

**GRIT TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)
DENGAN MODERATOR DUKUNGAN SOSIAL**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Strata Satu

Disusun Oleh :

RARA ANNISA CAHAYANI

NIM : 17107010075

Dosen Pembimbing

Dr. ERIKA SETYANTI KUSUMAPUTRI S.Psi., M.Si.

NIP : 19750514 200501 2 004

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

2022



PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1018/Un.02/DSH/PP.00.9/10/2022

Tugas Akhir dengan judul : GRIT TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN BANK SVARIAHINDONESIA (BSI)
DENGAN MODERATOR DUKUNGAN SOSIAL

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : RARA ANNISA CAHAYANI
Nomor Induk Mahasiswa : 17107010075
Telah ditujikan pada : Jumat, 02 September 2022
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

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

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

 Ketua Sidang

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

Valid ID: 728787



Penguji I

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

Valid ID:
63294461534ba



Penguji II

Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psi.
SIGNED

Valid ID:
633b93c48b055

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Yogyakarta, 02 September 2022
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

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

Valid ID: 63438a2271cb1

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rara Annisa Cahayani
NIM : 17107010075
Prodi : Psikologi
Judul Skripsi : *Grit* terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan Moderator Dukungan Sosial

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

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

Demikian pernyataan ini saya buat dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 18 Oktober 2022

Yang menyatakan,



Rara Annisa Cahayani

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA



Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

FM-UINSK-BM-05-03/R0

NOTA DINAS PEMBIMBING SKRIPSI / TUGAS AKHIR

Hal : Persetujuan Skripsi / Tugas Akhir

Lamp : -

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : Rara Annisa Cahayani

NIM : 17107010075

Prodi : Psikologi

Judul Skripsi : *Grit* terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan Moderator Dukungan Sosial

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

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

Yogyakarta, 2 September 2022

Pembimbing

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

NIP : 19750514 200501 2 004

HALAMAN MOTTO

*“Apapun yang menjadi takdirmu, pasti akan mencari jalannya
untuk menemukanmu
(Ali bin Abi Thalib)”*

*"Barang siapa yang melepaskan satu kesusahan seorang
mukmin, pasti Allah akan melepaskan darinya satu kesusahan
pada hari kiamat. Barang siapa yang menjadikan mudah
urusan oranglain, pasti Allah akan memudahkannya di dunia
dan di akhirat" (HR. Muslim)*

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahmin, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat-Nya. Karya tulis ini saya persembahkan kepada :

ALMAMATER TERCINTA

Program Studi Psikologi

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga

KELUARGA

Kepada orang tua yang saya hormati dan saya cintai

Bapak Didik Wahyudi dan Ibu Umi Daryati

Kepada adik-adik saya

Adella Cahya Mutiara Ramadhani

Muhammad Rasyya Cahaya Rioramadhan

Muhammad Dimmy Ahyan

Teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik saya yang telah berjuang bersama, membantu dan berproses bersama.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “*Grit* terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan Moderator Dukungan Sosial”. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan banyak kekurangan baik dalam metode penulisan maupun dalam pembahasan materi. Hal tersebut dikarenakan keterbatasan kemampuan penulis. Sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga dikemudian hari dapat memperbaiki segala kekurangannya.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis selalu mendapatkan bimbingan, dorongan dan semangat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Terimakasih untuk diriku sendiri telah mampu berjuang melawan banyak hal setiap prosesnya dan tetap semangat dalam mencapai tujuan. Ayo semangat untuk melewati hal-hal selanjutnya.

2. Bapak Prof. Dr. Phil. Al Makin, S.Ag., M.A selaku Rektor Universitas IslamNegeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
3. Bapak Dr. Mochamad Sodik, S. Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
4. Ibu Lisnawati, M.Psi., Psikolog selaku Ketua Program Studi Psikologi
5. Ibu Dr. Erika Setyanti Kusumaputri, S.Psi., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan, dukungan, nasihat, waktu dan senantiasa sabar dalam memberikan masukan selama proses penelitian ini berlangsung hingga selesai.
6. Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi.,Psikolog selaku Dosen Penguji satu yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas skripsi, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
7. Bapak Aditya Dedy Nugraha, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Dosen Penguji dua yang telah memberikan kritik dan saran dalam penyelesaian tugas skripsi, sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.
8. Dosen Pembimbing Akademik saya Bapak Very Julianto, M.Psi., Psikolog selaku yang telah membimbing saya dalam menjalani proses akademik selamadi perkuliahan.
9. Ibu Miftahun Ni'mah Suseno, S.Psi., M.A., Psikolog, Ibu Fitriana Widyastuti, S.Psi., M.Psi. , Candra Indraswari,

S.Psi., M.Psi., Psi, Mbak Dzikria Afifah Primala Wijaya, S.Psi., M.A dan Mbak Rinda Kumala Wati, S.Psi., M.Psi. Selaku validator skala penelitian skripsi yang telah memberikan validasi skaladan skala sehingga skala pada penelitian saya menjadi lebih baik.

10. Seluruh Dosen Program Studi Psikologi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman, serta seluruh staff bidang Tata Usaha yang telah membantu dalam proses penelitian ini.
11. Kepada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) di seluruh Indonesia yang telah berkenan meluangkan waktunya untuk membantu mengisi kuesioner penelitian.
12. Kepada kedua orangtua saya tercinta, Bapak Didik Wahyudi dan Ibu Umi Daryati terimakasih atas segala doa yang selalu terucap, pengorbanan yang tidak akan terbalas, serta kasih sayang yang tulus.
13. Kepada adik-adik saya, Adella Cahya Mutiara Ramadhani, Muhammad Rasya Cahaya Rioramadhan, Muhammad Dimmy Ahyan, terimakasih atas dukungan dan keceriaan yang diberikan.
14. Sahabat-sahabatku (Putri Hafisyah, Arina Swandani, Lisna Sumarni, Wahyuni Dwi Permatasari, HestiNurdilla Hasan dan Ainia Fielzia Firdaus) terimakasih atas dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
15. Tim Jurnal Psikologi Integratif (Bapak Very Julianto, Shinta Sukmawati, Eka Saputra Restu Aji) terimakasih

telah berproses bersama selama 3 tahun dan mendapat predikat SINTA 3.

16. Teman-teman Sanggar Seni Tari Aceh UIN Sunan Kalijaga periode (2017- 2020).
17. Seluruh teman-teman Psikologi angkatan 2017, khususnya Psikologi B 2017 yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini
18. Semua pihak yang telah membantu dengan ketulusan dan keikhlasan hatinya dalam pengambilan data penelitian.

Terima kasih atas seluruh dukungan, bantuan, bimbingan yang diberikan dalam segala hal, penulis hanya dapat berdoa semoga Allah SWT memberikan balasan yang sebaik-baiknya dan dimudahkan dalam segala urusan. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu psikologi khususnya dan ilmu pengetahuan pada umumnya.

Yogyakarta, 2 September 2022

Penulis,



Rara Annisa Cahayani

NIM. 17107010075

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Keaslian Penelitian.....	iii
Nota Dinas Pembimbing Skripsi / Tugas Akhir.....	iv
Halaman Motto.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xiv
Daftar Gambar.....	xvi
Daftar Lampiran.....	xvii
Intisari.....	xix
<i>Abstract</i>	xxi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
Latar Belakang Masalah.....	1
A. Tujuan Penelitian.....	14
B. Manfaat Penelitian.....	14
C. Keaslian Penelitian.....	15
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA.....	39

A. Keterlibatan Kerja.....	39
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	39
2. Aspek-aspek Keterlibatan Kerja	41
B. Grit	46
1. Pengertian Grit.....	46
2. Aspek-aspek Grit	47
C. Dukungan Sosial	48
1. Pengertian Dukungan Sosia.....	48
2. Klasifikasi Masa Kerja.....	50
D. Dinamika Hubungan Grit Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) Dengan Moderator Dukungan SosialKepuasan Kerja dengan Beban Kerja yangDimoderasi oleh Masa Kerja	52
E. Hipotesis	57
BAB III. METODE PENELITIAN	59
A. Desain Penelitian	59
B. Identifikasi Variabel Penelitian	59
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	59
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	61
E. Metode dan Alat Pengumpulan Data	62
F. Validitas, Seleksi Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur	66
G. Metode Analisis Data	68

BAB IV. PELAKSANAAN, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	71
A. Orientasi Kanchah dan Persiapan	71
1. Orientasi Kanchah	71
2. Persiapan	72
B. Pelaksanaan Penelitian	80
C. Hasil Penelitian	81
D. Pembahasan	98
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	103
Daftar Pustaka	106
Lampiran.....	127

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Keaslian Penelitian	18
Tabel 3.1 : Skala Keterlibatan Kerja Sebelum Tryout	64
Tabel 3.2 : Skala Grit Sebelum Tryout	66
Tabel 4.1 : Daftar Validator	73
Tabel 4.2: Hasil Pembuktian Validitas Skala Keterlibatan Kerja ..	73
Tabel 4.3 : Hasil Pembuktian Validitas Skala Grit	75
Tabel 4.4 : Distribusi Aitem Skala Keterlibatan Kerja Setelah Tryout	77
Tabel 4.5 : Distribusi Aitem Skala Grit Setelah Tryout	79
Tabel 4.6 : Reliabilitas Skala Setelah Tryout	80
Tabel 4.7 : Data Demografi Subyek	82
Tabel 4.8 : Deskriptif statistik	84
Tabel 4.9 : Rumus norma kategori	85
Tabel 4.10 : Kategorisasi Keterlibatan Kerja	86
Tabel 4.11 : Kategorisasi Skala Grit	87
Tabel 4.12 : Hasil uji normalitas	88
Tabel 4.13 : Hasil uji linieritas	89
Tabel 4.14 : Hasil uji multikolinearitas	90
Tabel 4.15 : Hasil uji heteroskedastisitas	91

Tabel 4.16 : Hasil uji regresi sederhana	92
Tabel 4.17 : Hasil uji koefisien determinasi & signifikansi simultan.....	94
Tabel 4.18 : Hasil uji signifikansi parameter individual	94
Tabel 4.19 : Hasil uji regresi untuk total karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial dan yang mendapat dukungan sosial	96
Tabel 4.20 : Hasil uji regresi untuk karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial	97
Tabel 4.21: Hasil uji regresi untuk karyawan yang mendapat dukungan sosial	97



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 :Bagan Dinamika Grit Terhadap Keterlibatan Kerja
Karyawan Bank Syariah Indonesia Dimoderasi
Dengan Dukungan Sosial..... 56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Grit Sebelum Pembuktian Validitas	127
Lampiran 2. Skala Keterlibatan Kerja Sebelum Pembuktian Validitas	132
Lampiran 3. <i>Professional Judgement</i>	137
Lampiran 4. Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala Grit	141
Lampiran 5. Daftar Analisis Pembuktian Validitas Skala Keterlibatan Kerja.....	143
Lampiran 6. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Grit.....	146
Lampiran 7. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Skala Keterlibatan Kerja	147
Lampiran 8. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Grit	151
Lampiran 9. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Grit	152
Lampiran 10. Hasil Analisis Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja.....	152
Lampiran 11. Daftar Analisis Seleksi Aitem Skala Keterlibatan Kerja.....	153
Lampiran 12. Skala Grit	155
Lampiran 13. Skala Keterlibatan Kerja.....	156
Lampiran 14. Tabulasi Data Skala Grit.....	158

Lampiran 15. Tabulasi Data Skala Keterlibatan Kerja	176
Lampiran 16. Hasil Deskriptif Statistik	194
Lampiran 17. Hasil Uji Asumsi Klasik	200
Lampiran 18. Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana.....	206
Lampiran 19. Hasil Uji Nilai Selisih Mutlak.....	209



**GRIT TERHADAP KETERLIBATAN KERJA PADA
KARYAWAN BANK SYARIAH INDONESIA (BSI) DENGAN
MODERATOR DUKUNGAN SOSIAL**

Rara Annisa Cahayani

NIM. 17107010075

INTISARI

Adanya perubahan merger bank, Bank Syariah Indonesia memiliki tantangan dalam penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) hingga penguatan teknologi digital maka karyawan perlu memiliki rasa proaktif, semangat, antusias, dan memiliki keterlibatan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *grit* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan bank syariah indonesia yang dimoderasi dukungan sosial. Subyek penelitian ini berjumlah 340 karyawan Bank Syariah Indonesia yang tersebar diseluruh daerah Indonesia. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling*. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala *grit* dan skala keterlibatan kerja. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi sederhana dan analisis regresi moderasi dengan metode uji selisih mutlak dan analisis sub kelompok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *grit* dengan keterlibatan kerja yang dimoderasi

dengan dukungan sosial dengan taraf signifikansi variabel selisih mutlak sebesar 0.000 ($p < 0,05$) dan pada kelompok yang mendapat dukungan sosial dari keluarga & rekan kerja menguatkan korelasi antara grit terhadap keterlibatan kerja. Korelasi positif antara variabel grit dan keterlibatan kerja diperkuat adanya dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja

Kata kunci : *Grit*, Keterlibatan kerja, Dukungan Sosial, Karyawan Bank



***GRIT TO WORK ENGAGEMENT OF INDONESIAN SHARIA
BANK EMPLOYEES (BSI) WITH SOCIAL SUPPORT
MODERATOR***

Rara Annisa Cahayani

NIM. 17107010075

ABSTRACT

Due to changes in bank mergers, Bank Syariah Indonesia has challenges in strengthening Human Resources (HR) and strengthening digital technology, so employees need to be proactive, passionate, enthusiastic, and having work engagement. This study aimed to determine the relationship between grit and work engagement of Bank Syariah Indonesia employees moderated by social support. The subjects of this study amounted to 340 employees of Bank Syariah Indonesia spread throughout Indonesia. This study was using quantitative methods with a sampling technique that is accidental sampling. Research data collection was carried out using the grit scale and work engagement scale. Data analysis in this study used simple regression analysis technique and moderated regression analysis technique with absolute difference test method and subgroup analysis. The results of this study showed that there was positive relationship between grit and work engagement moderated by social support with a significance level of

absolute difference variable of 0.000 ($p < 0.05$) and there was strong correlation between grit and work engagement of a group whose get social support from family and coworkers.

Keywords : *Work Engagement, Grit, Social Support, Sharia Bank Employees*



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan dunia industri dan teknologi bagian terpenting yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia aset terpenting bagi perusahaan, karena tanpa adanya karyawan kegiatan perusahaan tidak terlaksana. Salah satu peran penting yang harus dilakukan karyawan yaitu meningkatkan keterlibatan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan terus mengupayakan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Karyawan menjadi sorotan dalam dunia organisasi karena mereka memainkan peran penting dari sudut pandang organisasi. Keterlibatan kerja merupakan kunci motivasi karyawan bertujuan mendorong pembangunan ekonomi untuk mencapai keunggulan kompetitif di Internasional. Kemudian, keterlibatan kerja merupakan inti dari pertumbuhan dan kepuasan karyawan di lingkungan kerja hal tersebut dilihat dari perspektif individu.

Salah satu faktor yang mampu membuat organisasi berhasil yaitu dengan adanya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja seorang karyawan dapat mencakup pola pikir positif, ketika mereka merasa bersemangat, berdedikasi, dan penyerapan konsentrasi penuh saat bekerja (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli & Enzmann, 1998; Schaufeli dkk, 2002; Schaufeli, & Bakker, 2010; Schaufeli, 2013). Selanjutnya, menurut Kahn

(1990) keterlibatan kerja ialah terlibat secara fisik, kognitif, maupun emosional. Karyawan berinisiatif untuk mengembangkan keterampilan karyawan sendiri dengan cara konsisten dengan apa yang penting bagi peran dan misi organisasi.

Karyawan yang terlibat menunjukkan kinerja tugas dalam peran yang lebih baik (Christian dkk., 2011) dan hasil keuangan yang lebih baik (Xanthopoulou dkk., 2009). Selain itu, berkemauan belajar hal baru, pekerja yang terlibat memiliki lebih banyak ide kreatif dan lebih cenderung berinovasi dan berwirausaha (Gawke dkk., 2017; Orth & Volmer, 2017).

Keterlibatan kerja telah menjadi fokus perhatian di dunia akademis selama dekade terakhir, karena konsep keterlibatan kerja masih baru dan sedikit penelitian telah dilakukan tentang keterlibatan kerja. Oleh karena itu, perlu diteliti lebih lanjut tentang memahami landasan teorinya, penerapan, anteseden. Pada titik ini, sangat diperlukan keterlibatan karyawan agar organisasi dapat berjalan dengan baik. Kata kunci "keterlibatan kerja" mencapai dua juta klik di Website. Faktanya, mayoritas perusahaan konsultan besar menawarkan alat penilaian untuk mengidentifikasi pendorong dan program berikut untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Saks, 2006; Bakker & Schaufeli, 2008).

Bakker & Leiter (2010) menyatakan perusahaan sangat membutuhkan karyawan proaktif, bertanggung jawab, dan

mempunyai dedikasi tinggi. Berdasarkan hal tersebut, karyawan yang sangat berdedikasi dan energik, yaitu karyawan terlibat dalam mengerjakan tugasnya sangat dibutuhkan dalam organisasi. Karyawan diharapkan aktif mencari peluang, meningkatkan keterampilan, inovatif dan memiliki etos kerja yang tinggi. (Setiawan dkk., 2015).

Ada tiga aspek keterlibatan kerja, yaitu semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Aspek pertama semangat, semangat merupakan perilaku karyawan dengan tenaga tinggi dan mempunyai mental yang kuat pada pekerjaan, motivasi kerja, dan sabar saat dihadapkan kesulitan.

Aspek kedua adalah dedikasi, yang ditandai dengan makna, semangat, pujian, dan tantangan. Kemudian aspek yang ketiga, yaitu penyerapan pada perilaku karyawan konsentrasi penuh dan karyawan merasa waktu berjalan dengan cepat (Schaufeli dkk, 2002; Schaufeli dkk, 2006; Schaufeli dkk, 2008).

Sejalan dengan tiga aspek keterlibatan kerja Gallup, menurut survey ini dalam 15 tahun terakhir, sebesar 15% dari karyawan diseluruh dunia yang mempunyai keterlibatan kerja dan sekitar dua pertiga pada dasarnya diperiksa atau dijalankan (Gallup, 2013). Survei Gallup (2017) yaitu *global workplace*, sebanyak 19% karyawan terlibat dengan pekerjaannya di negara

Asia Tenggara (Indonesia, Malaysia, Myanmar, Filipina, Kamboja, Singapura, Thailand, dan Vietnam). Kemudian, karyawan yang tidak memiliki keterlibatan kerja sebanyak 81%. Sehingga keterlibatan kerja ini menjadi isu yang perlu mendapat perhatian terkait peranannya dalam sebuah organisasi.

Database Internasional mencakup berbagai industri menunjukkan bahwa rata-rata hanya 20% pekerja yang sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Kelompok karyawan ini bekerja dengan antusias, mempunyai hubungan *intens* dengan perusahaan, dan berusaha menjadi inovatif dan memajukan perusahaan. Kemudian, sebanyak 20% karyawan yang lain terlibat dalam pekerjaan pada titik terendah dari pekerjaan mereka, dan 60% sisanya terlibat dalam pekerjaan pada tingkat rata-rata karyawan mengerjakan pekerjaan tidak memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dan pekerjaannya (Schaufeli, 2012).

Menurut Survei *Marketing Research Intelligence* (MRI) infobank (2012), dua pertiga (70,13 juta) karyawan Indonesia tidak terlibat dalam pekerjaan. Sebagian besar karyawan Indonesia tidak serius dalam mencapai nilai perusahaan.

Kondisi ini berlaku bagi perusahaan di industri jasa, termasuk perbankan. Sebagai perusahaan jasa, bank perlu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawannya agar dapat memberikan pelayanan prima kepada nasabahnya.

Karyawan perbankan mempunyai tanggungjawab pada pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi, kerjasama antar karyawan yang baik sehingga mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan baik (Hassan dan Ahmed, 2011). Ketika karyawan perbankan terlibat pada pekerjaannya akan berdampak pada kualitas layanan terhadap nasabah dan kinerja karyawan itu sendiri (Memon dkk., 2018). Salah satunya pada karyawan Bank Syariah Indonesia.

BSI atau Bank Syariah Indonesia diresmikan pada 1 Februari 2021. Bank Syariah Indonesia merupakan *merger* atau penggabungan dari tiga bank syariah yaitu: PT Bank BRI Syariah (BRIS), PT Bank Syariah Mandiri (BSM), dan PT Bank BNI Syariah (BNIS). Strategi dari pemerintah bertujuan menggabungkan ketiga bank syariah ialah meningkatkan perekonomian nasional dan pilihan bank baru untuk masyarakat. Selain itu, untuk mendorong bank syariah lebih berkembang sehingga mampu menembus ditaraf internasional dan mengkatalis pertumbuhan ekonomi syariah di Indonesia serta memudahkan untuk penggalangan dana, operasional dan belanja. Melalui penggabungan bank syariah, sistem perbankan syariah

terus berkembang mengikuti zaman serta menjadi sumber energi baru untuk perekonomian di Indonesia (Kurniasari, 2021).

Urgensi merger Bank Syariah Indonesia memiliki dukungan dari pemerintah, karena bank syariah masih tertinggal dengan bank konvensional yang lainnya dan mengingat penduduk di Negara Indonesia mayoritas muslim (Kurniasari, 2021). Selain itu, “*Demand-based reform*” menjadi fokus Kementerian BUMN ke depan. Proses pembelajaran Reformasi Birokrasi dari Kementerian/Lembaga yang dianggap relatif berhasil, mutlak diperlukan Kementerian BUMN. Tidak hanya ini, Kementerian BUMN juga perlu meningkatkan adaptasi kontekstual dan menciptakan *value* baru yang mendorong internalisasi perubahan *mindset* dan *culture set*. Evaluasi reformasi birokrasi dilakukan setiap tahun kemudian melalui umpan balik hasil pelaksanaannya melalui beberapa perubahan, yaitu deregulasi kebijakan, penataan organisasi, penataan sumber daya manusia, manajemen perubahan dan penguatan pengawasan serta peningkatan pada pelayanan publik (Media Internal Kementerian BUMN <https://bumn.go.id/storage/papers/MJ8YSdgObjknq25fbInkRTAVjHZuLNwrRckFBIYP.pdf> diunduh pada 1 November 2021 pukul 15:50 WIB).

Faktor penting lainnya adalah tidak mudahnya mengadaptasi budaya kerja setelah merger. Pengelola Bank

Syariah Indonesia perlu memastikan bahwa proses integrasi berjalan lancar tanpa mengurangi kemampuan sumber daya manusia dan *system core banking*. Pemerintah bertransformasi mendorong Bank Syariah Indonesia bertujuan untuk meningkatkan inklusi keuangan syariah dan bermanfaat bagi masyarakat Indonesia (Kasman, 2021).

Adanya perubahan yang terjadi pada Bank Syariah Indonesia, karyawan perlu memberikan hasil kinerja yang baik, antusias proaktif dalam perubahan dan mempunyai rasa terlibat dalam pekerjaannya secara penuh (Yulihastin, 2008). Sesuai dari pendapat tersebut, maka keterlibatan kerja menjadi tuntutan yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan Bank Syariah Indonesia, sehingga setiap karyawan pada sektor perbankan dituntut untuk terlibat dalam pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian Schaufeli yaitu pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih maka membutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi (Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli dkk, 1998; Schaufeli dkk, 2002; Schaufeli dkk, 2010; Schaufeli, 2013).

Masalah terbesar yang dihadapi Bank Syariah Indonesia adalah sumber daya manusia. Sulit bagi bank untuk menemukan staf yang kompeten dan berkualitas di bank syariah. Bank syariah cenderung mempekerjakan staf di luar universitas syariah karena staf bank syariah dapat lebih mudah menyampaikan pengetahuan mereka tentang bank syariah. (Kompas - Masalah terbesar di bank

syariah

<https://money.kompas.com/read/2012/08/13/15282835/Tiga.Malah.Terbesar.di.Bank.Syariah> diunduh pada 5 Desember 2021 pukul 16:00 WIB).

Topik keterlibatan kerja sangat menarik untuk diteliti karena setiap penyelesaian tugas yang harus dilakukan dimana karyawan harus mampu bekerja mandiri, antusias dan fokus bertanggungjawab pada tujuan yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan bersama dari suatu organisasi Dalam hal pencapaian tujuan bersama dari suatu organisasi maka keterlibatan kerja menjadi suatu indikasi keyakinan terhadap organisasi atau nilai-nilai yang disampaikan oleh suatu organisasi agar karyawan dapat terus berkontribusi dalam mencapai tujuan (Jena, Pradhan dan Panigrahy, 2018).

Salah satu hambatan keterlibatan kerja yaitu kurangnya kegiatan berbagi pengetahuan yang optimal dalam organisasi, komunikasi antar anggota yang kurang, dan norma yang kaku di dalam organisasi (Attridge, 2009). Keterlibatan kerja pada anggota organisasi dapat ditingkatkan dengan program yang baik dan sesuai. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah terjadi pada karyawan yang belum menerima apresiasi dari atasan maupun rekan kerja. Dampaknya banyak karyawan yang berhenti pekerjaannya atau pindah ke pekerjaan lainnya (Claret, 2014).

Menurut Schaufeli dan Bakker (2011), keterlibatan kerja dipengaruhi dua faktor yaitu sumberdaya pekerjaan (*job resources*), dan sumberdaya individu (*personal resources*). Pada faktor sumberdaya pekerjaan (*job resources*) yaitu otonomi pekerjaan, dukungan sosial, pengawasan, feedback pekerjaan, kesempatan untuk belajar dan berkembang. Sedangkan, sumberdaya personal (*personal resources*) adalah penilaian diri mengenai ketahanan dengan perasaan individu tentang kemampuan dirinya bertujuan mengontrol dan mempengaruhi lingkungan kerja dengan lebih baik. Sejalan riset yang dilakukan Hobfoll dkk (2003), dalam meningkatkan keterlibatan kerja yaitu evaluasi positif atas kemampuan individu seperti hasrat dan konsistensi minat. Kemudian, konsistensi minat mengarah pada aspek dan definisi dari *grit* (Suzuki dkk, 2015).

Berdasarkan penelusuran tentang pengaruh *grit* terhadap variabel lain bahwa masih belum banyak dan terbatasnya literasi atau penelitian yang mengkaji tentang faktor prediktor yang mempengaruhi *grit*. Hal ini menjadi ketertarikan sendiri bagi peneliti ketika mengkaji variabel *grit* antara lain adalah *personality* dan *family context* (Lin & Chang, 2017).

Grit merupakan sifat nonkognitif atau *soft skill*, seperti karakteristik, telah diterapkan dalam berbagai bidang penelitian termasuk: pendidikan dan psikologi organisasi (Humphries & Kosse, 2017). *Grit* termasuk dalam *trait* yang masih baru yang

perlu diteliti lebih jauh hakikatnya sebelum konsepnya dapat digeneralisasikan (Duckworthh dkk, 2007). Menurut Duckworth dkk (2007) *grit* masuk dalam *trait personality* dan diartikan sebagai ketuletan, semangat dan perlu kerja keras untuk menghadapi kesulitan, serta mempertahankan usaha jangka panjang.

Selanjutnya, *grit* terdiri dari 2 aspek yaitu konsistensi minat dan ketekunan usaha. Konsistensi minat merupakan usaha individu dalam minat tujuan, konsisten pada tujuan (Duckworthh dkk, 2007). Ketekunan usaha adalah kerja keras seseorang untuk bertahan pada tujuan yang akan dicapai jangka panjang (Duckworthh dkk, 2007). Ketika seseorang mempunyai *grit* yang tinggi akan menggunakan kemampuannya dengan lebih baik, sehingga jika individu mengalami kesulitan dalam tugas pekerjaannya akan tidak terganggu terhadap tujuan jangka pendek yang direncanakannya (Crede dkk, 2017). Sesuai hasil penelitian Von Culin dkk (2014), yaitu memperoleh hasil korelasi positif antara *grit* dan *work engagement*.

Sejalan dengan Duckworthh dkk (2014) *grit* secara empiris membuktikan seseorang dapat melihat seberapa terlibat seseorang dalam apa yang dilakukan. Seseorang dengan minat yang konsisten akan bertahan dan terlibat dengan tugas pekerjaan serta mencapai tujuan yang akan dicapai sehingga tidak mudah teralihkan dengan hal lain dan mengubah tujuannya.

Survei oleh lembaga *Workface* 2020 di tahun 2014 untuk mengetahui keterlibatan kerja para karyawan. Menurut hasil survei 40% keterlibatan karyawan pada pekerjaan, fasilitas berpengaruh sebanyak 36%, pengembangan karir berpengaruh sebanyak 34%, rekan kerja berpengaruh sebanyak 18%, dan budaya organisasi mempengaruhi sebanyak 18%. Selain itu, responden survei menyatakan gaji yang lebih tinggi akan mempengaruhi loyalitas dan keterlibatan kerja pada perusahaan. Sejalan dengan itu, Ouyang dkk (2010) menyebutkan honor, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dapat menaikkan keterlibatan kerja karyawan. Selain itu, survei yang diselenggarakan oleh forum *Aon Hewitt* (2017) menyebutkan hal yang bisa mempengaruhi keterlibatan kerja yaitu benefit, keselamatan kerja, keamanan dan lingkungan pekerjaan.

Brown (1996) mengatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah variabel personal dan situasional. Variabel personal dibagi menjadi dua faktor pekerjaan, organisasi dan lingkungan sosial budaya. Faktor pekerjaan mencakup kepercayaan, dukungan, perilaku atasan, hubungan interpersonal, tingkat pekerjaan, kondisi pekerjaan, gaji serta otonomi (Srivastava, 2005). Faktor organisasi mencakup kebijakan serta dukungan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya. Faktor lingkungan dan sosial budaya mencakup budaya, suku, etnis, agama, ukuran

komunitas, serta rural atau urban (Brown, 1996). Variabel situasional seperti upah, dukungan, organisasi, pengembangan berkelanjutan, karakteristik pekerjaan, serta kondisi tempat kerja komponen pembentuk kualitas kehidupan kerja (Kossen, 1986). Beberapa dari faktor-faktor yang telah disampaikan di atas, salah satu faktor penentu keterlibatan kerja adalah dukungan sosial. Hal tersebut sesuai dengan penelitian dari Orgambidez-Ramos, & de Almeida (2017) dimana dukungan sosial tersebut melibatkan peran dari rekan kerja.

Dukungan sosial mengacu pada persepsi atau perasaan seseorang terhadap kepedulian, perhatian, kenyamanan, penghargaan, dan bantuan nyata yang diberikan oleh pasangan, keluarga dekat, keluarga besar, teman, sahabat, rekan kerja, atasan, maupun tetangga (Sarafino & Smith, 2011; Taylor, 2011). Menurut Ramos & Almeida (2017) dukungan sosial merupakan sebuah iklim sosial yang ada di tempat kerja dimana melibatkan hubungan dengan atasan dan rekan kerja.

Dukungan kelompok mengacu pada persepsi dukungan dari rekan kerja dan dukungan itu dapat membantu mengatasi stresor dan dapat memfasilitasi pengelolaan masalah (E. G. Lambert dkk, 2016). Ketika anggota tim atau karyawan bekerja dalam lingkungan yang mendukung, mereka akan merasa lebih kompeten dan dihargai (Pohl & Galletta, 2017). Dukungan sosial di tempat kerja membuat anggota organisasi cenderung

menemukan cara untuk membuat pekerjaan mereka lebih menyenangkan, berpartisipasi dalam keputusan di tempat kerja untuk meningkatkan keterlibatan kerja mereka dalam pekerjaan dan dengan demikian meningkatkan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka (Anitha, J, 2013).

Beberapa dukungan sosial bersumber *family*, atasan di kantor dan rekan kerja. Setiap karyawan membutuhkan dukungan dari orang terdekatnya (Ganster dkk,1986). Saat karyawan tidak mempunyai dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan mengalami kebingungan peran dan merasa kesepian. Hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang kurang optimal sehingga kurang memuaskan dan mempengaruhi terhadap kualitas perusahaan.

Dukungan sosial mampu memperlemah korelasi antara beban kerja dan keterlibatan kerja sehingga karyawan mengalami ketidakseimbangan kehidupan kerja masih dapat mempersiapkan keterlibatan kerja yang tinggi di tempat kerjanya. Hal ini sesuai dengan riset Bakker (2014) yaitu adanya keterlibatan kerja dapat mengurangi beban kerja yang tinggi melalui dukungan sosial pada pekerjaan yang tinggi. Tempat kerja yang saling mendukung, menghargai kinerja, dan peduli kesejahteraan karyawan, maka hal ini mampu menaikkan keterlibatan kerja karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Namun berbeda dengan riset dari Ramadhan & Noviati (2020) moderator dukungan sosial tidak berpengaruh dalam korelasi antara dan kepuasan kerja. Maka kesimpulan dari penjelasan tersebut terdapat tidak konsisten hasil penelitian yang menjadi alasan perlunya dilakukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena di atas dan teori mengenai *grit* dan keterlibatan kerja di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai korelasi antara *grit* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan bank syariah dengan moderator dukungan sosial. Dikarenakan dari data di atas terkait dengan *grit*, keterlibatan kerja, dan dukungan sosial sangat menarik untuk diteliti.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu : bagaimana hubungan antara *grit* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan bank syariah indonesia dengan moderator dukungan sosial.

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *grit* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan bank syariah indonesia dengan moderator dukungan sosial.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dalam manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu :

- a. Penelitian ini berkontribusi memberikan sumbangan penelitian khususnya perkembangan pada ilmu psikologi yaitu Psikologi Industri Organisasi.
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas keterlibatan kerja, *grit* dan moderator dukungan sosial.

2. Manfaat Praktis

Dalam manfaat praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a) Bagi Instansi Terkait

Bagi pihak Bank Syariah Indonesia, dapat menjadi pengetahuan atau informasi bahwa *grit* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, di mana peranan keduanya adalah positif. Pimpinan juga diharapkan memperhatikan tingkat keterlibatan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia sehingga tidak mengganggu atau menghambat rutinitas pekerjaan terutama dalam perbankan. Salah satunya dengan adanya diskusi atau meluangkan waktu bersama untuk meningkatkan *grit* pada individu, sehingga individu memahami pentingnya *grit*. Hal ini mengingat bahwa *grit* dapat memberikan pengaruh yang

baik dalam meningkatkan keterlibatan kerja yang tujuannya untuk meningkatkan dalam perubahan *merger* terjadi.

b) Bagi Responden (Karyawan Bank Syariah Indonesia)

Bagi karyawan Bank Syariah Indonesia, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya sikap *grit* dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan serta diperkuat adanya dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja.

c) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempelajari lebih dalam mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan bank. Serta menggunakan moderator lain selain dukungan sosial untuk memperkuat hubungan antara dua variabel tersebut. Selain itu, diharapkan memperluas populasi penelitian sehingga data yang diperoleh lebih banyak. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan subyek dengan profesi lain, seperti guru, polisi, tenaga kerja kesehatan dll. Saran selanjutnya yaitu penelitian dapat mencoba untuk melaksanakan penelitian melalui pendekatan penelitian kualitatif yang tentunya mampu memberikan gambaran keterlibatan kerja dan *grit* pada karyawan Bank Syariah Indonesia dengan lebih mendalam

pada sebuah situasi atau *urgensi* lainnya. Misalnya penggunaan metode kualitatif untuk mengeksplorasi lebih jauh terkait dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja.

E. Keaslian Penelitian

Pada penelitian terdahulu sudah ditemui perbedaan pada penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu *Grit* terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan Moderator Dukungan Sosial.

Tabel 1. 1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Identitas	Judul Artikel/Penelitian	Subyek Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1.	(Suzuki dkk., 2015)	doi:10.1371/journal.pone.0137501	<i>GRIT</i> and Work Engagement : A Cross-Sectional Study	Responden dalam penelitian ini terdiri dari 1134 orang dewasa (50,79% perempuan, usia rata-rata 43 th) yang bekerja di Jepang.	Kuantitatif	Dari penelitian tersebut mempunyai hasil yaitu <i>grit</i> memiliki sig. hubungan positif dengan <i>work engagement</i> ($r = .26$, $p < .001$).
2.	(Clark dkk., 2020)	doi: 10.1002/	Adolescent academic achievement: A model	Subyek pada penelitian 1077	Kuantitatif	Hasil menunjukkan adanya korelasi positif antara <i>grit</i> dan aspeknya

		pits.2231 8	of social support and <i>GRIT</i>	siswa (50,6% perempuan)		dengan dukungan sosial dari orang tua dan teman sekelas. Implikasi praktis dan teoritis untuk mempromosikan keberhasilan siswa dibahas.
3.	(Xanthopoulou dkk., 2009)	DOI:10.1348/096317908X285633.	Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources.	Subyek penelitian ini yaitu karyawan dari tiga cabang perusahaan makanan/cepat saji Yunani. Semua pegawai (n = 1/4 45) diberitahu	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini konsisten dengan hipotesis, analisis multi-level mengungkapkan bahwa sumber daya pekerjaan tingkat hari berpengaruh pada keterlibatan kerja melalui sumber daya pribadi

				tentang tujuan penelitian dan diminta untuk berpartisipasi secara sukarela.		tingkat hari, setelah mengendalikan tingkat umum sumber daya pribadi dan keterlibatan.
4.	(Gawke dkk., 2017)	https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002	Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach	Subyek pada penelitian ini yaitu sebanyak 351 pegawai negeri selama 3 bulan.	Kuantitatif	Hasil skor perubahan laten analisis menunjukkan bahwa intrapreneurship karyawan memprediksi perubahan positif dalam sumber daya pribadi dari waktu ke waktu, dan sumber daya pribadi diprediksi lebih tinggi dan lebih stabil pengalaman keterlibatan kerja selama

						masa studi. Selain itu, kami menemukan bukti untuk siklus keuntungan positif dari perilaku intrapreneurial karyawan, sumber daya pribadi, dan pekerjaan keterikatan.
5.	(Orth & Volmer, 2017)	http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042 .	Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: The cross-level moderating role of creative self-efficacy.	Subyek dari penelitian ini yang memberikan data harian harian terdiri dari 123 karyawan, 84,55% di antaranya memberikan data	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa otonomi dan keterlibatan kerja secara positif memprediksi perilaku inovatif yang dilaporkan sendiri setiap hari. Sedangkan pertunangan-tautan inovasi muncul

				survei harian setidaknya tiga dari lima kesempatan pengukuran.		sebagai homogen di antara orang-orang, hasil menunjukkan bahwa efek otonomi dalam-orang harian pada perilaku inovatif bervariasi secara signifikan sebagai fungsi CSE sehingga lebih besar untuk individu yang memegang keyakinan CSE lebih tinggi daripada yang lebih rendah.
6.	(Costa dkk., 2015)	doi:10.1111/ncmr.12061	Direct and Contextual Influence of Team Conflict on Team	Subyek penelitian ini dari 82 tim	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menemukan pengaruh langsung hanya konflik

			Resources, Team Work Engagement, and Team Performance.	peneliti dan pemimpin tim.		tugas pada keterlibatan kerja tim.
7.	(Tims dkk., 2013)	DOI: 10.1177/10596071113492421	Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance	Subyek pada penelitian ini 525 orang yang bekerja di 54 tim yang menyediakan layanan kesehatan kerja.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa sumber daya pekerjaan yang menyusun tim dan tuntutan pekerjaan yang menantang berhubungan positif dengan keterlibatan kerja tim ($\beta = .54, p < .01$) dan dengan kinerja kerja tim ($\beta = 0,48, p < .01$).
8.	(Angela L. Duckworth dkk., 2007)	DOI: 10.1037/0022-	<i>GRIT</i> : Perseverance and Passion for Long-Term Goals.	Peserta adalah 1.218 dari 1.223 taruna baru yang	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini <i>grit</i> tidak berhubungan positif dengan IQ tetapi sangat

		3514.92. 6.1087		memasuki Akademi Militer Amerika Serikat, West Point.		berkorelasi dengan Big Five Kesadaran.
9.	(Angela Lee Duckworth & Quinn, 2009)	DOI: 10.1080/ 0022389 0802634 290	Development and Validation of the Short <i>GRIT</i> Scale (<i>GRIT-S</i>)	Subyek penelitian ini dua sampel dari Akademi Militer Amerika Serikat, West Point. Taruna angkatan 2008 (N = 1.218), taruna angkatan 2010 (N = 1,308), sampel finalis di Scripps	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menyajikan <i>GRIT-S</i> , ukuran <i>GRIT</i> yang lebih efisien. <i>GRIT-S</i> 8 item lebih pendek dan secara psikometrik lebih kuat daripada <i>GRIT-O</i> 12 item. Dalam analisis faktor konfirmasi, <i>GRIT-S</i> lebih cocok dengan data daripada <i>GRIT-O</i> . Selain itu, pengurangan item dari

				<p>National Spelling Bee 2005 (N = 175). Dari finalis, 48% adalah perempuan (M umur = 13,20 tahun, SD = 1.23). Sampel keempat terdiri dari 139 mahasiswa Ivy League (Duckworth et al., 2007).</p>		<p><i>GRIT-O</i> ke <i>GRIT-S</i> tidak mengorbankan validitas prediktif. Mengingat sifat psikometriknya yang unggul, validitas prediktif yang sebanding, dan item yang lebih sedikit dibandingkan dengan <i>GRIT-O</i>, kami merekomendasikan <i>GRIT-S</i> sebagai ukuran ekonomis dari ketekunan dan semangat untuk tujuan jangka panjang.</p>
10.	(Kahn, 1990)	Vol. 33, No. 4	Psychological Conditions of Personal	Subyek pada penelitian ini	Kualitatif	Hasil dari penelitian ini menjelaskan dan

		(Dec., 1990), pp. 692-724 Published	Engagement and Disengagement at Work	dilakukan pada 16 konselor, 9 pria dan 7 orang wanita, dengan rentang usia 20 sampai 35 tahun, dengan usia rata-rata 25,5 tahun.		mengilustrasikan tiga kondisi psikologis-kebermaknaan, keamanan, dan ketersediaan dan sumber individu dan kontekstual mereka. psikologis ini kondisi terkait dengan konsep teoritis yang ada, dan arah untuk penelitian masa depan dijelaskan.
11.	(Thoits, 1982)	https://doi.org/10.2307/2136511	Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social	Subyek pada penelitian ini komunitas acak orang dewasa.	Kuantitatif	Hasil dari ini uji hierarkis menunjukkan bahwa interaksi peristiwa kehidupan dengan tingkat

			Support as a Buffer Against Life Stress			dukungan signifikan pada tingkat 0,001.
12.	(E. G. Lambert dkk., 2016)	http://dx.doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001	Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment.	Subyek pada penelitian ini ada 220 pegawai yang ditugaskan untuk bekerja di Lapas, namun karena cuti, seperti cuti sakit dan cuti administrasi, hanya 200 yang tersedia untuk diberikan paket survei. Sebanyak 160 survei yang	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu dukungan administratif dan pengawasan berbanding terbalik dengan stres kerja, sedangkan keterlibatan kerja dipengaruhi secara positif oleh dukungan pengawasan dan secara negatif oleh dukungan keluarga/teman. Temuan ini memiliki implikasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan di antara staf

				dapat digunakan dikembalikan, yang mewakili tingkat respons 80% dari mereka yang diberikan paket dan 72,7% dari mereka yang bekerja di penjara.		pemasyarakatan dan untuk penelitian masa depan.
13.	(Pohl & Galletta, 2017)	https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.10.004	The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis.	Subyek penelitian terdiri dari 323 perawat dari 459 (tingkat respons 70,1%) yang bekerja di 39 unit dari tiga rumah	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menekankan pentingnya perasaan seperti penerimaan, kepedulian dan kepercayaan supervisor dalam menumbuhkan

				sakit perkotaan Belgia		keterikatan, minat, dan kepuasan terhadap aktivitas kerja. Demikian, dukungan emosional dari seorang supervisor berperan penting dalam meningkatkan sikap kerja, yang berkontribusi untuk meningkatkan kesejahteraan organisasi di antara semua staf perawat.
14.	(Cohen, S. Underwood, Lynn G. and	DOI: 10.1093/med:psych/97801	Social support measurement and intervention: A guide		Buku	Kesimpulan dari buku ini yaitu pertama memberikan beberapa konteks sejarah serta

	Gottlieb, 2000)	9512670 9.001.00 01	for health and social scientists.			gambaran konseptual tentang bagaimana dukungan sosial dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik. Yang kedua membahas teknik untuk mengukur jaringan sosial dan dukungan, dan yang ketiga membahas desain berbagai jenis intervensi dukungan. Bagian terakhir menyajikan beberapa komentar umum tentang volume dan implikasinya untuk penelitian dan
--	--------------------	---------------------------	--------------------------------------	--	--	---

						intervensi dukungan sosial.
15.	(Harvey, 2014)	DOI: 10.1177/0032885514524883	Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers	Subyek pada penelitian ini petugas penjara mengambil bagian dan direkrut melalui pengambilan sampel di semua area dalam satu penjara pria di Inggris.	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu Ada korelasi positif antara ukuran kesehatan fisik yang dirasakan dan ukuran tekanan psikologis (menunjukkan bahwa ketika kesehatan fisik yang dirasakan menurun, tekanan psikologis meningkat).
16.	(Memon dkk., 2018)	DOI: 10.20474	Assessing the work engagement, work practices and	Populasi penelitian ini adalah karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian memutuskan bahwa tingkat keterlibatan

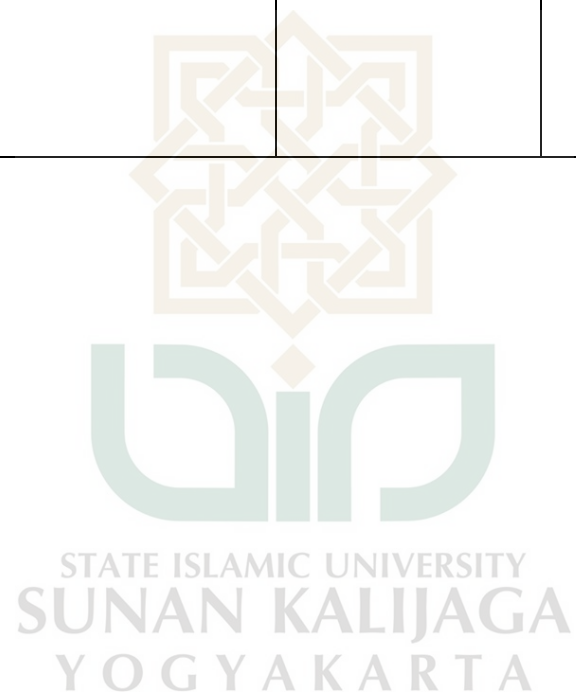
		/jabs-4.3.5	work performance in banks	bank. Data dikumpulkan dari karyawan bank yang berbeda dan pada posisi hierarkis yang berbeda. Besar sampel untuk penelitian ini adalah 150 karena akan menargetkan karyawan dari berbagai bank.		karyawan yang tinggi dan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan.
17.	(Kurniasari, 2021)	https://doi.org/10.1016/j.jabs-4.3.5	Prospek Masa Depan Bank Syariah di Indonesia Pasca		Analisis	BSI sebagai hasil merger 3 bank Syariah BUMN secara resmi beroperasi.

		<u>35719/rc</u> <u>h.v2i1.52</u>	Pemergeran Bank- Bank Syariah BUMN		Keberhasilan menjawab tantangan untuk mencapai visi kelas dunia dan mampu menjadi pendorong ekonomu nasional, antara lain melalui upaya transformasi bisnis yang terus menerus, menghasilkan produk jasa keuangan yang kompetitif dan meningkatkan peneterasi fasilitas pembiayaan untuk UMKM.
--	--	-------------------------------------	---------------------------------------	--	--

18.	(Kasman, 2021)	https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.625	Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja Dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)	-	Literature Review	<p>Hasil dari artikel literature ini yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> •Pemberdayaan SDM berpengaruh terhadap kinerja Bank Syariah Indonesia •Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Bank Syariah Indonesia •Perubahan organisasi berpengaruh terhadap kinerja Bank Syariah Indonesia
-----	----------------	---	--	---	-------------------	--

19.	(Puspita dan Kusumaputri, 2021)	ISSN 2580-7331	Peran Grit terhadap Burnout dengan Moderator Perbedaan Jenis Kelamin pada Pegawai Negeri Sipil	Sampel penelitian ini berjumlah 159 responden.	Kuantitatif	Hasil menyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima ($p < 0,01$) yakni ada peranan negatif dari Grit terhadap Burnout, peranan tersebut berkontribusi lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki. Kontribusi Grit terhadap Burnout pada PNS perempuan sebesar 48,6%, sedangkan pada PNS laki-laki sebesar 48,1%. Semakin tinggi Grit seseorang, maka
-----	---------------------------------	----------------	--	--	-------------	--

						Burnout semakin rendah dan kontribusinya lebih kuat pada perempuan dibandingkan pada laki-laki.
--	--	--	--	--	--	---



Berdasarkan pemaparan di atas mengenai penelitian terdahulu sebagaimana telah dilakukan, maka dapat dilihat dari topik, variabel, teori, alat ukur dan subjek penelitian. Berikut penjelasannya:

1. Topik/tema

Berdasarkan topik atau tema penelitian yang akan peneliti lakukan *Grit* terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Bank dengan Moderator Dukungan Sosial. Berdasarkan beberapa penelitian yang telah disebutkan di atas bahwasanya mempunyai kemiripan penelitian dengan topik *grit*, keterlibatan kerja dan dukungan sosial. Akan tetapi, penelitian ini peneliti mengangkat topik mengenai korelasi dua variabel dan memakai moderator. Topik ini belum pernah diteliti sebelumnya.

2. Keaslian Teori

Teori keterlibatan kerja yang mengacu pada teori Schaufeli dan Bakker (2004). Teori *grit* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Duckworth (2007) sedangkan Dukungan Sosial menggunakan teori Sarafino (2014).

3. Keaslian Alat Ukur

Pada penelitian ini memodifikasi skala keterlibatan kerja dari Agustina (2020) dengan mengacu pada aspek-aspek dari keterlibatan kerja Schaufeli dkk (2002), skala *grit* memodifikasi

dari penelitian Aprilolita (2020) dengan mengacu pada aspek-aspek grit dari Duckworth (2007).

4. Keaslian Subyek Penelitian

Subyek yang digunakan pada penelitian yaitu karyawan Bank Syariah Indonesia (BSI) dengan kriteria karyawan yang telah bekerja minimal setahun, karyawan yang telah mendapatkan pelatihan, dan minimal berpendidikan Strata satu.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa terdapat peran kontribusi positif yang signifikan antara *grit* terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi *grit* maka akan semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan Bank Syariah Indonesia diperkuat dengan adanya moderator dukungan sosial. Hasil uji moderator juga menyatakan peranan dukungan sosial berasal dari dukungan keluarga & rekan kerja sebesar 87,5 %, sedangkan yang tidak mendapat dukungan sosial sebesar 12,5%. Hipotesis pertama dan kedua pada penelitian ini diterima yaitu ada peran positif *grit* terhadap keterlibatan kerja dengan moderator dukungan sosial, peranan dukungan sosial yang berasal dari keluarga & rekan kerja kontribusinya lebih kuat dibandingkan yang tidak mendapat dukungan sosial. Semakin tinggi *grit* seseorang, maka keterlibatan semakin tinggi dan kontribusinya dukungan sosial yang berasal dari keluarga & rekan kerja memperkuat adanya hubungan kedua variabel.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

d) Bagi Instansi Terkait

Bagi pihak Bank Syariah Indonesia, dapat menjadi pengetahuan atau informasi bahwa *grit* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja, di mana peranan keduanya adalah positif. Pimpinan juga diharapkan memperhatikan tingkat keterlibatan kerja pada karyawan Bank Syariah Indonesia sehingga tidak mengganggu atau menghambat rutinitas pekerjaan terutama dalam perbankan. Salah satunya dengan adanya diskusi atau meluangkan waktu bersama untuk meningkatkan *grit* pada individu, sehingga individu memahami pentingnya *grit*. Hal ini mengingat bahwa *grit* dapat memberikan pengaruh yang baik dalam meningkatkan keterlibatan kerja yang tujuannya untuk meningkatkan dalam perubahan *merger* terjadi.

e) Bagi Responden (Karyawan Bank Syariah Indonesia)

Bagi karyawan Bank Syariah Indonesia, diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pentingnya sikap *grit* dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan serta diperkuat adanya dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja.

f) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mempelajari lebih dalam mengenai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pada karyawan bank. Serta

menggunakan moderator lain selain dukungan sosial untuk memperkuat hubungan antara dua variabel tersebut. Selain itu, diharapkan memperluas populasi penelitian sehingga data yang diperoleh lebih banyak.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan subyek dengan profesi lain, seperti guru, polisi, tenaga kerja kesehatan dan lain-lain. Saran selanjutnya yaitu penelitian dapat mencoba untuk melaksanakan penelitian melalui pendekatan penelitian kualitatif yang tentunya mampu memberikan gambaran keterlibatan kerja dan *grit* pada karyawan Bank Syariah Indonesia dengan lebih mendalam pada sebuah situasi atau *urgensi* lainnya. Misalnya penggunaan metode kualitatif untuk mengeksplorasi lebih jauh terkait dukungan sosial dari keluarga dan rekan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An Empirical Assessment of Organizational Commitment and Organizational Effectiveness Harold L Angle and. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1–15.
- Ahmad, Z., Ab Rahim, N. Z., & Ya'acob, S. (2019). Persuasive system design: social support elements to influence the Malaysian wellness in social media. *Procedia Computer Science*, 161, 773-780.
- Alfes, K., Truss, C., Soane, E., Rees, C., & Gatenby, M. (2010). Creating an engaged workforce: findings from the Kingston employee engagement consortium project.
- Akbağ, M., & Ümmet, D. (2017). Predictive role of grit and basic psychological needs satisfaction on subjective well-being for young adults. *Journal of education and practice*, 8(26), 127-135.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.

- Anitha J. (2013). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63 (3), 308-323. Doi: 10.1108/IJPPM-01-2013-0008
- Ayu, D. R., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2015). Pengaruh job demands, job resources dan personal resources terhadap work engagement. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 1(1), 12-12.
- Azwar, S. (2012a). *Reliabilitas dan Validitas, Edisi 4* (4th ed.). Pustaka Pelajar. Azwar, S. (2012b). *Reliabilitas dan Validitas*.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236. <https://doi.org/10.1108/02683940910939313>

- Bakker, A., & Leiter, M. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and research*. NY: Psychology Press
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current directions in psychological science*, 20(4), 265-269.
- Banihani, M., Lewis, P., & Syed, J. (2013). Is work engagement gendered?. *Gender in Management: An International Journal*.
- Brown, Gillian dan George Yule. 1996. Analisis Wacana. Jakarta: GramediaPustaka Utama.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on jobinvolvement. *Psychological Bulletin*, 120(2), 235-255.
- Blanchard, V., Babo, G., & Sargent, J. (2018). *DOCTORAL PROGRAM COMPLETION: GRIT, GOAL-SETTING, SOCIAL SUPPORT*.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). WORK ENGAGEMENT: A QUANTITATIVE REVIEW AND TEST OF ITS RELATIONS WITH TASK ...: EBSCOhost. *Personnel Psychology*, 64, 89–36.
<http://web.a.ebscohost.com.tcsedsystem.idm.oclc.org/ehost/>

pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=762314f7-db10-45ee-b18f-6de541ad2ea1%40sessionmgr4009

Ching-Sheue FU. 2015. The Effect of Emotional Labor on Job Involvement in Preschool Teachers: Verifying the Mediating Effect of Psychological Capital. *The TurkishOnline Journal of Educational Technology*. Vol. 14. No. 3. P: 146

Clark, K. N., Dorio, N. B., Eldridge, M. A., Malecki, C. K., & Demaray, M. K. (2020). Adolescent academic achievement: A model of social support and *GRIT*. *Psychology in the Schools*, 57(2), 204–221. <https://doi.org/10.1002/pits.22318>

Cobb, B. (2021). WORK ENGAGEMENT, EMOTIONAL LABOR, AND *GRIT* IN FRONTLINE RESTAURANT EMPLOYEES: A QUANTITATIVE STUDY. *ProQuest Dissertations*, 3(2), 6.

Cohen, S. Underwood, Lynn G. and Gottlieb, B. H. (2000). Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists. In *Oxford University Press*. <https://doi.org/10.1093/med:psych/9780195126709.001.0001>

01

- Costa, P. L., Passos, A. M., & Bakker, A. B. (2015). Direct and Contextual Influence of Team Conflict on Team Resources, Team Work Engagement, and Team Performance. *Negotiation and Conflict Management Research*, 8(4), 211–227. <https://doi.org/10.1111/ncmr.12061>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much ado about *GRIT*: A meta-analytic synthesis of the *GRIT* literature. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Dierendock, DV., Schaufeli, W.B., dan Bunk, B.P. (1988). The evaluation of an individual burnout intervention program : the role of inequity and social support. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 367-378
- Djaitun, S., Margono, A., & Irawan, B. (2017). Pengaruh faktor budaya organisasi dan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas perhubungan provinsi Kalimantan timur. *Jurnal Administrative Reform*, 1(3), 582-595.
- Duckworth, Angela 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/10.1037/0022-3514.92.6.1087>

Duckworth, Angela Lee, & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short *GRIT* Scale (*GRIT-S*). *Journal of Personality Assessment*, *91*(2), 166–174.

<https://doi.org/10.1080/00223890802634290>

Duckworth, Angela Lee. (2016). *Book Review Grit : The Power of Passion and Perseverance*. *6*(3), 55–57.

Eskreis-Winkler, L., Duckworth, A. L., Shulman, E. P., & Beal, S. (2014). The *GRIT* effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in psychology*, *5*, 36.

Federman, B. (2009). *Employee Engagement: A Roadmap for Creating Profits, Optimizing Performance, and Increasing Loyalty*.

Ganster, D.C., Fusilier, M.R., and Meyes, B.T. 1986. Role of social support in the experience of stress at work. *Journal of Applied Psychology*, *71*, 102-110

Gawke, J. C., Gorgievski, M. J., & Bakker, A. B. (2017). Employee intrapreneurship and work engagement: A latent change score approach. *Journal of Vocational Behavior*, *100*, 88–100. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.002>

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* (8 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim L. 2013. Benefit & Compensation International total remuneration and pension investment. Pension Publications Limited Kahn WA. 1990. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal* 33:692–724.
<http://dx.doi.org/10.2307/256287>
- Hämmig, O. (2017). Health and well-being at work: The key role of supervisor support. *SSM-population Health*, 3, 393-402.
- Hakim, L. (2016). Karakteristik budaya organisasi kuat sebagai upaya meningkatkan kinerja industri di batik danar hadi Surakarta. *Benefit: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 196-205.
- Harter, J., Asplund, J., & Fleming, J. (2004). HumanSigma: A meta- analysis. *Gallup Business Journal*.
- Harvey, J. (2014). Perceived Physical Health, Psychological Distress, and Social Support Among Prison Officers. *The Prison Journal*, 94(2), 242–259.
<https://doi.org/10.1177/0032885514524883>

- Ho, C.-C., Oldenburg, B., Day, G., & Sun, J. (2012). Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses. *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3), 64–70. <https://doi.org/10.5923/j.ijpbs.20120203.02>
- Hobfoll, S. E. (1986). Stress, social support and women: The series in clinical and community psychology. *New York: Herper & Row.*
- Humphries, J. E., & Kosse, F. (2017). On the interpretation of non-cognitive skills—What is being measured and why it matters. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 136, 174-185.
- Iliffe, G., & Steed, L. G. (2000). Exploring the counselor's experience of working with perpetrators and survivors of domestic violence. *Journal of interpersonal violence*, 15(4), 393-412.
- Indrianti, R., & Hadi, C. (2012). Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 120-125.
- Infobank, B. R. (2012). Rating 120 Bank di Indonesia”. *Majalah Infobank. Edisi*, 375, 22-29.

- Insan, A. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Motivasi Intrinsik, Work Engagement dan Kinerja Karyawan (Studi pada Perusahaan Telekomunikasi di Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan). *Jurnal of Business Studies*, 2(1), 1–18.
- Jena, L. K., Pradhan, S., & Panigrahy, N. P. (2018). Pursuit of organisational trust: Role of employee engagement, psychological well-being and transformational leadership. *Asia Pacific Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2017.11.001>
- Judge, T.A; Erez, A.; Bono, J.E.; and Thoresen, C.J. (2003). The Core Self- Evaluations Scale: Development of a Measure. *Personnel Psychology*, 56(2):303–331. Available: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=a701f710-d8d2-4b77-88db7268b63b4010%40sessionmgr10&hid=25>
- Kahn W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kaplan, B. H. dkk. (1977). Social Support and Health. *JSTOR*, 17(5), 47–58.

- Karia, N., & Asaari, M. H. A. H. (2003). Tqm practices: Continuous improvement and problem prevention. *International Business Information Management 2003. Conference. Reffered Preceeding*. Cairo. 1-7.
- Kasman, P. S. P. (2021). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA BANK SYARIAH INDONESIA: PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI KERJA DAN PERUBAHAN ORGANISASI (Literature Review Manajemen). *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 2(2), 689-696.
- Kharismawati, D., Dewi, I. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5(2). 1368-1398.
- Kemelgor, B. H. 2010. A Comparative Analysis of Corporate Entrepreneurial Orientation between Selected Firms in the Netherlands and the U.S.A. *Journal Entrepreneurship and Regional Development*. Vol. 14. No. 2. Pp: 67-87.
- Khan, K. dan AR Nemati. 2011. Dampak dari Keterlibatan Kerja pada Kepuasan Karyawan: Sebuah Studi Berdasarkan Dokter Medis yang Bekerja di Rumah Sakit Pendidikan

Universitas Internasional Riphah di Pakistan. *Jurnal Manajemen Bisnis Afrika* 5(6): 2241-2246

Kurniasari, E. (2021). Prospek Masa Depan Bank Syariah di Indonesia Pasca Pemergeran Bank-Bank Syariah BUMN. *rechtenstudent*, 2(1), 35-45.

Lambert, E. G., Altheimer, I., & Hogan, N. L. (2010). Exploring the relationship between social support and job burnout among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 37(11), 1217–1236. <https://doi.org/10.1177/0093854810379552>

Lambert, E. G., Minor, K. I., Wells, J. B., & Hogan, N. L. (2016). Social support's relationship to correctional staff job stress, job involvement, job satisfaction, and organizational commitment. *Social Science Journal*, 53(1), 22–32. <https://doi.org/10.1016/j.soscij.2015.10.001>

Lambert, E., & Paoline, E. A. (2010). Take this job and shove it: An exploratory study of turnover intent among jail staff. *Journal of Criminal Justice*, 38(2), 139–148. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2010.01.002>

- Larkin, P. (2016). Does *GRIT* influence sport-specific engagement and perceptual- cognitive expertise in elite youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(2), 129-138.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (1999). Six areas of worklife: a model of the organizational context of burnout. *Journal of health and Human Services administration*, 472-489.
- Lin, C. L. S., & Chang, C. Y. (2017). Personality and family context in explaining *GRIT* of Taiwanese high school students. *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(6), 2197-2213.
- Luthans, Freud. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. (Alih Bahasa: Yuwono,dkk.,). Yogyakarta:Andi.
- Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K.M & Young, S.A. (2009). Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage. USA:John Wiley & Sons
- Memon, S. B., Soomro, S. B., & Kumar, S. (2018). Assessing the work engagement,work practices and work performance in banks. *Journal of Administrative andBusiness Studies*, 4(3), 165–184. <https://doi.org/10.20474/jabs-4.3.5>

- Mishra, P. C., & Shyam, M. (2005). Social support and job involvement in prison officers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1-2), 7- 11.
- Mudrack PE 2004. Keterlibatan Kerja, Sifat Kepribadian Obsesif-Kompulsif, dan Kecenderungan Perilaku Workaholic. *Jurnal Manajemen Perubahan Organisasi* 17(5): 490-508.
- Neveu, J. P. (2007). Jailed resources: Conservation of resources theory as applied to burnout among prison guards. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 21–42.
<https://doi.org/10.1002/job.393>
- Orgambídez-Ramos, A., & de Almeida, H. (2017). Work engagement, social support, and job satisfaction in Portuguese nursing staff: A winning combination. *Applied Nursing Research*, 36, 37-41.
- Orth, M., & Volmer, J. (2017). Daily within-person effects of job autonomy and work engagement on innovative behaviour: The cross-level moderating role of creative self-efficacy. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 601–612.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1332042>

- Ouyang, Y., Cheng, C. H., & Hsieh, C. J. (2010). Does LMX enhance the job involvement of financial service personnel by the mediating roles?. *Problems and perspectives in management*, (8, Iss. 1 (contin.)), 174-181.
- Pohl, S., & Galletta, M. (2017). The role of supervisor emotional support on individual job satisfaction: A multilevel analysis. *Applied Nursing Research*, 33, 61–66.
<https://doi.org/10.1016/j.apnr.2016.10.004>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya organisasi dengan work engagement pada karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*, 10(2), 232-244.
- Putri, M. S., Baga, L. M., & Sunarti, E. (2015). Employee Engagement, Lingkungan Sosial dan Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *MANAJEMEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah*, 10(2), 123–130.
<https://doi.org/10.29244/mikm.10.2.123-130>
- Puspitasari dan Kusumaputri. (2021). Peran Grit terhadap Burnout dengan Moderator Perbedaan Jenis Kelamin pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Integratif*. 9(2). 175-193. ISSN 2580-7331.

- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of applied psychology*, 87(4), 698.
- Rufianti, N. (2021). *Hubungan Antara Grit Dengan Work Engagement Pada Anggota Kepolisian Dit Samapta Polda Daerah X* (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). *Employee engagement: A review of current thinking*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- Robbins, S. P. (2008). dan Judge. *Perilaku Organisasi Buku, 2*.
- Robbins SP. & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta :
- Salemba Empat Rothbard, N. P. (2001). Enriching or depleting? The dynamics of engagement in work and family roles. *Administrative science quarterly*, 46(4), 655-684.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Employee Engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 600-619

- Saleh & Hosek. (1976). Job Involvement: Concepts and Measurements. *The Academy of Management Journal*, Vol. 19, No. 2 (Jun., 1976), pp. 213-224
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Saxena, S. 2015. Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business*. Vol. 4. No. 1. P: 30
- Schaufeli, W., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. CRC press.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A. B. (2004). *Uwe s. December*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
<https://doi.org/10.1002/job.248>

- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement, 66*(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Rhenen, W. V. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: an International Review*, 173-203.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Canada : Psychology Press.
- Schaufeli, Wilmar B. (2013). What is engagement?. In *Employee Engagement in Theory and Practice*, 15-35. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Septania, S. dan K. (2019). *Keywords : Grit, Career Decision Making, Students.* 19–27.
- Setiawan, A., Kom, M., Burch, J., & Grudnitski, G. (2015). Employee Engagement, Lingkungan Sosial dan Kinerja Karyawan di PT Bank Rakyat Indonesia Tbk, Kantor Cabang Bogor Dewi Sartika. *MANAJEMEN IKM: Jurnal*

Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah, IX(Tahap II), 1–21.

Smet, B. (1994). Psikologi Kesehatan, Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sovi Septania, Meilia Ishar, S. (2018). *Pengaruh Grit Terhadap Prokastinasi Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung. 1(1), 16–28.*

Srivastava, S. K. (2005). *Organizational behaviour and management.* New Delhi: Sarup & Sons.

Steers, R.M., & Porter, L.W. (1991). *Introduction To Organizational Behavior.*

Fourth ed : Harper Collin.

Suseno, M. N. (2012). *Statistika : Teori dan Aplikasi untuk Penelitian Ilmu Sosial dan Humaniora.* Ash-Shaff.

Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). *Grit and Work Engagement : A Cross-Sectional Study.*1–11.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>

Takiuddin, M., & Husnu, M. (2020). *GRIT Dalam Pendidikan. Jurnal Konseling Pendidikan, 4(2), 52–58.*

- Taylor, S. E. (2011). *Health Psychology* (9th ed). New York: McGraw-Hill Education. Taylor, S. E. (2018). *Health Psychology (Edisi ke-10)*.
- Thoits, P. A. (1982). Conceptual, Methodological, and Theoretical Problems in Studying Social Support as a Buffer Against Life Stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 23(2), 145–159.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2136511>
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). Job Crafting at the Team and Individual Level: Implications for Work Engagement and Performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454.
<https://doi.org/10.1177/1059601113492421>
- Umar, H. (2013). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis* (42nd ed.). Rajawali Pers.
- Ujianto, G., & Alwi, S. (2005). Analisis pengaruh komitmen profesional dan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada bank bukopin Yogyakarta. *Sinergi: Kajian Bisnis dan Manajemen*.
- Vivekananda, N. L. A. (2018). Studi Deskriptif mengenai *GRIT* pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen

Maranatha Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 1(3), 183. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i3.756>

Widhiarso, W. (2010). Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respon ataukah Empat Kategori Respon. Fakultas Psikologi UGM. Yogyakarta, 1-5.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Workengagement and financial returns: A diary study on the role of job and personalresources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>

Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The multidimensional scale of perceived social support. *Journal of personality assessment*, 52(1), 30-41.

DAFTAR LAMAN

- Bank Syariah Indonesia Beroperasi, *Republika*, 1 Februari 2021,
<https://www.republika.co.id/berita/qntno79925000/bank-syariah-indonesia-beroperasi>
- Gallup. (2013). State of the Global Workforce report. *Gallup Report*.
https://www.gallup.com/topic/state_of_the_global_workforce_2013.aspx
- Gallup. (2017). Gallup 2017 Global Emotions. *Gallup*.
<https://news.gallup.com/reports/212678/2017-global-emotions-report.aspx>
- Kompas-Tiga Masalah Terbesar di Bank Syariah
<https://money.kompas.com/read/2012/08/13/15282835/Tiga.Masalah.Terbesar.di.Bank.Syariah> diunduh pada 5 Desember 2021 pukul 16:00 WIB