

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

Alfith Jian Farina

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: alfith.19139@mhs.unesa.ac.id

Olievia Prabandini Mulyana

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: olieviaprabandini@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan subjek sebanyak 31 karyawan. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala *grit*, skala *perceived organizational support*, dan skala *work engagement*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda. Berdasarkan data analisis data didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) dan nilai taraf korelasi (r) sebesar 0.788. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima yakni terdapat hubungan antara variabel *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Semakin tinggi *grit* dan *perceived organizational support* karyawan, maka *work engagement* yang dimilikinya juga tinggi. Begitupula sebaliknya, semakin rendah *grit* dan *perceived organizational support* karyawan, maka semakin rendah pula *work engagement* yang dimiliki karyawan.

Kata kunci : *Grit*, Persepsi Dukungan Organisasi, Keterikatan Kerja, Karyawan

Abstract

This study aims to determine the relationship between grit and perceived organizational support with work engagement in employees. The method used in this research is quantitative with a subject of 31 employees. The instruments in this study used the grit scale, perceived organizational support scale, and work engagement scale. The data analysis technique used in this study is multiple regression. Based on data analysis data obtained a significance value of 0.000 ($p < 0.05$) and a correlation level value (r) of 0.788. So that the hypothesis in this study is accepted, namely that there is a relationship between the variables of grit and perceived organizational support with work engagement in employees. The higher the grit and perceived organizational support of employees, the higher the work engagement they have. Vice versa, the lower the grit and perceived organizational support of employees, the lower the work engagement of employees.

Key word : *Grit, Perceived Organizational Support, Work Engagement, Employees*

Article History

Submitted : 04-07-2023

Final Revised : 04-07-2023



Accepted : 04-07-2023

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Karyawan dalam sebuah perusahaan menjadi salah satu komponen yang penting dan tidak terpisahkan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa karyawan merupakan kunci keberhasilan yang menentukan tumbuh kembangnya perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan (Sari et al., 2019). Sehingga dengan adanya karyawan yang memiliki *engagement* yang positif dalam pekerjaannya, karyawan akan menjadi 20% lebih produktif daripada karyawan lainnya, sehingga hasilnya juga akan lebih baik dan dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan (Robertson-Smith, 2009; Winasis, 2018).

PT "X" merupakan salah satu perusahaan tekstil yang berada di Indonesia. Perusahaan ini mempunyai berbagai jenis departemen yang masing-masing memiliki tugas dan wewenang yang berkaitan dengan pencapaian tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu departemen *Human Resources Development* dan *General Affair* (HRD & GA). Tugas departemen ini adalah mengelola sumber daya manusia, tugas-tugas umum di lingkungan perusahaan dan hubungan industrial. Tugas departemen ini cukup kompleks karena berkaitan dengan pengelolaan seluruh sumber daya manusia perusahaan dan fasilitas penunjang operasional perusahaan (Sari et al., 2019). Ketika departemen HRD & GA mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan aset dan fasilitas pendukung, serta pengelolaan hubungan industrial yang baik, maka akan memberikan kontribusi yang bermanfaat untuk mempertahankan proses bisnis dalam perusahaan (Nugroho & Pamungkas, 2017). Gilly et al., (2002; Adatsi et al., 2020) menegaskan bahwa HRD & GA adalah departemen dalam sebuah perusahaan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang tak ternilai harganya. Oleh karena itu, *work engagement* harus dimiliki oleh karyawan departemen HRD & GA. Hal tersebut dikarenakan departemen HRD & GA menjadi komponen penting dalam perusahaan yang berkontribusi pada keberhasilan atau kerugian perusahaan (Reed, 2017; Adatsi et al., 2020).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa saat ini tingkat *work engagement* karyawan di seluruh dunia dalam kategori rendah. Gallup (2022) melakukan riset terhadap 112.312 perusahaan di 96 negara dengan subjek 1.000 karyawan yang menunjukkan bahwa *work engagement* secara *global* sangat rendah. Hasil riset tersebut menunjukkan bahwa 21% karyawan di dunia merasa *engaged* dan di Asia Tenggara 24% karyawan yang *engaged*. Pada penelitian tersebut, juga diketahui bahwa 76% karyawan di Indonesia merasa *disengaged* dengan pekerjaan mereka. Sehingga Indonesia menjadi negara dengan persentase *disengaged* tertinggi dibandingkan negara-negara Asia Tenggara lainnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shabrina & Mardiawan (2017) tentang *work engagement* di Indonesia yang menunjukkan bahwa 30% karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi dan 70% karyawan memiliki tingkat *work engagement* yang rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada karyawan agar dapat menjaga kualitas perusahaan.

Menurut penelitian oleh Ayu et al., (2015) semangat karyawan menurun dikarenakan kurangnya *work engagement* pada karyawan. Sehingga karyawan menjadi kurang produktif dan merasa terbebani oleh pekerjaan tersebut. Hal ini membuat karyawan berpikir untuk keluar dan mencari pekerjaan baru. Apabila hal tersebut terjadi, tentu sebuah perusahaan akan rugi. Kerugian yang dialami perusahaan yaitu seperti kehilangan keahlian, kompetensi dan pola koordinasi yang telah terbentuk sebelumnya (Oprea et al., 2022). Oleh karena itu, karyawan yang *engaged* akan lebih unggul daripada karyawan yang *disengaged*. Hal tersebut dikarenakan karyawan yang *engaged* memiliki keuntungan, sehingga hubungan *interpersonal* dan aktivitas kelompok dapat berfungsi dengan baik (Sukoco et al., 2021).

Menurut Schaufeli & Bakker (2004), *work engagement* adalah perasaan positif yang dirasakan karyawan saat melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, yang memungkinkan karyawan memberikan kontribusi baik secara kognitif maupun fisik. *Work engagement* merupakan konsep psikologis yang menggambarkan bahwa karyawan merasa bersemangat dan bahagia dengan pekerjaannya. Selaras dengan pendapat Schaufeli & Bakker (2004), Bakker & Leiter (2010) mendefinisikan *work engagement* sebagai kondisi psikologis individu terkait dengan pekerjaan yang bermanfaat, memuaskan dan memotivasi serta *work engagement* juga dapat dinilai sebagai kebalikan dari *job burnout*. Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa *work engagement* adalah suatu kondisi dimana karyawan yang memiliki rasa terhubung dengan pekerjaannya, yang ditandai dengan adanya semangat, komitmen dan keterlibatan kerja terhadap pekerjaan mereka yang dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Work engagement memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption* (Bakker & Leiter, 2010). *Vigor* adalah kondisi yang ditandai dengan semangat dan ketahanan mental yang tinggi ketika bekerja, keinginan untuk berusaha dan bertahan ketika menghadapi kesulitan. *Dedication* adalah sebuah situasi dimana karyawan terlibat dalam pekerjaan dan ditandai dengan timbulnya perasaan penting dan semangat yang tinggi. Selain itu, karyawan juga melihat pekerjaan yang dilakukan sebagai sumber inspirasi, tantangan dan kebanggaan bagi diri mereka sendiri. *Absorption* adalah situasi dimana karyawan sepenuhnya berkonsentrasi, bahagia dan asyik dalam pekerjaan mereka. Dalam hal ini, seringkali sulit bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaan dan merasa waktu terasa berlalu dengan cepat ketika bekerja.

Setiap perusahaan tidak menutup kemungkinan untuk memiliki karyawan dengan *work engagement* yang rendah. Begitupula dengan PT "X" yang menunjukkan indikasi kurangnya rasa *engaged* pada pekerjaannya. Hal tersebut didapatkan berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara yang dilakukan dengan *senior supervisor* HRD & GA diperoleh hasil bahwa menunjukkan adanya indikasi rasa *engaged* yang rendah pada karyawan, seperti menurunnya antusias karyawan ketika bekerja, suka mengeluh karena beberapa faktor, dan ketidaknyamanan karyawan di lingkungan pekerjaan. Dan dalam perusahaan ini belum ada program untuk meningkatkan *engagement* karyawan. Namun, berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan HRD & GA menyatakan bahwa subjek semangat ketika bekerja, melakukan pekerjaan sungguh-sungguh, tidak melakukan pelanggaran dan datang tepat waktu sesuai jam kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* ada dua, yaitu *job resource* dan *personal resource* (Bakker & Leiter, 2010). *Job resources* meliputi lingkungan fisik, sosial dan organisasi, upah, peluang karir, dukungan atasan dan rekan kerja, serta umpan balik dari kinerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain *job resources*, *work engagement* juga dipengaruhi oleh *personal resources* yang meliputi keyakinan akan kemampuan diri (*self-efficacy*), sikap optimis (*optimism*), harapan masa depan (*hope*), dan ketangguhan (*resilience*) (Schaufeli & Bakker, 2004). Saat ini muncul istilah baru untuk menggambarkan karakter individu yang penuh semangat dan gigih, hal ini disebut dengan *grit*. Sebuah penelitian tentang *grit* oleh Suzuki et al., (2015) menunjukkan bahwa *grit* merupakan prediktor yang kuat terhadap kinerja.

Grit didefinisikan sebagai ketahanan dan semangat untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang (Duckworth et al., 2007). Selain itu, *grit* juga didefinisikan sebagai kesukarelaan berkelanjutan dari tindakan yang diarahkan pada tujuan dalam menghadapi tantangan, masalah atau keputusan (Akin & Arslan, 2014). Duckworth (2016) menyimpulkan bahwa individu yang memiliki *grit* cenderung lebih optimis dalam pekerjaan dan kehidupan, cenderung lebih kritis terhadap kinerja, dan memiliki pola pikir yang terfokus pada ketekunan dan pengembangan diri jangka panjang. Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *grit* adalah ketekunan dan semangat karyawan untuk mempertahankan minat dan kemampuannya dalam suatu bidang tertentu untuk jangka waktu yang lama.

Menurut Duckworth (2016) *grit* memiliki dua dimensi yakni *perseverance of effort* dan *consistency of interest*. *Perseverance of effort* yaitu seberapa keras upaya yang dilakukan oleh individu dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan ketika menuntaskan pekerjaan dan juga merupakan kemampuan individu untuk dapat bertahan ketika dihadapkan oleh berbagai tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan *consistency of interest* yaitu kapasitas individu untuk mempertahankan minat secara konsisten atau tetap tanpa berubah dan fokus dalam upaya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Karyawan yang memiliki *grit* akan menunjukkan kemampuannya untuk bekerja dalam menghadapi tantangan dan mempertahankan upaya dan tujuan mereka meskipun mengalami kegagalan dan hambatan dalam prosesnya. *Grit* mengacu pada kegigihan dan keinginan untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth et al., 2007). Individu dengan *grit* yang kuat memiliki ciri-ciri yaitu memiliki minat yang konsisten dan berusaha untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini tercermin dari minat yang tidak berubah dan tetap fokus untuk mencapai tujuan utama, bekerja dengan tekun dan gigih serta mengambil keputusan dalam menghadapi hambatan dan tantangan (Duckworth et al., 2007).

Berdasarkan studi pendahuluan melalui wawancara dengan *senior supervisor* HRD & GA, diperoleh hasil bahwa tingkat kegigihan dan ketekunan karyawan departemen HRD & GA dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dipresentasikan antara 70% - 80%. Selain itu, diketahui pula dari hasil wawancara dengan salah satu staff HRD & GA bahwa subjek mempunyai hambatan dan tantangan ketika bekerja seperti malas dan bosan ketika bekerja, tetapi ketika subjek mendapat sebuah tantangan pada kerjanya, subjek akan menyelesaikan pekerjaan itu dengan gigih dan giat.

Pada faktor *job resource* terdapat aspek organisasi dimana organisasi dapat meningkatkan *work engagement*, salah satunya melalui persepsi dukungan organisasi atau bisa disebut dengan *perceived organizational support*, hal ini disebabkan karena *perceived organizational support* merupakan sesuatu yang dapat membangun *work engagement*. Hal ini berdasarkan temuan Kahn (1990; Mufarrihah et al., 2020) yang menganggap rasa aman, perasaan bermakna, dan kepuasan karyawan merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam *work engagement*. Rasa aman, perasaan bermakna, dan kepuasan yang dirasakan karyawan ini terkait dengan adanya dukungan penuh dari organisasi (Kahn, 1990).

Menurut Eisenberger et al., (1986), *perceived organizational support* adalah dukungan organisasi yang dialami karyawan sesuai dengan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan nilai-nilai yang sangat berkaitan dengan kebahagiaan mereka. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) definisi *perceived organizational support* adalah keyakinan bahwa perusahaan menghargai kontribusi yang diberikan karyawan melalui pekerjaan mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Berdasarkan definisi tersebut, maka kesimpulan dari definisi *perceived organizational support* adalah dukungan dari perusahaan yang dirasakan karyawan dalam hal sejauh mana perusahaan menghargai atas kontribusi dan kesejahteraan karyawan.

Perceived organizational support mempunyai beberapa aspek yaitu *fairness*, *supervisor support*, *organizational rewards* dan *job conditions* (Rhoades & Eisenberger, 2002). *Fairness* yaitu keadilan prosedural menyangkut cara menentukan bagaimana sumber daya dialokasikan di antara karyawan yang terbagi menjadi dua yakni keadilan prosedural menjadi dimensi keadilan struktural dan dimensi sosial. *Supervisor support* yaitu dukungan atasan yang dapat berdampak pada kontribusi karyawan. Dimana atasan bertanggung jawab untuk membimbing dan mengevaluasi kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa bahwa atasan menunjukkan dukungan terhadap organisasi. Sedangkan *organizational rewards* dan *job conditions* adalah penghargaan dan kondisi kerja yang dirasakan oleh karyawan.

Fenomena *perceived organizational support* ditemukan pada karyawan departemen HRD & GA pada PT "X" yang menjadi subjek saat peneliti melakukan wawancara pada studi

pendahuluan. Dimana subjek menyatakan bahwa menginginkan peningkatan fasilitas baik dari perangkat kerja ataupun fasilitas intensif atau tunjangan untuk melakukan *training* di luar. Selain itu, subjek menginginkan suasana kerja yang lebih *supportif*, seperti adanya *mentor* untuk mengarahkan ketika bekerja. Meskipun demikian, subjek tetap dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu meski mempunyai hambatan ketika bekerja.

Studi pustaka terkait *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* telah dilakukan oleh beberapa penelitian terdahulu, namun belum ada penelitian yang berfokus dengan hubungan ketiga variabel tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Tiara & Rostiana (2018) tentang peran kualitas kehidupan kerja dan *grit* terhadap keterikatan kerja pada generasi *millennial* di industri perbankan mendapatkan hasil terdapat peranan dari *grit* dan kualitas kehidupan kerja terhadap keterikatan kerja pada generasi *millennial* dalam industri perbankan. Kemudian, penelitian mengenai hubungan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada guru SMA Swasta di Surabaya yang dilakukan oleh Man & Hadi (2013), menunjukkan hasil terdapat hubungan yang lemah dan bersifat positif antara *perceived organizational support* dan *work engagement* pada guru SMA Swasta di Surabaya. Berdasarkan hasil studi pustaka, diketahui belum ada yang berfokus untuk mengetahui hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Selain itu, penelitian terdahulu juga belum menunjukkan penelitian serupa yang menggunakan subjek karyawan dalam departemen HRD & GA. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* terhadap *work engagement* pada karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori secara objektif dengan mengetahui hubungan antar variabel. Variabel-variabel tersebut dapat diukur menggunakan alat ukur, sehingga data yang diperoleh dapat dianalisis dengan menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2015).

Sampel/populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT “X” dalam departemen HRD & GA sebanyak 61 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, dimana tidak semua anggota populasi memiliki kesempatan untuk dijadikan sampel penelitian. Teknik *nonprobability sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Teknik ini dipilih karena seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Jannah, 2018). Kriteria sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan dalam departemen HRD & GA dengan masa kerja minimal satu tahun, yang mana 30 karyawan sebagai *tryout* dan 31 karyawan sebagai subjek penelitian.

Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu berupa kuesioner yang diukur melalui skala *work engagement*, skala *grit* dan skala *perceived organizational support*. Skala *work engagement* ini mengacu pada aspek-aspek dari teori Bakker & Leiter (2010) yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Skala *grit* disusun dengan mengacu pada aspek-aspek dari teori Duckworth et al., (2007) yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest*. Skala *perceived organizational support* ini disusun berdasarkan aspek-aspek dari teori Rhoades & Eisenberger (2002) yaitu *fairness*, *supervisor support* dan *organizational rewards and job condition*. Pengukuran ketiga skala ini menggunakan skala *likert* dengan lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Uji coba ketiga skala tersebut dilakukan kepada 30 karyawan dalam departemen HRD & GA pada PT “X” dengan masa kerja minimal satu tahun. Uji coba alat ukur ini dilakukan untuk mengetahui daya beda aitem dan uji reliabilitas pada skala *work engagement*, skala *grit* dan skala *perceived organizational support*. Uji daya beda aitem dilakukan dengan menggunakan *corrected item-total correlation*. Keputusan pengambilan nilai uji daya beda aitem yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai aitem > 0.30 maka aitem dinyatakan valid, dan bila nilai aitem < 0.30 maka aitem dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017). Sedangkan untuk uji reliabilitas ini menggunakan teknik analisis *Alpha Cronbach*. Skala dinyatakan reliabel apabila skor > 0.60 (Azwar, 2017).

Hasil uji daya beda pada skala *grit* terdapat 12 aitem pernyataan yang memiliki nilai aitem > 0.30 . Kemudian sebanyak 4 aitem dinyatakan gugur dikarenakan nilainya < 0.30 sehingga aitem tersebut tidak valid. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0.052 sampai 0.654. Sedangkan untuk uji reliabilitas pada skala *grit* memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.777, sehingga dapat dikatakan reliabel karena berada pada rentang nilai 0.610 – 0.800.

Hasil uji daya beda pada skala *perceived organizational support* yaitu seluruh aitem pernyataan memiliki nilai aitem > 0.30 sehingga aitem tersebut valid. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0.350 sampai 0.780. Sedangkan untuk uji reliabilitas pada skala *perceived organizational support* memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.914, sehingga dapat dikatakan sangat reliabel karena berada pada rentang nilai 0.810 – 1.000.

Hasil uji daya beda pada skala *work engagement* terdapat 19 aitem pernyataan yang memiliki nilai aitem > 0.30 . Kemudian sebanyak 5 aitem dinyatakan gugur dikarenakan nilainya < 0.30 sehingga aitem tersebut dinyatakan tidak valid. Koefisien korelasi aitem total bergerak dari 0.052 sampai 0.654. Sedangkan untuk uji reliabilitas pada skala *work engagement* memiliki nilai *Alpha Cronbach* sebesar 0.859, sehingga dapat dikatakan reliabel karena berada pada rentang nilai 0.810 – 1.000.

Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik regresi berganda. Sebelum melakukan uji regresi berganda, dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Dalam uji asumsi terdapat beberapa uji yang dilakukan yaitu uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas dan uji asumsi residual. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji normalitas, jika nilai signifikasinya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Untuk uji linearitas, data dikatakan linier apabila nilai *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansinya lebih dari 0.05 (Sugiyono, 2017). Uji multikolinearitas ini dilakukan berdasarkan dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2016).

Kemudian untuk uji asumsi residual terdiri dari tiga uji, pertama dilakukan dengan uji asumsi residual berdistribusi normal yang dilakukan dengan cara menganalisis grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Winarsunu, 2015). Kedua yaitu uji heteroskedastitas dengan cara menganalisis model *scatterplot*. Apabila plot residualnya menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastitas (Winarsunu, 2015). Lalu, yang ketiga yaitu uji autokorelasi yang menggunakan uji *Durbin Watson*. Data dikatakan tidak ada autokorelasi jika nilai $(4 - d) > dU$ pada kolom $K=2$ berdasarkan tabel ketentuan pada nilai *Durbin Watson* (Santoso, 2012).

Hasil

Uji Statistik Deskriptif

Penelitian ini mencakup data yang didapatkan dari ketiga variabel. Pengukuran statistik deskriptif variabel-variabel ini perlu dilakukan untuk memberikan gambaran umum tentang data yang diperoleh, seperti *mean*, *maximum*, *minimum* dan *standar deviasi* dari masing-masing variabel yaitu *Grit*, *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement*. Berdasarkan hasil Uji Statistik Deskriptif maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1 Deskripsi Statistik Data Penelitian

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work Engagement	31	64	91	78.58	7.023
Grit	31	35	57	46.13	4.105
POS	31	74	104	92.90	7.124

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa subjek penelitian ini sebanyak 31 karyawan. Diketahui variabel *work engagement* (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 78.58, nilai tertinggi sebesar 91 dan nilai terendah sebesar 64. Artinya variabel *work engagement* berada pada kategori tinggi. Standar deviasi pada variabel *work engagement* yaitu sebesar 7.023 yang lebih kecil dari nilai *mean* (rata-rata). Data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi, maka bisa digunakan sebagai bentuk representasi data. Nilai standar deviasi dalam hal ini lebih kecil dari nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa data hasilnya normal dan tidak ada bias.

Untuk variabel *grit* (X1) terlihat nilai rata-ratanya sebesar 46.13 dengan nilai tertinggi sebesar 57 dan nilai terendah sebesar 35, artinya pada variabel *grit* termasuk dalam kategori tinggi. Standar deviasi pada variabel *grit* yaitu sebesar 4.105 yang berada dibawah nilai rata-rata (*mean*). Data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi, maka bisa digunakan sebagai bentuk representasi data. Nilai standar deviasi dalam hal ini lebih kecil dari nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa data hasilnya normal dan tidak ada bias.

Pada variabel *perceived organizational support* (X2) diketahui bahwa nilai rata-ratanya adalah 92.90 dengan nilai tertinggi sebesar 104 dan nilai terendah sebesar 74, artinya pada variabel *perceived organizational support* termasuk dalam kategori tinggi. Standar deviasi pada variabel *perceived organizational support* yaitu sebesar 7.124, yang mana nilainya berada dibawah nilai rata-rata (*mean*). Data diatas menunjukkan bahwa nilai rata-rata adalah nilai yang lebih besar dari nilai standar deviasi, maka bisa digunakan sebagai bentuk representasi data. Nilai standar deviasi dalam hal ini lebih kecil dari nilai rata-rata, yang menunjukkan bahwa data hasilnya normal dan tidak ada bias.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal (Pramesti, 2017). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Pada uji normalitas, jika nilai signifikasinya lebih dari 0.05 ($p > 0.05$), maka dapat dikatakan data berdistribusi normal (Sugiyono, 2017). Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*:

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
<i>Work Engagement</i>	0.091	Berdistribusi Normal

<i>Grit</i>	0.200	Berdistribusi Normal
<i>Perceived Organizational Support</i>	0.147	Berdistribusi Normal

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai signifikansi untuk variabel *work engagement* adalah 0.091 ($\text{sig} > 0.05$), variabel *grit* sebesar 0.200 ($\text{sig} > 0.05$) dan variabel *perceived organizational support* sebesar 0.147 ($\text{sig} > 0.05$). Artinya nilai signifikansi ketiga variabel tersebut lebih besar dari 0.05, jadi dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel di atas memiliki pola distribusi yang normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas adalah uji yang dirancang untuk mengetahui apakah ada keterkaitan antara variabel independen dan dependen (Pramesti, 2017). Pengujian linearitas ini menggunakan nilai *deviation from linearity*. Data dikatakan linear jika nilai *deviation from linearity* memiliki nilai signifikansinya lebih dari 0.05 (Sugiyono, 2017). Berikut adalah hasil uji linearitas yang dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 3 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Work Engagement * Grit	0.921	Linear
Work Engagement * POS	0.560	Linear

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi uji linearitas variabel *work engagement* dengan variabel *grit* yaitu sebesar 0.921, artinya data tersebut linear karena nilai signifikansinya lebih dari 0.05. Kemudian, pada variabel *work engagement* dengan *perceived organizational support* yang diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.560, artinya data tersebut juga linear karena nilai signifikansinya lebih dari 0.05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara beberapa variabel bebas. Uji multikolinearitas ini dilakukan berdasarkan dengan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Data dikatakan tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai VIF < 10 . Sebaliknya apabila nilai *tolerance* < 0.1 dan nilai VIF > 10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2016). Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
	(Constant)	
	Grit	.758
	POS	.758
		1.319
		1.319

Dari tabel diatas, diketahui bahwa data tersebut tidak mengalami multikolinearitas karena hasil uji yang dilakukan untuk variabel *grit* dan *perceived organizational support* menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0.758 (nilai *tolerance* > 0.01) dan nilai VIF sebesar 1.319 (VIF < 10).

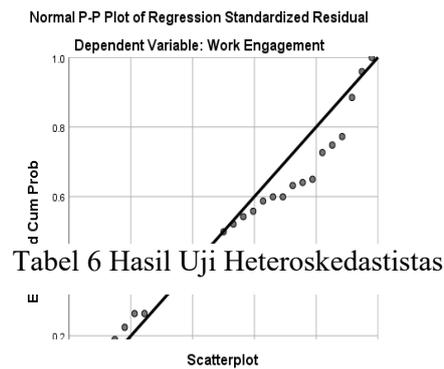
Uji Asumsi Residual Berdistribusi Normal

Uji ini digunakan untuk memeriksa apakah memenuhi asumsi berdistribusi normal atau tidak (Sugiyono, 2017). Uji ini dilihat berdasarkan grafik yaitu dengan cara menganalisis grafik *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Winarsunu, 2015). Berikut merupakan hasil uji normalitas residual dalam penelitian ini:

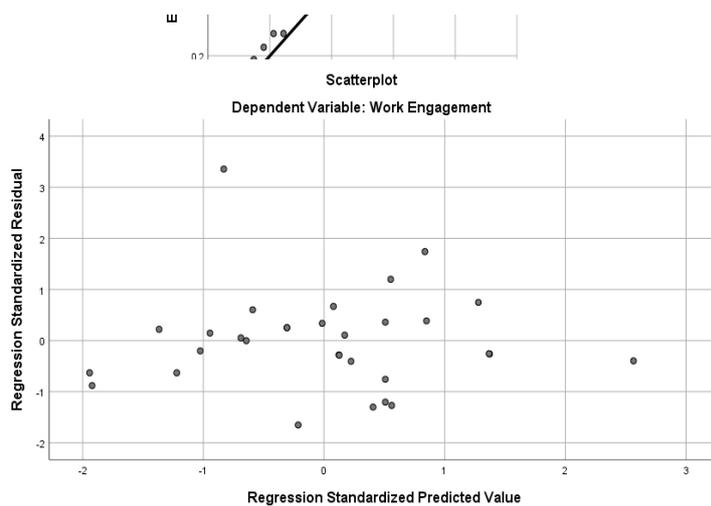
Tabel 5 Hasil Uji Normalitas Residual

Hasil grafik pada tabel diatas merupakan hasil analisis uji normalitas residual menggunakan grafik *normal probability plot*, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada selalu mengikuti garis diagonalnya, dapat disimpulkan nilai residual berdistribusi normal sehingga syarat normalitas nilai residual untuk analisis regresi berganda dapat terpenuhi.

Uji Residual Identik (Uji Heteroskedastistas)



Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastistas



Uji residual identik digunakan untuk mengetahui apakah residual memenuhi asumsi identik. Uji residual identik ini menggunakan uji heteroskedastisitas yang dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian antar residual pengamatan dalam model regresi. Data dikatakan identik apabila *plot* residualnya menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Nilai varians rata-ratanya sama antara varian satu dengan varian lainnya (Winarsunu, 2015). Berikut merupakan hasil uji heteroskedastistas dalam penelitian ini:

Hasil analisis grafik pada tabel diatas, menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0. Titik-titik tidak mengumpul, hanya berada diatas atau dibawah saja dan penyebaran titik-titik tidak berpola, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastistas pada data penelitian ini.

Uji Asumsi Residual Independen (Uji Autokorelasi)

Uji asumsi residual independen digunakan untuk mengetahui apakah residual memenuhi asumsi independen. Uji asumsi residual independen ini menggunakan uji autokorelasi dengan tujuan untuk melihat apakah terdapat kesalahan korelasi dalam suatu penelitian. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin Watson*. Suatu

data dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi apabila nilai $(4 - d) > dU$ pada kolom $K=2$ pada tabel ketentuan nilai *Durbin Watson* (Santoso, 2012). Hasil uji autokorelasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Autokorelasi

N	Nilai Hasil Uji <i>Durbin Watson</i>	Keterangan
31	1.485	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan tabel diatas, skor uji *Durbin Watson* adalah sebesar 1.485. Skor pada tabel *Durbin Watson* dapat disimpulkan bahwa data pada perhitungan tersebut adalah $2.515 > 1.5701$, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yaitu *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Penelitian ini memiliki hipotesis yaitu terdapat hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Uji hipotesis dilakukan untuk menjawab apakah hipotesis penelitian dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan, maka dilakukan uji analisis regresi berganda. Tujuan dari teknik analisis regresi berganda adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan yang efektif ketika variabel bebasnya lebih dari satu (Sugiyono, 2017).

Hasil perhitungan uji koefisien regresi secara bersama-sama pada teknik regresi berganda dilakukan dengan melihat tabel anova pada uji hipotesis yang digambarkan dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Perhitungan Uji Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	918.937	2	459.469	22.948	.000 ^b
	Residual	560.611	28	20.022		
	Total	1479.548	30			

a. Dependent Variable: Work Engagement

b. Predictors: (Constant), POS, Grit

Berdasarkan hasil pengujian anova regresi berganda dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi anova adalah 0.000 yaitu kurang dari 0.05 ($p < 0.05$), sebagai akibatnya hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* merupakan signifikan. Berdasarkan hasil uji hipotesis, maka hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu terdapat hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan.

Uji regresi berganda dapat diketahui melalui koefisien hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil analisis regresi berganda dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Berganda

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Change Statistics

			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.594	4.475	.000	1.485

a. Predictors: (Constant), POS, Grit

b. Dependent Variable: Work Engagement

Dari data tabel diatas, diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.621. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *grit* dan variabel *perceived organizational support* berkontribusi sebesar 62.1% terhadap variabel *work engagement*. Sedangkan sisanya sebesar 37.9% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel tersebut juga menghasilkan nilai taraf korelasi (r) sebesar 0.788. Nilai tersebut jika dilakukan interpretasi berdasarkan persyaratan koefisien oleh Sugiyono (2017) untuk menilai tingkat hubungannya, maka diketahui tingkat hubungannya adalah kuat, dimana nilai taraf korelasinya (r) sebesar 0.788. Oleh karena itu, regresi berganda antara *grit* (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2) dengan *work engagement* (Y) adalah kuat.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menghasilkan persamaan regresi yang terjadi dengan melihat tabel koefisien. Teknik analisis regresi memberikan fungsi prediktif, yaitu mampu memprediksi probabilitas suatu kejadian untuk variabel dependen (Y) berdasarkan variabel independen (X). Fungsi prediktif dalam teknik analisis regresi ini disebut dengan persamaan regresi estimasi. Tabel estimasi yang merupakan hasil prediksi dan regresi berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Koefisien Antara Variabel Bebas Dengan Variabel Terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.858	11.603		.419	.679		
Grit	1.055	.229	.617	4.617	.000	.758	1.319
POS	.270	.131	.274	2.081	.010	.758	1.319

a. Dependent Variable: Work Engagement

Berdasarkan hasil uji analisis regresi berganda pada tabel diatas, diperoleh nilai konstanta (β_0) sebesar 4.858, nilai koefisien variabel X_1 (β_1) sebesar 1.055 dan nilai koefisien variabel X_2 (β_2) sebesar 0.270. Dengan demikian, dapat diketahui nilai persamaan regresi adalah: $\hat{Y} = 4.858 + 1.055X_1 + 0.270X_2$.

Degan menggunakan persamaan diatas, dapat dikatakan bahwa nilai konstanta sebesar 4.858 tidak meningkatkan skor dari variabel *grit* (X_1) dan *perceived organizational support* (X_2), sehingga skor dari *work engagement* (Y) sebesar 4.858. Untuk koefisien regresi pada variabel X_1 sebesar 1.055 dan variabel X_2 sebesar 0.270, yang artinya setiap penambahan satu skor *grit* dan *perceived organizational support* akan meningkat sebesar 1.055 dan 0.270 secara simultan.

Dari tabel diatas, diketahui nilai signifikansi variabel X_1 yaitu *grit* sebesar 0.000 ($p < 0.05$), sehingga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *grit* dengan *work engagement*. Sedangkan pada variabel X_2 yaitu *perceived organizational support* nilai signifikansi sebesar 0.01 ($p < 0.05$), sehingga menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara *perceived organizational support* dengan *work engagement*.

Berdasarkan tabel diatas, diketahui pula nilai koefisien pada variabel *grit* dan variabel *perceived organizational support* yang positif, yang mana dapat diartikan terdapat hubungan

yang positif antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Hal tersebut memiliki arti semakin positif *grit* dan *perceived organizational support*, maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki karyawan.

Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu *grit* dan *perceived organizational support* dengan variabel dependen yaitu *work engagement* pada karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah terdapat hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan. Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Uji hipotesis dalam penelitian ini didapatkan dari hasil pengujian anova regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikansi anova sebesar 0.000 yang berarti kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Sehingga hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* adalah signifikan. Pada uji regresi berganda juga diketahui besarnya hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement*. Nilai taraf korelasi (r) menunjukkan seberapa kuat hubungan antara variabel *grit* dan variabel *perceived organizational support* dengan variabel *work engagement* adalah sebesar 0.788, yang menunjukkan hubungan yang kuat. Sehingga dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work engagement* karyawan, maka semakin tinggi pula *grit* dan *perceived organizational support*. Begitupula sebaliknya, apabila semakin rendah *work engagement* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah pula *grit* dan *perceived organizational support* yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut Bakker & Leiter (2010) *work engagement* memiliki tiga aspek yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Berdasarkan hasil data penelitian yang telah dilakukan, rata-rata skor untuk masing-masing aspek dari *work engagement* yakni aspek *vigor* sebesar 4.10, aspek *dedication* sebesar 4.19 dan aspek *absorption* sebesar 4.12. Pada aspek *vigor* yang memiliki rata-rata paling rendah daripada aspek lainnya yakni 4.10 mengacu pada semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan dan usaha untuk menyelesaikannya (Bakker & Leiter, 2010). Pada penelitian ini, diketahui bahwa karyawan bersemangat dan kuat ketika bekerja. Selain itu, mereka tidak mudah lelah dan mengeluh ketika bekerja. Sehingga mereka berusaha semaksimal mungkin ketika menghadapi sebuah tantangan ketika bekerja.

Pada aspek *dedication* yang memiliki rata-rata 4.19 mengacu pada karyawan yang terlibat dengan pekerjaannya dan membuat pekerjaan menarik dan menantang (Bakker & Leiter, 2010). Dalam penelitian ini, karyawan mengerahkan kemampuan terbaiknya ketika bekerja dan belajar hal-hal baru untuk meningkatkan hasil kerja. Sehingga mereka mempunyai loyalitas dengan pekerjaannya dan merasa tidak tertekan dengan pekerjaannya.

Pada aspek *absorption* mengacu pada rasa menikmati ketika bekerja dan sulit untuk memisahkan diri dari pekerjaan (Bakker & Leiter, 2010). Aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 4.12, yang mana tergolong dengan nilai rata-rata yang tinggi. Pada penelitian ini, diketahui bahwa karyawan menikmati pekerjaannya yang ditunjukkan dengan rasa senang hati ketika bekerja. Sehingga mereka mempunyai rasa bangga dengan pekerjaannya dan tidak menunda-nunda dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Work engagement dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu *job resource* dan *personal resource* (Bakker & Leiter, 2010). *Job resources* meliputi lingkungan fisik, sosial dan organisasi, upah, peluang karir, dukungan atasan dan rekan kerja, serta umpan balik dari kinerja (Schaufeli & Bakker, 2004). Selain *job resources*, *work engagement* juga dipengaruhi oleh *personal resources* yang meliputi keyakinan akan kemampuan diri (*self-efficacy*), sikap optimis (*optimism*), harapan masa depan (*hope*), dan ketangguhan (*resilience*) (Schaufeli & Bakker,

2004). Saat ini muncul istilah baru untuk menggambarkan karakter individu yang penuh semangat dan gigih, hal ini disebut dengan *grit*.

Menurut Duckworth et al., (2007) menyatakan bahwa *grit* terdiri dari dua aspek yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest*. Nilai rata-rata untuk setiap aspek *grit* ditentukan berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan. Untuk aspek *perseverance of effort* nilai rata-ratanya sebesar 3.94 dan aspek *consistency of interest* sebesar 3.75. Pada aspek *perseverance of effort* mengacu pada upaya yang dilakukan oleh karyawan dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuannya yaitu dapat menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan dapat bertahan ketika menghadapi sebuah tantangan dalam menyelesaikan pekerjaan (Duckworth et al., 2007). Aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3.94, yang mana nilai rata-rata tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan aspek *consistency of interest*. Dalam penelitian ini, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dan tidak mudah putus asa ketika bekerja. Sehingga, mereka tidak mudah menyerah ketika menghadapi pekerjaan yang tidak bisa mereka selesaikan.

Pada aspek *consistency of interest* mengacu pada minat yang dimiliki tidak mudah teralihkan dan fokus pada upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Duckworth et al., 2007). Aspek tersebut memiliki nilai rata-rata sebesar 3.75, yang mana nilai tersebut lebih rendah dibandingkan dengan aspek *perseverance of effort*. Dalam penelitian ini, diketahui karyawan memiliki minat yang tidak mudah berubah-ubah dan fokus terhadap pekerjaannya. Sehingga, mereka dapat mencapai sebuah target ditengah banyaknya pekerjaan yang sedang dilakukan.

Selain faktor *personal resources*, dalam penelitian ini juga meneliti faktor *job resources*. Pada faktor *job resource* terdapat aspek organisasi dimana organisasi dapat meningkatkan *work engagement*, salah satunya melalui persepsi dukungan organisasi atau bisa disebut dengan *perceived organizational support*. Menurut Eisenberger & Rhoades (2002) *perceived organizational support* mempunyai beberapa aspek yaitu *fairness*, *supervisor support*, *organizational rewards* dan *job conditions*.

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan, diperoleh nilai rata-rata untuk setiap aspek dari *perceived organizational support* yakni aspek *fairness* sebesar 3.92, aspek *supervisor support* sebesar 3.92 dan aspek *organizational rewards* dan *job conditions* sebesar 3.78. Pada aspek *fairness* mengacu pada persepsi karyawan tentang keadilan dari perusahaan dalam menerapkan kebijakan yang berlaku dan bagaimana perusahaan memperlakukannya sesuai dengan prosedur (Rhoades & Eisenberger, 2002). Aspek ini memperoleh nilai rata-rata sebesar 3.92 yang mana nilai tersebut lebih tinggi daripada aspek lainnya. Pada penelitian ini, diketahui karyawan telah mendapatkan hak dan perlakuan yang sama dari perusahaan. Sehingga, karyawan bekerja sesuai dengan kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada aspek *supervisor support* yang mengacu pada pandangan karyawan terhadap bagaimana atasan menghargai kontribusi dan peduli dengan bawahannya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3.92, yang mana lebih tinggi dari aspek *organizational rewards* dan *job conditions*. Dalam penelitian ini, diketahui bahwa atasan menghargai kerja keras yang dilakukan oleh bawahannya dan membimbing bawahannya dalam setiap pekerjaannya. Sehingga, mereka merasa usaha yang telah dilakukan tersebut diapresiasi dan diperhatikan oleh atasan ketika mengalami sebuah kesulitan.

Pada aspek *organizational rewards* dan *job conditions* mengacu pada pandangan karyawan terhadap jenis penghargaan dan kondisi kerja yang didapatkan, misalnya pengakuan, upah, promosi, keamanan kerja, otonomi, peran yang dapat memicu *stress (role stressors)* (Rhoades & Eisenberger, 2002). Aspek ini memiliki nilai rata-rata sebesar 3.78, yang mana

nilai tersebut nilai yang rendah dibanding aspek lainnya. Dalam penelitian ini, diketahui fasilitas dan apresiasi untuk menunjang kinerja karyawan tersebut kurang didapatkan dari perusahaan. Sehingga pada aspek ini memiliki nilai rendah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan dalam departemen HRD & GA pada PT “X” memiliki *work engagement* yang tinggi, dimana hal tersebut disebabkan oleh *grit* dan *perceived organizational support* yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga tinggi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Fachrial & Nuranisa (2022) bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *grit* dan keterikatan kerja. Hasil penelitian ini mendukung pula temuan penelitian oleh Febriani & Mulyana (2021), bahwa terdapat hubungan yang positif dan searah antara variabel persepsi dukungan organisasi dan keterikatan karyawan. Pada penelitian ini juga memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rusdi et al., (2023) mengenai *grit* dan *work engagement*, yang mana penelitian tersebut memiliki hubungan yang kuat dengan nilai korelasi sebesar 0.603. Kemudian, dalam penelitian lainnya mengenai *perceived organizational support* dan *work engagement* yang dilakukan oleh Mufarrikah et al., (2020), mendapatkan hasil bahwa nilai korelasi sebesar 0.582.

Tingginya *work engagement* yang dimiliki oleh karyawan departemen HRD & GA tersebut juga disebabkan oleh faktor demografis usia dan jenis kelamin. Dimana diketahui responden laki-laki sebanyak 74.2% dan responden perempuan sebanyak 25.8%. Sedangkan berdasarkan usia diketahui bahwa usia 20-25 tahun sebanyak 22.6%, usia 26-31 tahun sebanyak 19.3%, usia 32-37 tahun sebanyak 25.9%, usia 38-43 tahun sebanyak 9.7%, usia 44-49 tahun sebanyak 9.6% dan usia 50-55 tahun sebanyak 12.9%. Data tersebut menginformasikan bahwa secara keseluruhan karyawan departemen HRD & GA pada PT “X” memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman yang baik terhadap ruang lingkup pekerjaan dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Hendryadi & Thawil (2019), yang menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai kesesuaian yang tinggi akan cenderung memiliki engagement yang tinggi. Kemudian hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukmarani (2022) yang menyatakan bahwa berdasarkan faktor demografis usia dan jenis kelamin memiliki hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan keterikatan kerja.

Karyawan HRD & GA harus memiliki *work engagement* yang tinggi karena departemen tersebut berperan untuk memotivasi karyawan dalam departemen lainnya. Apabila mereka memiliki *work engagement* yang rendah, maka akan berdampak pada keberhasilan atau kerugian perusahaan. Hal tersebut sejalan oleh pendapat De Waal (2007; Adatsi et al., 2020) yang menyatakan bahwa departemen HRD & GA menjadi komponen penting dalam perusahaan yang berkontribusi pada keberhasilan atau kerugian perusahaan. Menurut penelitian Winasis (2018), menyebutkan bahwa tingkat *work engagement* yang rendah dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun secara keseluruhan.

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya berfokus pada hubungan antara *grit* dan *perceived organizational support* dengan *work engagement* pada karyawan departemen HRD & GA pada PT “X”. Dimana berdasarkan analisis, diperoleh hasil koefisien determinasi yang menunjukkan adanya kontribusi dari variabel *work engagement* oleh variabel *grit* dan *perceived organizational support* sebesar 62.1%. Artinya hanya 62.1% variabel *grit* dan *perceived organizational support* memiliki kontribusi terhadap *work engagement* dan sisanya sebesar 37.9% dipengaruhi oleh variabel lain. Adapun variabel lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* seperti iklim organisasi dan sistem penghargaan (Wijayanti & Budiani, 2021), *job demands* dan *job satisfaction* (Fairnandha, 2021), *psychological well being* (Ramadhany & Mulyana, 2021) dan lain-lain.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *grit* dan *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *work engagement* pada karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa *grit* dan *perceived organizational support* memiliki kenaikan secara simultan pada *work engagement*, artinya semakin tinggi *grit* dan *perceived organizational support* karyawan maka *work engagement* yang dimilikinya juga tinggi. Hasil analisis regresi berganda yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$) sehingga terdapat hubungan antara dua variabel bebas yaitu *grit* dan *perceived organizational support* dengan variabel terikat yaitu *work engagement*. Analisis data juga menyebutkan bahwa nilai taraf korelasi (r) sebesar 0.788 berarti hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan yang kuat. Sehingga dalam penelitian ini hipotesis diterima.

Saran

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan sekaligus saran untuk meningkatkan *work engagement* di tempat kerja. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu mempertahankan *grit* pada karyawan dengan cara meningkatkan pada aspek *consistency of interest*, seperti memberi motivasi kepada karyawan supaya tetap fokus pada tujuannya. Kemudian menumbuhkan *perceived organizational support* terhadap perusahaan dengan cara meningkatkan aspek *organizational rewards and job conditions* seperti memfasilitasi karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini hanya berfokus pada variabel *grit* dan *perceived organizational support* dengan variabel *work engagement*. Oleh karena itu, karena keterbatasan yang dimiliki peneliti, maka peneliti tidak dapat mengungkapkan serta menjelaskan faktor-faktor lain yang berhubungan dengan *work engagement*. Oleh karena itu, diharapkan kedepannya untuk peneliti selanjutnya dapat mengungkap faktor lain seperti iklim organisasi dan sistem penghargaan, *job demands* dan *job satisfaction*, *psychological well being*. Tidak hanya itu, jumlah subjek pada penelitian ini juga terbatas yaitu hanya satu departemen saja, maka diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan menggunakan subjek dari berbagai departemen atau divisi.

Daftar Pustaka

- Adatsi, J. A. S., Yamamoto, K. N., & Lloyd, R. A. (2020). Accomplishing a High-Performance Government Organization through Leadership: Commitment in Partnership with Human Resources Management and Development. *International Management Review*, 16(2).
- Akin, A., & Arslan, S. (2014). The Relationships between Achievement Goal Orientations and Grit. *TED EĞİTİM VE BİLİM*, 39(175). <https://doi.org/10/gf9d3w>
- Ayu, D. R., Maarif, S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap Work Engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 12–22. <https://doi.org/10.17358/JABM.1.1.12>
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). Pustaka Pelajar.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (Eds.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Creswell, J. W. (2015). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Fifth edition). Pearson.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*.

- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10/d2dc9t>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Fachrial, L. A., & Nuranisa, R. (2022). Hubungan Grit dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Generasi Milenial. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*. 7(10).
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930. <https://doi.org/10/grw2pn>
- Febriani, Y., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi Dengan Keterikatan Karyawan Pada Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(5).
- Gallup. (2022). *State of the Global Workplace: 2022 Report*.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendryadi, & Thawil, S. M. (2019). Person-organizational fit dan work engagement: Peran gender dan masa kerja sebagai moderator. *Inovasi*. 15(2).
- Jannah, M. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi*. UNESA University Press.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work. *Academy of Management Journal*. <https://doi.org/10/cbfz7t>
- Man, G. S., & Hadi, C. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 2(2).
- Mufarrikah, J. L., Yuniardi, M. S., & Syakarofath, N. A. (2020). Peran Perceived Organizational Support terhadap Work Engagement Karyawan. *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)*, 6(2). <https://doi.org/10/grqv64>
- Nugroho, C., & Pamungkas, P. D. A. (2017). Sistem Informasi Employee Self Services Departemen HRD-GA Pada PT Century Batteries Indonesia Jakarta. *Jurnal Methodika*. 3(2).
- Oprea, B., Păduraru, L., & Iliescu, D. (2022). Job Crafting and Intent to Leave: The Mediating Role of Meaningful Work and Engagement. *Journal of Career Development*, 49(1), 188–201. <https://doi.org/10.1177/0894845320918666>
- Pramesti, G. (2017). *Statistika Penelitian Dengan SPSS 24*. Gramedia.
- Ramadhany, P., & Mulyana, O. P. (2021). Hubungan Antara Psychological Well-Being Dengan Keterikatan Kerja Pada Karyawan Dinas X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 8(3).
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Perceived Organizational Support: Fostering Enthusiastic and Productive Employees.*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10/b5m38p>
- Robertson-Smith, G. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. Institute for Employment Studies.

- Rusdi, M., Purwaningrum, E. K., & Ramadhan, Y. A. (2023). Effect of grit on the work engagement of the millennial generation. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 11(1), 1–6. <https://doi.org/10.22219/jipt.v11i1.18367>
- Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS pada Statistik Parametrik*. Gramedia.
- Sari, V. R., Ervina, E., Sos, S., Par, M., Taufiq, R., Sos, S., & Par, M. (2019). Peran Human Resources Department (HRD) Dalam Membangun Loyalitas Kerja Di Hyatt Regency Yogyakarta Tahun 2019. *e-proceeding of applied science*, 5(2).
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf
- Shabrina, I. T., & Mardawan, O. (2017). Studi Deskriptif Work Engagement pada Karyawan PT. Silkargo Indonesia Cabang Bandung Divisi Marketing dan Operasional. *Prosiding Psikologi*, 3(2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmarani, S. (2022). Pengaruh Usia dalam Kepemimpinan Transformasional dan Keterikatan Kerja pada Perusahaan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(1), 22–41. <https://doi.org/10.31539/jomb.v4i1.3538>
- Sukoco, I., Fu'adah, D. N., & Muttaqin, Z. (2021). Work Engagement Karyawan Generasi Milenial Pada PT. X Bandung. *AdBispreneur*, 5(3), 263. <https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v5i3.29953>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and Work Engagement: A Cross-Sectional Study. *PLOS ONE*, 10(9), e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Tiara, S., & Rostiana, R. (2018). Peran Kualitas Kehidupan Kerja Dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja Pada Generasi Milenial di Industri Perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 2(1), 342. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1631>
- Wijayanti, W., & Budiani, M. S. (2021). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan Sistem Penghargaan Dengan Work Engagement Pada Karyawan PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 8(4).
- Winarsunu. (2015). *Statistik dalam penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.
- Winasis, S. (2018). Pengaruh Sebaran Generasi terhadap Motivasi Kerja di Industri Perbankan Area Tanah Abang. *Jurnal JDM*, 1(2).