sebagai umat Muslim, kita dihadapkan pada berbagai ujian dan cobaan hidup yang harus dihadapi dengan penuh keikhlasan dan keyakinan. Dalam Al-Quran, Allah SWT berfirman:

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ۖ إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya "Maka, sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan, Sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan.." (QS. Al-Insyirah: 5-6). Dalam ayat ini, Allah SWT mengajarkan kita untuk tetap sabar dan gigih dalam menghadapi kesulitan hidup, karena setelah kesulitan pasti ada kemudahan.

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, kata '*usr*' (kesulitan) dalam ayat ini menggunakan bentuk definitif, yang merujuk pada satu jenis kesulitan tertentu. Sementara itu, kata '*yusr*' (kemudahan) muncul dalam bentuk indefinitif, yang mengindikasikan berbagai kemudahan. Artinya, satu kesulitan akan diiringi oleh banyak kemudahan.

Al-Qurthubi dalam tafsirnya juga menekankan bahwa kemudahan akan menyusul setiap kesulitan sebagai ketetapan Allah SWT. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap cobaan yang diberikan, Allah sudah menyiapkan jalan keluar dan pertolongan bagi hamba-Nya yang bersabar.

Sebagai umat Islam, ayat ini mengajarkan pentingnya memiliki *Grit*—sikap gigih dan tahan uji dalam menghadapi tantangan hidup. Kesulitan yang dihadapi hendaknya disikapi dengan sabar dan ikhtiar, sembari tetap berprasangka baik kepada Allah. Ayat ini juga menjadi sumber motivasi bahwa setiap ujian akan membawa hikmah dan kemudahan di akhirnya, jika dihadapi dengan keimanan dan kesungguhan.

4.5.2 Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement

Penelitian ini mengindikasikan bahwa hubungan antara *Self-Efficacy* dan *Work Engagement* yang ditemukan dalam penelitian ini cukup kuat untuk diakui sebagai hubungan yang nyata atau konsisten pada populasi yang lebih luas. Dengan kata lain, *Self-Efficacy* secara langsung memengaruhi tingkat keterlibatan kerja dalam konteks penelitian ini..

Sesuai dengan menurut Para ahli seperti Sofiah & Kurniawan (2019), Bakri & Kurniawan (2019) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Chaudhary, Rangnekar, dan Barua (2012), juga menunjukkan bahwa *self-efficacy* secara signifikan memprediksi *work engagement*, dikuatkan juga menurut Safariningsih,, dan Handaru (2022) yang menjelaskan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* . Karyawan dengan *self-efficacy* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, serta memiliki kesejahteraan dan pola pikir yang lebih positif yang mempengaruhi *work engagement*.

Hal ini menunjukkan bahwa *Self-Efficacy* secara teori sering dianggap penting dalam mendukung keterlibatan kerja, hasil penelitian ini mendukung teori tersebut.

Self-efficacy, yang berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan, berperan penting dalam memotivasi individu untuk berusaha lebih keras. Dalam Islam, konsep ini sejalan dengan ajaran tentang tanggung jawab pribadi dan usaha maksimal. Sebagaimana yang disampaikan dalam firman Allah SWT:

لَهُ مُعَقَّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهِمْ أَمْرُ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah.

Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Ayat ini menunjukkan bahwa Allah memberikan manusia kehendak bebas dan tanggung jawab untuk mengambil tindakan dalam memperbaiki diri. Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini menegaskan bahwa perubahan nasib atau keadaan seseorang tidak akan terjadi tanpa adanya upaya dari individu atau kelompok tersebut. Allah mengajarkan pentingnya usaha dan doa dalam mencapai perubahan yang lebih baik.

Tafsir Al-Muyassar juga menambahkan bahwa malaikat yang bergiliran menjaga manusia atas perintah Allah adalah bukti kasih sayang-Nya. Namun, perlindungan ini tidak menggantikan tanggung jawab manusia untuk mengambil inisiatif memperbaiki diri dan keadaan mereka.

Dalam konteks *self-efficacy*, ayat ini mengingatkan bahwa keyakinan pada kemampuan diri harus disertai dengan usaha nyata, disertai tawakal kepada Allah. Usaha manusia dalam berikhtiar menjadi faktor kunci yang memengaruhi bagaimana Allah memberikan rahmat-Nya dalam bentuk perubahan keadaan.

4.5.3 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement

Penelitian ini menjelaskan bahwa hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Work Engagement* bukanlah hasil kebetulan, melainkan hubungan yang dapat dibuktikan secara statistik.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh para ahli seperti Hatta dan Hafni (2019) menemukan bahwa spiritualitas kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada perawat. Hasil penelitian lainnya, seperti yang dilakukan oleh Bakker dan Leiter (2010), juga menunjukkan bahwa spiritualitas kerja mempengaruhi *work engagement*. Karyawan dengan spiritualitas kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat partisipasi dan keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya, serta memiliki kesejahteraan dan pola pikir yang lebih positif yang mempengaruhi *work engagement*.

Hasil ini juga mencerminkan pentingnya *Workplace Spirituality* sebagai faktor yang berkontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka memiliki makna dan relevansi lebih besar, mereka cenderung lebih berkomitmen dan bersemangat dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Para ulama Islam menekankan pentingnya menemukan makna yang lebih mendalam dalam pekerjaan, selaras dengan konsep *makrifatullah* (pengetahuan tentang Tuhan). Dalam Islam, pekerjaan tidak hanya dilihat sebagai sarana untuk memenuhi kebutuhan materi, tetapi juga sebagai ibadah dan jalan untuk mendekatkan diri kepada Allah SWT. Melalui pekerjaan, seseorang dapat melayani sesama, memberikan kontribusi positif bagi masyarakat, dan menunjukkan tanggung jawab sosial. Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ (٧) وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ (٨)

Artinya : "Maka barang siapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya. Dan barang siapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya."

Menurut Tafsir Ibnu Katsir, ayat ini memberikan peringatan dan motivasi yang mendalam. Amal sekecil apa pun, baik maupun buruk, tidak akan pernah sia-sia. Dalam konteks ini, zarrah adalah ukuran yang sangat kecil, menunjukkan bahwa bahkan perbuatan yang tampak remeh memiliki konsekuensi yang akan diperhitungkan oleh Allah SWT.

Tafsir Al-Muyassar menambahkan bahwa ayat ini mengingatkan manusia untuk tidak meremehkan perbuatan baik, meskipun kecil, karena Allah pasti akan memberikan balasannya. Sebaliknya, perbuatan buruk, sekecil apa pun, juga akan diperlihatkan sebagai bentuk keadilan Allah.

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, ayat ini mendorong umat Islam untuk menjadikan setiap aktivitas mereka sebagai bentuk amal saleh yang diridhai Allah. Dengan niat yang ikhlas, pekerjaan menjadi sarana untuk mendapatkan pahala, bukan hanya duniawi, tetapi juga ukhrawi. Hal ini mencakup memberikan manfaat

kepada orang lain, bekerja dengan jujur, dan berkontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat sebagai bentuk ibadah kepada Allah.

4.5.4 Pengaruh Grit terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit.

Penelitian ini menjelaskan bahwa bahwa moderasi oleh Person Organization Fit memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap hubungan antara Grit dan Work Engagement.

Sesuai dengan menurut Gonlepa, M., et al. (2023). Studi ini menunjukkan bahwa *PO Fit* memoderasi hubungan antara grit dan work engagement, di mana tingkat *PO Fit* yang tinggi memperkuat pengaruh positif grit terhadap work engagement..

Dan dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jia, Guo, dan Li (2019) yang menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa grit secara positif mempengaruhi work engagement. Artinya, *grit* memiliki efek positif pada *work engagement*, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa person-organization fit memoderasi hubungan antara grit dan *work engagement* secara signifikan. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa grit memiliki hubungan positif dengan work engagement, serta dipengaruhi oleh *person-organizational fit*.

Secara keseluruhan, *Grit* terbukti sebagai variabel kunci yang berpengaruh terhadap *Work Engagement*. Namun, peran moderasi *Person-Organization Fit* bersifat kontekstual dan bergantung pada lingkungan organisasi atau model penelitian yang digunakan. Perbedaan hasil ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami interaksi antara variabel-variabel tersebut secara lebih mendalam.

Dalam kehidupan bermasyarakat, termasuk di lingkungan kerja, Islam mengajarkan pentingnya kerja sama dan keselarasan dalam mencapai tujuan yang baik. Konsep ini relevan dalam menjalin hubungan yang harmonis antara individu dan organisasi. Keselarasan ini membantu menciptakan lingkungan yang

mendukung, mendorong keterlibatan kerja yang optimal, dan menjauhkan dari hal-hal yang tidak diridhai Allah SWT. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Ma'idah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

"Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran." (QS. Al-Ma'idah: 2)

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini memerintahkan manusia untuk saling membantu dalam hal-hal yang mendekatkan diri kepada Allah, seperti kebaikan dan ketakwaan, serta menjauhi segala bentuk kerja sama dalam dosa dan permusuhan. Dalam konteks organisasi, nilai-nilai kerja sama yang baik hanya akan terwujud jika didasarkan pada tujuan yang benar dan sejalan dengan prinsip-prinsip kebaikan. Sementara itu, menurut Tafsir Al-Muyassar, kerja sama yang diperintahkan Allah adalah yang bertujuan mewujudkan kebaikan dan melaksanakan ketaatan. Ayat ini juga melarang segala bentuk kerja sama yang melanggar hukum Allah, seperti pengkhianatan atau praktik yang tidak etis di tempat kerja.

Ayat ini sangat relevan dengan konsep *Person-Organization Fit* (POF) sebagai moderasi dalam hubungan antara *Grit* dan *Work Engagement*. Keselarasan nilai antara individu dan organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kebajikan (*al-birr*) dan ketaatan (*al-taqwa*). Ketika nilai pribadi karyawan selaras dengan nilai organisasi, kerja sama yang positif lebih mudah terwujud, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja. Sebaliknya, jika nilai individu dan organisasi tidak selaras, maka ada risiko kerja sama yang mengarah pada ketidakefisienan atau bahkan praktik yang tidak etis, yang termasuk dalam kategori "dosa dan pelanggaran" (*al-ithm wa al-'udwan*) sebagaimana dilarang dalam ayat ini.

Melalui ayat ini, Islam memberikan panduan bahwa kerja sama dalam lingkungan kerja harus didasarkan pada nilai-nilai kebaikan dan takwa. Keselarasan nilai antara individu dan organisasi, sebagaimana tercermin dalam

konsep POF, sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang produktif, harmonis, dan diridhai Allah. Dalam hubungan ini, *Grit* akan semakin efektif dalam meningkatkan *Work Engagement* ketika didukung oleh kesesuaian nilai dan tujuan bersama.

4.5.5 Pengaruh Self Efficacy terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa *Person Organization Fit* tidak memoderasi hubungan antara Self Efficacy dan Work Engagement Berbeda dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh Nizam, Yusof, Jamaludin, dan Wan (2016), yang menjelaskan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa person-organization fit memediasi hubungan antara self-efficacy dan work engagement secara signifikan. Artinya, *self-efficacy* memiliki efek positif pada *work engagement*, dan *person-organization fit* mempengaruhi bagaimana *self-efficacy* mempengaruhi work engagement. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan positif dengan work engagement, serta dipengaruhi oleh *person-organizational fit*

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun hasil analisis dalam penelitian ini tidak menunjukkan hubungan signifikan antara *Self-Efficacy* dan *Work Engagement*, penelitian sebelumnya mendukung adanya pengaruh positif *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement* yang dimediasi oleh *Person-Organization Fit*. Perbedaan hasil ini kemungkinan dipengaruhi oleh variasi dalam konteks penelitian, karakteristik populasi, atau metode analisis yang digunakan.

Dalam kehidupan ini, Allah SWT telah menciptakan alam semesta dan segala isinya dengan tujuan tertentu, serta memberikan potensi dan kemampuan kepada manusia untuk memanfaatkan dan mengelola segala yang ada di bumi ini. Manusia, sebagai makhluk yang diberi akal dan kemampuan, diharapkan untuk menggunakan potensi tersebut secara optimal dengan penuh kesungguhan dan keyakinan. Ayat-ayat dalam Al-Qur'an mengajarkan kita bahwa untuk meraih kesuksesan, baik dalam hal duniawi maupun ukhrawi, kita harus bekerja keras,

memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, dan menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan serta tujuan yang lebih besar, yaitu untuk menjalankan peran yang Allah berikan dengan sebaik-baiknya. Dalil yang mencakup prinsip *Self-Efficacy*, *Work Engagement*, dan *Person-Organization Fit* secara bersamaan dapat ditemukan dalam Surah Al-Mulk: 15:

تُسَبِّحُ لَهُ السَّمَاوَاتُ السَّبْعُ وَالْأَرْضُ وَمَنْ فِيهِنَّ وَإِنْ مِنْ شَيْءٍ إِلَّا يُسَبِّحُ بِحَمْدِهِ وَلَكِنْ لَا تَفْقَهُونَ تَسْبِيحَهُمْ إِنَّهُ كَانَ خَلِيفًا غُفُورًا

"Dia-lah yang telah menjadikan bumi untukmu yang terbentang luas; maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah dari rezeki yang diberikan Allah. Hanya kepada-Nya kamu akan kembali." (QS. Al-Mulk: 15)

Tafsir dari para ulama seperti Ibnu Katsir, Al-Muyassar, dan Al-Qurtubi memberikan pemahaman yang mendalam tentang ayat Al-Mulk: 15. Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini berbicara tentang penciptaan Allah yang sempurna terhadap alam semesta, yang ditujukan untuk kebaikan umat manusia. Allah menciptakan bumi sebagai tempat bagi manusia untuk tinggal, berusaha, dan memperoleh rezeki. Dalam tafsir ini, ada dorongan untuk berusaha dan bekerja keras, serta menunjukkan kepercayaan terhadap kemampuan diri dalam menghadapi tantangan hidup, yang selaras dengan konsep *Self-Efficacy*. Ibnu Katsir juga menekankan bahwa Allah memberikan sumber daya yang berlimpah di bumi ini, dan manusia diperintahkan untuk memanfaatkannya dengan penuh tanggung jawab. Al-Muyassar juga mengajak umat manusia untuk menyadari bahwa segala yang ada di bumi adalah ciptaan Allah yang harus dimanfaatkan dengan bijaksana. Allah telah memberi manusia kemampuan untuk mengelola alam semesta dan segala rezeki yang ada, yang berhubungan dengan prinsip *Self-Efficacy*, di mana manusia diminta untuk berusaha dan bekerja keras untuk meraih keberhasilan. Selain itu, Al-Muyassar mengaitkan ayat ini dengan *Work Engagement*, yang tercermin dalam ajakan untuk berjalan dan memanfaatkan segala sumber daya di bumi sebagai bentuk keterlibatan dalam kehidupan duniawi.

yang sesuai dengan prinsip Islam. Sementara itu, Al-Qurtubi menambahkan bahwa ayat ini menggambarkan hubungan antara manusia dengan alam semesta yang diciptakan oleh Allah. Keselarasan antara manusia dan alam, yang dapat diartikan sebagai hubungan yang harmonis antara individu dan organisasi dalam konteks kerja, tercermin dalam Person-Organization Fit. Ketika manusia memahami peran dan tanggung jawabnya sebagai makhluk yang diberi amanah, maka dia akan dapat bekerja dengan penuh semangat dan memiliki keterlibatan yang tinggi dalam pekerjaannya, seiring dengan keselarasan nilai-nilai pribadi dengan tujuan yang lebih besar—yakni untuk menjalankan amanah Allah di muka bumi.

Dengan demikian, ayat ini mengajarkan kita bahwa untuk mencapai kesuksesan, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan secara umum, kita harus memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, terlibat sepenuh hati dalam usaha kita, serta menjaga keselarasan nilai-nilai pribadi dengan tujuan yang lebih besar dan lebih mulia, yaitu beribadah kepada Allah dan memberikan manfaat bagi sesama.

4.5.6 Pengaruh Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit.

Penelitian Ini mengindikasikan bahwa moderasi oleh *Person Organization Fit* tidak memengaruhi hubungan antara *Workplace Spirituality* dan *Work Engagement* secara signifikan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ismail, Sooraya, and Arshad (2019), yang menjelaskan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa *workplace spirituality* secara positif mempengaruhi kinerja kerja melalui *work engagement*. Artinya, *workplace spirituality* memiliki efek positif pada *work engagement*, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja kerja. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *person-organization fit* memoderasi hubungan antara *workplace spirituality* dan *work engagement*. Dalam sintesis, penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja, serta dipengaruhi oleh *person-organizational fit* dan *work engagement*.

Secara keseluruhan, meskipun moderasi oleh *POF* tidak memberikan efek signifikan dalam penelitian ini, penting untuk mempertimbangkan bahwa faktor-faktor lain seperti nilai budaya organisasi dan karakteristik individu mungkin mempengaruhi pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement*.

Dalam Islam, pekerjaan bukan hanya sarana untuk memperoleh penghasilan, tetapi juga sebagai bentuk ibadah dan pengabdian kepada Allah SWT. *Workplace Spirituality* mengajarkan pencarian makna dan tujuan dalam pekerjaan, yang sejalan dengan nilai-nilai spiritual. *Work Engagement* merupakan keterlibatan individu dalam pekerjaannya dengan penuh semangat dan dedikasi. Agar hubungan antara keduanya berjalan optimal, penting adanya *Person-Organization Fit (POF)*, yaitu keselarasan antara nilai pribadi individu dengan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Dalam Islam, keselarasan ini akan membawa keberkahan dan kemajuan dalam kehidupan profesional maupun spiritual seseorang. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِن قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ إِنَّكَ مُوَلِّئُنَا فَنُصْرِنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

“Allah tidak membebani seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa,) “Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir.”

Ibnu Katsir menjelaskan bahwa ayat ini menunjukkan bahwa Allah memberikan kemampuan kepada setiap individu sesuai dengan kapasitasnya. Hal

ini mengajarkan kita bahwa setiap orang memiliki potensi untuk menemukan makna dalam pekerjaan mereka melalui Workplace Spirituality, serta diberdayakan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Ketika nilai-nilai spiritual dan pribadi seseorang sejalan dengan lingkungan tempat mereka bekerja, hal ini akan meningkatkan Work Engagement mereka. Sementara itu, Al-Qurtubi menambahkan bahwa ayat ini juga mengajarkan pentingnya keselarasan antara kemampuan individu dan tugas yang diberikan. Dalam konteks *Person-Organization Fit (POF)*, ketika individu merasa nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan dan berkontribusi dengan lebih maksimal, yang juga mendukung Workplace Spirituality.

Dapat disimpulkan bahwa keberhasilan dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh keselarasan antara kemampuan individu, nilai-nilai pribadi, dan nilai-nilai yang ada dalam organisasi. Dalam konteks *Workplace Spirituality*, individu yang dapat menemukan makna dan tujuan spiritual dalam pekerjaannya cenderung memiliki tingkat *Work Engagement* yang lebih tinggi. Hal ini juga dipengaruhi oleh *Person-Organization Fit (POF)*, di mana keselarasan antara nilai pribadi individu dan nilai organisasi meningkatkan keterlibatan dan kontribusi positif di tempat kerja. Dengan demikian, baik *Workplace Spirituality* maupun *POF* memainkan peran penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kinerja individu, sesuai dengan prinsip-prinsip yang diajarkan dalam Al-Qur'an.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini menggunakan perangkat lunak statistik SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS digunakan untuk mengolah data, mulai dari analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden hingga analisis regresi untuk menguji hubungan antar variabel dalam model penelitian. Uji hipotesis dilakukan untuk memastikan validitas dan signifikansi hasil penelitian. dan pembahasan di atas mengenai Pengaruh *Grit*, *Self Efficacy*, dan *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement* dengan Moderasi *Person Organization Fit* Pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang mengarah pada kesimpulan berikut

1. Pengaruh *Grit* terhadap *Work Engagement*: *Grit* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketekunan dan gairah dalam mencapai tujuan jangka panjang tidak selalu memengaruhi keterlibatan kerja karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang. Faktor lain di luar *grit* mungkin lebih berperan dalam menentukan *work engagement*.
2. Pengaruh *Self-Efficacy* terhadap *Work Engagement*: *Self-efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Karyawan yang percaya pada kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sesuai dengan hasil uji *parsial (uji-t)*.
3. Pengaruh *Workplace Spirituality* terhadap *Work Engagement*: *Workplace spirituality* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Lingkungan kerja yang mendukung nilai-nilai spiritual, seperti rasa makna dalam pekerjaan dan kebersamaan, meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.
4. Pengaruh *Person-Organization Fit* sebagai *Variabel Moderasi*: *Person-organization fit* memiliki pengaruh moderasi yang signifikan terhadap

hubungan antara *grit* dan *work engagement*. Kesesuaian nilai antara individu dan organisasi memperkuat dampak positif *grit* terhadap keterlibatan kerja. Namun, *person-organization fit* tidak memoderasi hubungan antara *self-efficacy* dan *workplace spirituality* dengan *work engagement* secara signifikan.

Penelitian ini memberikan wawasan yang berguna bagi manajemen Rumah Sakit Airlangga dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja karyawan, dengan menekankan pentingnya ketekunan, komitmen, dan dukungan terhadap nilai-nilai spiritual di tempat kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, saran berikut dapat diberikan:

1. Bagi Pihak Manajemen Rumah Sakit Airlangga Jombang:

- Fokus pada pengembangan program peningkatan *self-efficacy*, seperti pelatihan keterampilan teknis dan pengelolaan tugas yang terstruktur, untuk mendorong keterlibatan kerja karyawan.
- Memperkuat nilai-nilai spiritual di lingkungan kerja melalui kegiatan yang mendorong rasa kebersamaan, makna pekerjaan, dan apresiasi atas kontribusi individu.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya:

- Menggunakan pendekatan kualitatif untuk memahami lebih dalam mengapa *grit* tidak memengaruhi *work engagement* secara signifikan dalam konteks penelitian ini.
- Menambahkan variabel lain, seperti dukungan organisasi atau kepemimpinan, untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi *work engagement*.

3. Bagi Akademisi:

- Melakukan studi komparatif dengan konteks organisasi yang berbeda untuk melihat apakah hasil yang serupa ditemukan terkait hubungan *grit* dan *work engagement*.

- o Mengembangkan kerangka teoritis yang lebih komprehensif mengenai *workplace spirituality* dan pengaruhnya terhadap keterlibatan kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi untuk meningkatkan keterlibatan kerja karyawan dan memberikan wawasan untuk penelitian di masa depan.

Daftar Pustaka

- Aldila, H. (2019). *Kegigihan (Grit) Pasca Depresi* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Aldila, R., & Pramudito, A. (2023). *Pengaruh Grit terhadap Kinerja Karyawan di Sektor Kesehatan*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 12(1), 45-58.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (2002). Departemen Agama Republik Indonesia. Jakarta: CV Mahkota.
- Astuti, R. T. (2023). *Laporan Kuliah Kerja Magang (Kkm) Pengembangan Manajemen Pemasaran Rs Airlangga Jombang*.
- Askacita, H. (2023). *Hubungan Antara Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Riau Pos Intermedia* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Ariani, A., & Nugroho, Y. A. (2019). *Pengaruh Occupational Self Efficacy Terhadap Work Engagement Yang Dimediasi Oleh Human Resource Development Climate Di Pt Olympic Bangun Persada*. *Jurnal Manajemen*, 16(2), 167-179.
- Agus Eko. (2009). *Aplikasi Statistik Dengan Spss 16.0*. Jakarta: Pt. Prestasi Pustakarya
- Alfabeta Suharso, Puguh. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Bisnis : Pendekatan Filosofis Dan Prakti.*, Jakarta Barat: Pt Indeks Sujarweni,
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Bakri, I., & Kurniawan, T. (2019). *Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Keterlibatan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 101-113.
- Cable, D. M., & Derue, D. S. (2002). *The Convergent And Discriminant Validity Of Subjective Fit Perceptions*. *Journal Of Applied Psychology*, 87(5), 875–884.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S., & Barua, M. K. (2012). *Impact of occupational self-efficacy on employee engagement: A study in Indian IT industry*. *International Journal of Human Resource Management and Research*, 2(2), 1-13.
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2011). *Designing And Conducting Mixed Methods Research*. Sage Publications.
- Dodi, M. (2022). *Pengaruh Person-Organization Fit, Etos Kerja Islami Dan Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Mediasi* (Studi Pada Pt. Bank

Muamalat Di Purwokerto) (Doctoral Dissertation, Uin Prof. Kh Saifuddin Zuhri).

- 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.
- Fahira, S. G. (2022). *Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Work Engagement Pada Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*.
- Farina, A. J., & Mulyana, O. P. (2022). *Hubungan Antara Grit Dan Perceived Organizational Support Dengan Work Engagement Pada Karyawan The Relationship Between Grit And Perceived Organizational Support With Work Engagement In Employees*.
- Fauzi, A., & Rahmawati, N. (2023). *Spiritualitas di Tempat Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 8(3), 201-210.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni, H. N., & Hatta, M. I. (2022, January). *Pengaruh Spiritualitas Kerja Terhadap Work Engagement Pada Perawat*. In *Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, Pp. 182-189).
- Hadiwono, A. (2020). *Tempat Pengembangan Grit*. *Jurnal Sains, Teknologi, Urban, Perancangan, Arsitektur (Stupa)*, 2(2), 2067-2078.
- Hatta, S., & Hafni, L. (2019). *Pengaruh spiritualitas tempat kerja terhadap keterlibatan kerja perawat*. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 3(1), 45-56.
- Hendryadi, H., & Thawil, S. M. (2019). *Person-Organizational Fit Dan Work Engagement: Peran Gender Dan Masa Kerja Sebagai Moderator*. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Dan Manajemen*, 15(2), 142-150.
- Hidayat, R. (2020). *Workplace Spirituality and Employee Engagement: A Critical Review*. *International Journal of Business and Management Studies*, 12(4), 45-59.
- Ismail et al. (2019) "*Workplace Spirituality, Person–Organization Fit and Job Performance Moderated by Work Engagement*" dalam *Journal of Work-Applied Management*, Malaysia.
- Jia et al. (2019) "*Grit and Work Engagement: A Cross-Level Study of the Moderating Role of Organizational Identification and Person-Organization Fit*". *Jurnal Frontiers in Psychology*, China.
- Johnson, R. B., & Onwuegbuzie, A. J. (2004). *Mixed Methods Research: A Research Paradigm Whose Time Has Come*. *Educational Researcher*, 33(7), 14-26.

- Jonathan, H., & Indriyani, R., & Sutanto, M. B. (2021). *Peranan Person Organization Fit Dan Person Job Fit Dalam Meningkatkan Job Satisfaction Dengan Work Engagement Sebagai Mediasi*. *Majalah Ekonomi*, 26(1), 8-28.
- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications*. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, And Person-Supervisor Fit*. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2021). *Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pegawai Rsud Kabupaten Ciamis)*. *Business Management And Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53-62.
- Likert, Rensis. (1952). *"A Technique For The Development Of Attitude Scales."* Diterbitkan Oleh Educational And Psychological Measurement. Amerika Serikat
- Mohd Yusof et al. (2016) *"The Role of Self-Efficacy, Person-Organization Fit, and Work Engagement: A Moderated Mediation Model"*, *Jurnal International Business Management*, Malaysia
- Narendra, G. (2017). *Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pdam Surya Sembada Kota Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen (Jim)*, 5(3).
- Nugroho, A., & Wulandari, R. (2024). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Rumah Sakit: Studi Kasus di RS Airlangga Jombang*. *Jurnal Manajemen Rumah Sakit*, 9(1), 34-42.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Pramesti, A. I., & Unesa, K. K. (2013). *Pengaruh Person Organization Fit Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pt. Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Cabang Lamongan*. *Jurnal Administrasi Perkantoran (Jpap)*, 1(1), 2-18.
- Puguh, A. (2009). *Validitas dan reliabilitas dalam penelitian kuantitatif*. *Jurnal Metodologi Penelitian Sosial*, 5(2), 15-22.
- Putri, Y. A., & Prakoso, H. (2021, December). *Pengaruh Occupational Self-Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Karyawan Divisi Marketing Bank Syariah Indonesia Kcp Suniaraja Bandung*. *Jurnal Bandung Conference Series: Psychology Science (Vol. 1, No. 1, Pp. 28-35)*.

- Ratu, S. A. A. (2023). *Pengaruh Workplace Spirituality Dan Organizationbased Self Esteem Terhadap Work Engagement (Studi Pada Generasi Z Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kota Bandar Lampung)*
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior (17th ed.)*. New York: Pearson.
- Rosalina, E., & Kusdiyati, S. (2016). *Descriptive Study Of Persistence (Grit) And Social Support To Gifted Students Grade X Ia 1 In Sman 1 Purwakarta. Prosiding Psikologi*, 1-8.
- Rusdi, & Ramadhan, D. (2023). *Peran grit dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan di sektor kesehatan. Jurnal Psikologi dan Manajemen SDM*, 11(3), 22-30.
- Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023). *The Effect Of Grit On The Work Engagement Of The Millennial Generation. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 1-6.
- Safariningsih, D., & Handaru, A. (2022). *Hubungan antara self-efficacy dan work engagement pada karyawan sektor jasa. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(4), 121-129.
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). *Peran Grit Dan Self Efficacy Terhadap Work Engagement Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit. Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285-304.
- Sholikhah, Luluk Nur (2019) *Hubungan Antara Workplace Spirituality Dengan Work Engagement Pada Perawat Millenial*. S1 Thesis, Universitas Mercu Buana
- Supriyanto, Achmad Sani, Maharani Vivin. (2013). *Metedologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusiasteori Kuisisioner Dan Analisis Data*. Malang: Uin- Maliki Press
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung:
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suzuki, T., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). *Grit and work engagement: A cross-sectional study. Journal of Organizational Behavior*, 36(3), 31-45.
- Tafsir Al-Muyassar. (2006). *Penterjemahan dan Tafsir Ringkas*. Riyadh: Kompleks Percetakan Al-Qur'an Raja Fahd.
- Tafsir Ibnu Katsir. (1999). *Tafsir Al-Qur'an Al-Azim*. Riyadh: Darussalam Publishers.

- Tamba, W. F., & Wicaksono, D. A. (2023). *Alat Ukur Grit Dalam Bidang Psikologi: Literatur Review*. Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan (Sikontan), 1(4), 269-276.
- Wiratna. (2015). *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustakabaru Press Sujianto,
- Yosua Damas Sadewo, Pebria Dheni Purnasari. (2019) *"Peran Self Efficacy Terhadap kemampuan Berwirausaha Mahasiswa Stim Shanti Bhuana"* , Business, Economics And Entrepreneurship,
- Yuliana, Y. (2022). *Analisis Grit Dan Motivasi Belajar Siswa Berprestasi Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Madrasah Aliyah Negeri 4 Kebumen (Doctoral Dissertation, Uin Prof. Kh Saifuddin Zuhri)*.
- Zulkifli, H. R. A. (2018). *Pengaruh Grit, Syukur Dan School Engagement Terhadap Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Perantau (Bachelor's Thesis, Fakultas Psikologi Uin Syarif Hidayatullah Jakarta)*.

LAMPIRAN – LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUISIONER PENELITIAN

*PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE SPIRITUALITY
TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN MODERASI PERSON
ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AIRLANGGA
JOMBANG*

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/saudara(i) yang terhormat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Perkenalkan, saya **Muhammad Ilham Firdaus**, mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Pengaruh Grit, Self-Efficacy, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person-Organization Fit pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang."

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana faktor-faktor psikologis seperti **Grit, Self Efficacy, dan Workplace Spirituality** berhubungan dalam meningkatkan keterlibatan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu dalam mengisi kuesioner ini sesuai dengan kondisi yang ada. Data yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian. Partisipasi Anda sangat berarti untuk keberhasilan penelitian ini.

Atas perhatian dan partisipasi yang diberikan dalam mengisi kuisisioner ini, saya mengucapkan terima kasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan-kekurangan dalam penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Petunjuk untuk Mengisi Kuesioner :

1. Bacalah setiap pernyataan dalam tabel kuesioner dengan seksama.
2. Tentukan tingkat kesetujuan Anda terhadap setiap pernyataan.
3. Beri tanda centang (☐) pada kolom yang sesuai dengan pendapat Anda:
 - SS: Jika Anda sangat setuju dengan pernyataan tersebut. (5)
 - S: Jika Anda setuju dengan pernyataan tersebut. (4)
 - N: Jika Anda merasa netral terhadap pernyataan tersebut. (3)
 - TS: Jika Anda tidak setuju dengan pernyataan tersebut. (2)
 - STS: Jika Anda sangat tidak setuju dengan pernyataan tersebut. (1)
4. Pastikan Anda mengisi semua pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.
5. Setelah selesai, kuesioner akan dianalisis untuk menilai ***“Pengaruh Grit, Self Efficacy, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang”***

Silakan mulai mengisi kuesioner dari pernyataan pertama hingga terakhir.

Kuesioner Demografi Responden

1. Jenis Kelamin:
 - ☐ Pria
 - ☐ Wanita
2. Usia:
 - ☐ < 25 tahun
 - ☐ 25-34 tahun
 - ☐ 35-44 tahun
 - ☐ ≥ 45 tahun
3. Lama Bekerja:
 - ☐ < 1 tahun
 - ☐ 1-3 tahun
 - ☐ 4-5 tahun
 - ☐ ≥ 5 tahun

4. Jam Kerja Harian

- ☐ < 8 jam/hari
- ☐ 8 jam/hari
- ☐ 9-12 jam/hari
- ☐ >12 jam/hari

5. Penghasilan

- ☐ < 1jt
- ☐ 1-2jt
- ☐ 3-4jt
- ☐ >4jt

6. Posisi/Jabatan:

- ☐ Perawat
- ☐ Dokter
- ☐ Administrasi
- ☐ Lainnya: _____

I. GRIT

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya tetap bekerja keras meski menghadapi banyak tantangan.					
2.	Saya tidak mudah menyerah saat menghadapi kesulitan.					
3.	Saya memiliki tujuan jangka panjang yang jelas dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya tetap fokus pada tujuan meskipun hasil tidak langsung terlihat.					
5.	Saya tetap bersemangat meskipun menghadapi kegagalan.					
6.	Saya termotivasi untuk terus belajar dan					

	berkembang di tempat kerja.					
--	-----------------------------	--	--	--	--	--

II. SELF-EFFICACY

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
2.	Saya mampu mengatasi tantangan di tempat kerja.					
3.	Saya mampu mengendalikan stres yang muncul dalam pekerjaan saya.					
4.	Saya bisa menyelesaikan tugas kerja meski dalam kondisi tekanan tinggi.					
5.	Saya memiliki kepercayaan diri dalam mengambil keputusan penting di tempat kerja.					

III. WORKPLACE SPIRITUALITY

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki makna yang mendalam terhadap pekerjaan saya					
2.	Saya memiliki hubungan yang kuat dengan rekan kerja di tempat kerja.					
3.	Saya memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan perusahaan					
4.	Saya memiliki kebebasan untuk mengekspresikan nilai-nilai spiritual saya di tempat kerja.					

5.	Saya dihargai dan didukung dalam pengembangan spiritualitas saya di tempat kerja.					
----	---	--	--	--	--	--

IV. PERSON-ORGANIZATION FIT

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan nilai-nilai perusahaan.					
2.	Saya memiliki kesamaan dengan budaya kerja di perusahaan ini.					
3.	Saya memiliki kenyamanan bekerja dengan rekan-rekan di tempat kerja.					
4.	Saya memiliki kesempatan untuk berkembang dalam perusahaan .					
5.	Saya memiliki kesesuaian dengan lingkungan kerja.					
6.	Perusahaan menghargai kontribusi saya dengan baik.					
7.	Perusahaan ini adalah tempat yang tepat bagi saya untuk bekerja dalam jangka panjang.					

V. WORK ENGAGEMENT

NO	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya bersemangat ketika bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya mampu terlibat penuh dalam tugas pekerjaan saya sehari-hari.					

3.	Pekerjaan saya penting bagi kesuksesan perusahaan.					
4.	Saya mampu berusaha memberikan yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan.					
5.	Saya mendapatkan dukungan yang cukup dari atasan dan rekan kerja untuk menyelesaikan tugas saya.					
6.	Saya bangga menjadi bagian dari perusahaan ini.					
7	Saya mampu fokus dan konsentrasi penuh pada tugas-tugas yang saya kerjakan.					

LAMPIRAN 2

HASIL KUISIONER

Re sp.	Jenis Kelamin	Usia	Lama bekerja	Jam kerja harian	Penghasil am	posisi/jabatan
R1	Wanita	25-34 tahun	1-3 tahun	8jam/hari	1-2 jt	Asisten Gizi
R2	Wanita	25-34 tahun	1-3 tahun	8jam/hari	3-4 jt	Asisten rekam medis
R3	Wanita	25-34 tahun	1-3 tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten lab
R4	Pria	>45 tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Satpam
R5	Wanita	35-44 tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R6	Wanita	35- 44tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R7	Pria	25-34 tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Tenaga Farmasi
R8	Wanita	>45 tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Tenaga Farmasi
R9	Wanita	35-44 tahun	>5tahun	8jam/hari		Lainnya

R10	Wanita	<25 tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R11	Wanita	35-44 tahun	4-5tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R12	Pria	35-44 tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R13	Pria	25-34 tahun	1-3tahun	8jam/hari	<1jt	Perawat
R14	Pria	<25tahun	<1tahun	<8jam/hari	<1jt	Administrasi
R15	Wanita	35-44tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R16	Wanita	<25 tahun	<1tahun	9-12jam/hari	1-2jt	Analisis
R17	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Lainnya
R18	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Lainnya
R19	Wanita	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Lainnya
R20	Wanita	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Lainnya
R21	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten apoteker
R22	Pria	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Lainnya
R23	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Lainnya
R24	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten apoteker
R25	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R26	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R27	Wanita	25-34tahun	>5	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R28	Wanita	25-34tahun	25-34 tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R29	Pria	25-34tahun	1-3tahun	9-12jam/hari	1-2jt	Perawat
R30	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R31	Pria	<25tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R32	Pria	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R33	Wanita	<25tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R34	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R35	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R36	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat

R37	Pria	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R38	Wanita	25-34tahun	<1tahun	9-12jam/hari	1-2jt	Perawat
R39	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	<1jt	Perawat
R40	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R41	Wanita	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi Gizi
R42	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten apoteker
R43	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R44	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R45	Pria	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Rekam medis
R46	Pria	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Rekam medis
R47	Wanita	<25tahun	4-5tahun	8jam/hari	<1jt	Asisten Gizi
R48	Wanita	<25tahun	4-5tahun	8jam/hari	<1jt	Asisten Gizi
R49	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	9-12jam/hari	1-2jt	Perawat
R50	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	9-12jam/hari	1-2jt	Perawat
R51	Wanita	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	3-4jt	Perawat
R52	Wanita	<25tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R53	Pria	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R54	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R55	Pria	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	3-4jt	Perawat
R56	Wanita	>45 tahun	>5tahun	8jam/hari	3-4jt	Perawat
R57	Wanita	>45 tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Tenaga Farmasi
R58	Wanita	>45 tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Tenaga Farmasi
R59	Wanita	<25 tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten apoteker
R60	Wanita	<25 tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten apoteker
R61	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R62	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R63	Wanita	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari		Lainnya
R64	Pria	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	<1jt	Administrasi

R65	Pria	<25tahun	1-3tahun	8jam/hari	<1jt	Administrasi
R66	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R67	Wanita	25-34tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R68	Wanita	25-34tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R69	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R70	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R71	Pria	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Lainnya
R72	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R73	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Bidan
R74	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Bidan
R75	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	1-2jt	Bidan
R76	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Linen
R77	Wanita	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Laundry
R78	Wanita	35-44tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Linen
R79	Wanita	>45 tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Juru masak
R80	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Ahli Gizi
R81	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	8jam/hari	<1jt	Ahli Gizi
R82	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R83	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Rekam medis
R84	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Lainnya
R85	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	9-12jjam/hari	3-4jt	Administrasi
R86	Wanita	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Asisten perawat
R87	Pria	25-34tahun	>5tahun	9-12jjam/hari	1-2jt	Perawat
R88	Wanita	25-34tahun	4-5tahun	9-12jjam/hari	1-2jt	Perawat
R89	Pria	25-34tahun	>5tahun	9-12jjam/hari	1-2jt	Perawat

R90	Pria	25-34tahun	>5tahun	9-12jjam/hari	1-2jt	Perawat
R91	Wanita	25-34tahun	<1tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R92	Pria	<25tahun	<1tahun	8jam/hari	<1jt	Administrasi
R93	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari		Magang
R94	Wanita	<25tahun	<1tahun	8jam/hari		Magang
R95	Wanita	<25tahun	4-5tahun	8jam/hari	3-4jt	Dokter
R96	Wanita	<25tahun	1-3tahun	8jam/hari	3-4jt	Dokter
R97	Pria	34-44tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R98	Pria	25-34tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R99	Pria	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	>4jt	Dokter
R100	Wanita	<25tahun	<1tahun	<8jam/hari	1-2jt	Administrasi
R101	Pria	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Satpam
R102	Pria	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Satpam
R103	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Perawat
R104	Pria	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Satpam
R105	Pria	>45tahun	>5tahun	8jam/hari	1-2jt	Satpam
R106	Wanita	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	3-4jt	Bidan
R107	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	9-12jjam/hari	1-2jt	Bidan
R108	Wanita	25-34tahun	1-3tahun	9-12jjam/hari	1-2jt	Bidan
R109	Wanita	35-44tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Bidan
R110	Wanita	35-44tahun	1-3tahun	8jam/hari	1-2jt	Bidan
R111	Wanita	35-44tahun	>5tahun	8jam/hari	3-4jt	Perawat

Variabel Grit

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5

5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4
4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3
3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4
4	5	3	4	3	5
4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4
5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	4	5	5	5
5	5	4	5	5	4
4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5
4	4	5	5	4	4
3	4	5	4	3	4
4	4	5	4	4	4
4	4	3	4	4	4
3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5
5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	5	4
4	4	3	4	5	4
5	4	4	5	4	3

5	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5
2	2	2	2	2	2
3	4	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	5
4	4	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	4	5
3	4	5	5	4	5
4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4
4	4	3	3	3	3
4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	4
4	4	3	3	5	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
1	1	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4

5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4
5	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3
4	4	3	3	3	3
3	3	3	3	4	4

Variabel Self Efficacy

X2.1	X2.3	X2.3	X2.4	X2.5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	3	3	4	3
4	4	4	4	4
3	4	5	3	3
3	3	4	4	4
4	4	4	4	4
3	2	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	5	5	4	5
3	4	3	3	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	3
4	4	4	5	5

5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	4	3	3
4	4	5	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
5	4	4	5	5
4	4	4	5	4
5	4	4	4	2
4	4	4	3	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	5
4	4	4	4	5
5	5	4	4	5
5	5	4	4	5
5	4	4	4	4
5	4	4	4	4
5	5	4	4	5
5	5	4	4	5
5	4	4	4	4
2	3	2	3	2
4	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	5	4
4	3	3	4	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
2	2	4	4	2
4	4	4	4	4
5	5	4	5	5
5	5	4	5	5
4	4	3	4	4
4	4	3	3	4
4	4	3	3	4
4	4	4	3	3
4	4	3	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
4	4	4	3	3
3	4	4	3	3

4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	3
4	4	4	4	4
4	3	3	3	4
4	3	3	4	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	4	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	4	4	5
3	3	5	3	3
4	4	4	3	3
4	4	4	3	3
4	4	3	3	4
4	4	3	3	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	3	3
5	5	5	5	5
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
2	4	4	3	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	4	4	3	4
5	5	4	4	4
5	4	4	4	4
4	3	3	3	3
4	3	3	3	3
4	3	3	4	3

Variabel Workplace Spirituality

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5

3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	3	3	3
3	3	3	3	3
3	3	3	3	3
3	4	3	3	3
3	4	3	4	4
4	4	4	4	4
4	3	3	3	3
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	3	4	4	4
3	3	3	4	4
3	3	3	3	3
5	5	4	4	4
4	5	4	5	4
5	5	5	4	4
4	5	3	4	4
4	5	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	5	5	4	4
4	5	5	4	4
4	4	4	4	4
4	5	4	4	4
4	4	4	3	3
4	4	3	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	3
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	5	4	4	3
3	5	4	4	3
4	3	3	4	5
4	3	3	4	5
4	4	4	4	4
3	3	3	3	2
4	4	4	4	3
4	4	4	4	4

4	4	4	4	3
5	4	5	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	4	4	4	3
5	4	4	4	3
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
4	4	4	3	3
4	4	4	3	3
4	4	4	5	5
4	4	4	2	3
4	4	4	2	3
4	4	4	4	4
4	4	4	5	5
5	5	5	5	5
4	3	4	4	4
3	4	3	4	4
4	4	4	3	4
4	5	4	4	4
4	4	4	4	4
4	3	3	3	3
4	4	4	4	4
4	4	3	4	4
4	4	4	3	4
4	4	2	3	2
4	4	4	4	4
4	4	4	4	4
3	4	4	4	4
3	3	3	2	3
4	3	4	4	4
5	5	5	5	5
5	5	4	5	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	3	4	4
3	3	3	3	3
3	3	3	3	4
3	3	3	3	4
4	4	4	4	4
4	4	3	4	4
5	5	5	5	5
4	4	4	4	5
4	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	4	3	4	4

5	5	4	5	5
4	4	2	2	4
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
4	3	3	4	5
5	5	5	5	5
5	5	5	5	5
3	3	3	4	3
3	3	3	4	3
3	4	3	3	3

Variabel Person Organization fit

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	2	3	2	3	3
4	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	2	3
4	5	5	5	4	3	3
4	4	5	4	5	4	5
4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	3
3	4	5	4	4	3	3
5	4	5	3	5	4	3
3	3	3	3	3	3	3

4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	3
3	3	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	5	4	3	5
4	4	4	5	4	3	5
4	3	4	4	4	4	4
3	2	3	2	3	3	3
4	4	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	3
4	4	5	5	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	4
3	4	3	4	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	3
4	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4
3	4	5	4	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4
3	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3

2	3	3	2	2	3	2
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3
3	3	3	4	3	3	3
4	5	5	4	5	5	4
3	4	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	3
3	3	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3

Variabel Work Engagement

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4

3	2	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	4	3
4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3
4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4
3	4	4	5	4	4	4
4	5	3	4	3	5	5
4	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	3
4	5	4	4	4	5	3
4	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	5	3	4	4	3
4	4	3	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	3	4	4
4	3	4	4	3	3	3
4	4	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5

3	5	5	5	5	5	5
4	2	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	2
4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	5
4	4	5	5	4	5	5
4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3
3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5
4	4	2	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4

5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	4	3

LAMPIRAN 3

SURAT IZIN PENELITIAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : iu-un-malang.ac.id Email : fe@iu-un-malang.ac.id

Nomor : B-1163/F.Ek.1/PP.00.9/04/2024

22 April 2024

Perihal : Izin Penelitian Skripsi

Yth. **Pimpinan Rumah Sakit Airlangga Jombang**

Jl. Airlangga, Jelakombo, Kec. Jombang, Kabupaten Jombang, Jawa Timur
61412, Indonesia

di
Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Ilham Firdaus
NIM : 200501110006

Program Studi : Manajemen

Semester : VIII (Delapan)

Contact Person : 085730598338

Judul Penelitian : Pengaruh Grit and self efficacy terhadap Work Engagement dengan Moderasi person organization Fit pada kinerja karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang

Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Waktu Pelaksanaan : 25 April 2024 s.d 31 Juli 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



LAMPIRAN 4

SK TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Kami Berkuat, Allah Yang Menyembuhkan


Rumah Sakit
AIRLANGGA
Jl. Airlangga 80 C Jember Ombak Jombang
☎ 0321-881577, Fax: 0321-881401
email: rs.airlangga@yahoo.com
Web site: www.rumahsakitairlangga.com

SURAT KETERANGAN

Menunjuk surat Dekan Bidang Akademik Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tanggal 22 April 2024 Nomor:B-1163/F.Ek.1/PP.00.9/04/2024 perihal Ijin Penelitian Skripsi bagi Sdr. Muhammad Ilham Firdaus, maka yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : dr. H. Jaufan Fata A, M.H, M.Kes
NIP : 003-0512-008
Jabatan : Direktur RS. Airlangga Jombang

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Ilham Firdaus
NIM : 200501110006
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Judul Penelitian : *Pengaruh Grit, Self Efficacy, dan Workplace Spirituality terhadap Work Engagement dengan Moderasi Person Organization Fit pada Karyawan di Rumah Sakit Airlangga Jombang*

Benar-benar telah melaksanakan penelitian dengan obyek Karyawan Rumah Sakit Airlangga Jombang pada Bulan November 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan semestinya.

Jombang, 03 Desember 2024



dr. H. Jaufan Fata A, M.H, M.Kes

Poli Dokter Spesialis T Pol Umum 24 Jam Rawat Inap USD - Dokter jaga 24 jam Ambulance 24 jam I Apik 24 Jam I Laboratorium Diagnostik 24 Jam
Imaging Center/Radiologi - USG I HCU - PHCU Perawatan Neonatus
Pelayanan Normal/Operasi(SG) I Kamar Operasi I Ruang VK I Konsultasi Gizi

Official Letter Head - 05/2014 Rev.00

LAMPIRAN 5

JURNAL BIMBINGAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110006
Nama : Muhammad Ilham Firdaus
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, M.M
Judul Skripsi : PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN MODERASI PERSON ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AIRLANGGA JOMBANG

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	4 Desember 2023	Bimbingan terkait outline skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	4 Desember 2023	Bimbingan terkait outline skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	13 Maret 2024	Bimbingan terkait revisi outline	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	14 Mei 2024	Bab 1 Merevisi gambar dan sumbernya Merevisi rumusan masalah dan tujuan penelitian Bab 2 Merevisi tulisan arab Merevisi kerangka konsep Bab 3 Merevisi teknik pengumpulan sampel Merevisi spasi daftar operasional variabel	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	20 Mei 2024	Bab 2 Memperbaiki tulisan arab Merapikan proposal skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	24 Juli 2024	Acc Proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
7	17 September 2024	Revisi seminar proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
8	18 September 2024	Revisi seminar proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
9	25 September 2024	ACC Proposal setelah seminar proposal	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

10	7 Oktober 2024	Bimbingan Kuisioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
11	9 Oktober 2024	Acc kuisioner penelitian	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
12	6 Desember 2024	Bab 4-5 Revisi 1. Penelitian terdahulu diurutkan 2020-2024. 2. Tambahkan halaman. 3. Tabel perlu dirapikan. 3. Cantumkan hasil kuisioner	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi
13	10 Desember 2024	ACC Skripsi	Ganjil 2024/2025	Sudah Dikoreksi

Malang, 10 Desember 2024

Dosen Pembimbing



Syahrul Alim, M.M

LAMPIRAN 6

OUTPUT SPSS

Uji Validitas Variabel Grit

		Correlations						
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007
VAR00001	Pearson Correlation	1	.808**	.395**	.562**	.643**	.474**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111
VAR00002	Pearson Correlation	.808**	1	.442**	.521**	.564**	.599**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111
VAR00003	Pearson Correlation	.395**	.442**	1	.678**	.585**	.633**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111
VAR00004	Pearson Correlation	.562**	.521**	.678**	1	.707**	.675**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111
VAR00005	Pearson Correlation	.643**	.564**	.585**	.707**	1	.713**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111
VAR00006	Pearson Correlation	.474**	.599**	.633**	.675**	.713**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111
VAR00007	Pearson Correlation	.797**	.806**	.769**	.840**	.854**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Self Efficacy

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.760**	.528**	.656**	.716**	.852**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00002	Pearson Correlation	.760**	1	.707**	.632**	.781**	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00003	Pearson Correlation	.528**	.707**	1	.616**	.584**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00004	Pearson Correlation	.656**	.632**	.616**	1	.722**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00005	Pearson Correlation	.716**	.781**	.584**	.722**	1	.895**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00006	Pearson Correlation	.852**	.902**	.794**	.846**	.895**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Workplace Spirituality

		Correlations					
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006
VAR00001	Pearson Correlation	1	.677**	.762**	.629**	.607**	.856**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00002	Pearson Correlation	.677**	1	.716**	.631**	.512**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00003	Pearson Correlation	.762**	.716**	1	.680**	.595**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00004	Pearson Correlation	.629**	.631**	.680**	1	.777**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00005	Pearson Correlation	.607**	.512**	.595**	.777**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111
VAR00006	Pearson Correlation	.856**	.824**	.880**	.877**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Person-Organization Fit

		Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00001	Pearson Correlation	1	.775**	.612**	.575**	.708**	.754**	.707**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00002	Pearson Correlation	.775**	1	.696**	.653**	.751**	.724**	.656**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00003	Pearson Correlation	.612**	.696**	1	.689**	.776**	.652**	.547**	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00004	Pearson Correlation	.575**	.653**	.689**	1	.668**	.528**	.653**	.803**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00005	Pearson Correlation	.708**	.751**	.776**	.668**	1	.757**	.581**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00006	Pearson Correlation	.754**	.724**	.652**	.528**	.757**	1	.623**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00007	Pearson Correlation	.707**	.656**	.547**	.653**	.581**	.623**	1	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00008	Pearson Correlation	.864**	.886**	.840**	.803**	.883**	.848**	.807**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Validitas Variabel Work Engagement

		Correlations							
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
VAR00001	Pearson Correlation	1	.592**	.539**	.597**	.624**	.598**	.604**	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00002	Pearson Correlation	.592**	1	.564**	.674**	.623**	.636**	.675**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00003	Pearson Correlation	.539**	.564**	1	.720**	.765**	.744**	.631**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00004	Pearson Correlation	.597**	.674**	.720**	1	.677**	.706**	.726**	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00005	Pearson Correlation	.624**	.623**	.765**	.677**	1	.721**	.699**	.869**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00006	Pearson Correlation	.598**	.636**	.744**	.706**	.721**	1	.662**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00007	Pearson Correlation	.604**	.675**	.631**	.726**	.699**	.662**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111	111	111	111	111
VAR00008	Pearson Correlation	.768**	.816**	.848**	.863**	.869**	.864**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111	111	111	111	111

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Realibilitas

Variabel Grit

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	111	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	111	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	6

Variabel Self Efficacy

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	111	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	111	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	5

Variabel Workplace Spirituality

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	111	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	111	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	5

Variabel Person-Organization Fit

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	111	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	111	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.934	7

Variabel Work Engagement

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	111	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	111	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			111
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.91824309
Most Extreme Differences	Absolute		.110
	Positive		.110
	Negative		-.102
Test Statistic			.110
Asymp. Sig. (2-tailed)			.002 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.126 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.118
		Upper Bound	.135

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X1	Between Groups	(Combined)	792.000	11	72.000	7.617	.000
		Linearity	480.700	1	480.700	50.857	.000
		Deviation from Linearity	311.300	10	31.130	3.293	.001
	Within Groups		935.748	99	9.452		
	Total		1727.748	110			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups	(Combined)	1023.275	11	93.025	13.073	.000
		Linearity	920.240	1	920.240	129.322	.000
		Deviation from Linearity	103.035	10	10.303	1.448	.171
	Within Groups		704.473	99	7.116		
	Total		1727.748	110			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X3	Between Groups	(Combined)	1173.055	11	106.641	19.033	.000
		Linearity	1127.258	1	1127.258	201.190	.000
		Deviation from Linearity	45.797	10	4.580	.817	.613
	Within Groups		554.692	99	5.603		
	Total		1727.748	110			

Uji Autokorelasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.874 ^a	.764	.755	1.95979	1.610

a. Predictors: (Constant), M, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

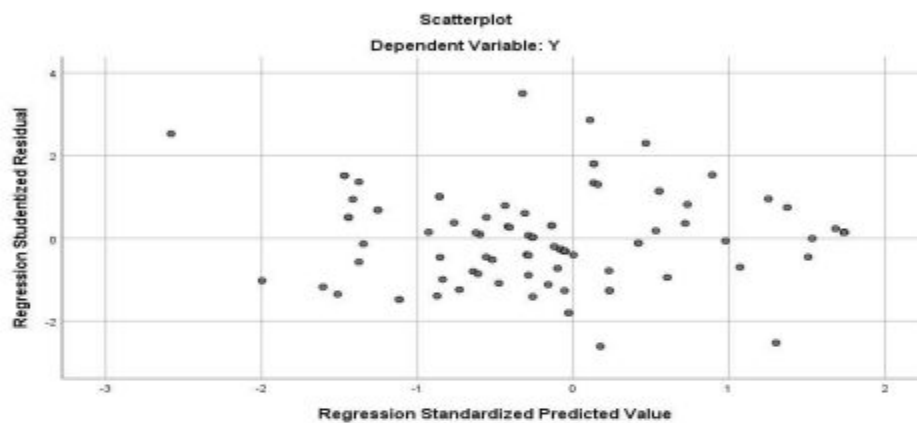
Uji Multikolineritas

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.368	2.718
	X2	.415	2.412
	X3	.473	2.112

a. Dependent Variable: Y

Uji Heteroskedistisitas



Hasil Regresi, Uji T, Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	M, X2, X1, X3 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 ^a	.766	.757	1.95410

a. Predictors: (Constant), M, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1322.986	4	330.746	86.617	.000 ^b
	Residual	404.762	106	3.819		
	Total	1727.748	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), M, X2, X1, X3

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.884	2.025		2.412	.018
	X1	.001	.109	.001	.012	.991
	X2	.462	.100	.354	4.607	.000
	X3	.729	.085	.577	8.551	.000

a. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.665	2.673		4.739	.000
	X1	-1.008	.462	-.629	-2.181	.031
	X2	1.112	.686	.853	1.621	.108
	X3	.432	.569	.342	.759	.450
	M1	.035	.016	1.346	2.180	.031
	M3	-.001	.020	-.037	-.045	.964
	M2	-.025	.025	-.983	-1.006	.317

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 7

SURAT BEBAS PLAGIASI



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Muhammad Ilham Firdaus
NIM : 200501110006
Konsentrasi : Manajemen SDM

Judul Skripsi : **PENGARUH GRIT, SELF EFFICACY, DAN WORKPLACE SPIRITUALITY TERHADAP WORK ENGAGEMENT DENGAN MODERASI PERSON ORGANIZATION FIT PADA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT AIRLANGGA JOMBANG**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	18%	10%	8%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 10 Desember 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

LAMPIRAN 8

BIODATA PENELITI



Nama Lengkap : Muhammad Ilham Firdaus

Tempat, tanggal lahir : Jombang , 29 Juli 2001

Alamat Asal : RT 012 RW 02, Dusun Nglaban Desa Bendet Kecamatan Diwek
Kabupaten Jombang

Telp/Hp : 085730598339

Email : Ilhaamfds@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2014 : MI Perguruan Muallimat Cukir Jombang

2014-2017 : MTS Salafiyah Safi'iyah Tebuireng Jombang

2017-2020 : MA Salafiyah Safi'iyah Tebuireng Jombang

2011-2015 : Prodi Manajemen FE UIN Maliki Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2020 : PP. Tebuireng

2020-2021 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang

2021-2022 : Lembaga Tinggi Pesantren Luhur Malang

Pengalaman Organisasi

- Anggota Pengurus Departemen Studio UKM Kommust UIN Malang
- Anggota Pengurus Departemen Keagamaan Kawula Warga Alumni Tebuireng Malang Raya
- Anggota Pengurus Departemen Paribadatan Majelis Santri Lembaga Tinggi Pesantren Luhur Malang
- Anggota Pengurus Departemen Networking Ikatan Mahasiswa Jombang UIN Malang

- Anggota Pengurus Departemen Kaderisasi Pimpinan Anak Komisariat Perguruan Tinggi KH Wahab Hasbullah (SKOPI) UIN Malang
- Anggota DPO Ikatan Mahasiswa Jombang UIN Malang
- Kordinator Biro Keislaman PMII Rayon Ekonomi Moh Hatta UIN Malang
- Kordinator Departemen Pengembangan Organisasi Pimpinan Komisariat Perguruan Tinggi UIN Malang
- Kordinator Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Ikatan Mahasiswa Jombang UIN Malang