

## **Grit dan Religiositas terhadap *Work Engagement* pada Pengurus Ormawa yang Beragama Kristiani di Surabaya**

Jessica Lydia Manoach  
lydiamanoach909@gmail.com  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

Dicky Susilo  
susilo\_dicky@ukwms.ac.id  
Fakultas Psikologi  
Universitas Katolik Widya Mandala  
Surabaya

**Corresponding Author: Dicky Susilo**

*Received:* 7 November 2023    *Revised:* 6 Desember 2023    *Accepted:* 9 Desember 2023

**Abstrak**— *Work Engagement* merupakan kondisi pikiran yang positif dan adanya pemenuhan diri pada pekerjaan dengan timbulnya rasa puas sehingga melibatkan afeksi dan perasaan termotivasi untuk mencapai kesejahteraan individu melawan timbulnya *burnout* saat bekerja. Hal ini dibutuhkan oleh pengurus ormawa untuk mendukung proses kerjanya. Dalam JD-R model, individu dengan *job demands* dan *job resources* memerlukan *personal resources* untuk dapat menunjukkan *work engagement* dan salah satu bentuknya adalah konsistensi minat dan daya tahan individu dalam melaksanakan tugas dalam organisasi yang disebut juga dengan *grit*. Faktor *personal resources* juga berkaitan dengan konstruk religiositas pada individu yang merupakan tata cara individu dalam menjalankan ajaran keagamaannya. Tujuan penelitian ini untuk menguji pengaruh antara *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* pada pengurus Ormawa beragama Kristiani di Surabaya. Partisipan penelitian dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner *Google Formulir* dengan menyebarkan skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9), *12-Item Grit Scale*, dan skala Religiositas. Jumlah partisipan dalam penelitian ini sebanyak 105 orang yang merupakan pengurus Ormawa beragama Kristiani (Kristen Protestan & Katolik) di periode 2022/2023. Penelitian ini memperoleh hasil adanya pengaruh yang signifikan antara *Grit & Religiositas* terhadap *Work Engagement* pada pengurus Ormawa beragama Kristiani di kota Surabaya. Sumbangan efektif yang diberikan pada penelitian ini sebesar 11,5% dan nilai sig. 0,002 ( $p < 0,05$ ) dengan persamaan garis linier  $y = 18,267 + 0,298x_1 + 0,083x_2$ . Arti dari persamaan garis linier tersebut adalah setiap penambahan 1 poin *Grit* dan Religiositas akan menambah pula poin *Work Engagement* sebesar 0,381.

**Kata kunci:** *grit*; religiositas; *work engagement*; pengurus ormawa; mahasiswa

**Abstract**—*Work Engagement* is a positive state of mind and self-fulfillment at work with a feeling of satisfaction that involves affection and feelings of motivation to achieve individual well-being against the emergence of *burnout* while working. This is needed by the members of student's union to support their work process. In the JD-R model of *Work Engagement*, individuals with *job demands* and *job resources* need *personal resources* to be able to show *work engagement* which could be formed in the consistency of individual interest and endurance in carrying out tasks within the organization which is also known as *grit*. *Personal resource* factors is also related to religiosity in individuals. Religiosity is an individual way of carrying out his religion's doctrine. The purpose of this study is to examine the effect of *grit* and religiosity on the *work engagement* among Christian student union members in Surabaya. Research participants were selected using *purposive sampling* technique. Data collected was carried out using a questionnaire by distributing the *Utrecht Work Engagement Scale-9*

(*UWES-9*), *12-Item Grit Scale*, and the *Religiosity scale* which was arranged based on the aspects. The number of participants in this study was 105 students who were Christian, members of the student's union in the 2022/2023 period. The conclusion of this study is that there is an effect between Grit & Religiosity on Work Engagement among Christian student union members in Surabaya. The contribution given in this study was 11.5) and the sig. 0.002 ( $p < 0.05$ ) with a linear equation  $y = 18,267 + 0,298x_1 + 0,083x_2$  which means there is a positive correlation among the variables.

**Keywords:** *grit; religiosity; work engagement; members of student union; college student*

## Pendahuluan

Pendidikan menjadi salah satu bekal bagi masyarakat dalam mempersiapkan diri sebelum memasuki dunia kerja terutama di era 4.0. Jumlah mahasiswa aktif per tahunnya di Indonesia pun selalu mengalami peningkatan mulai dari tahun ajaran 2017/2018 sejumlah 1.472.156, di tahun 2018/2019 meningkat menjadi sejumlah 1.768.510 dan kemudian meningkat lagi pada tahun 2019/2020 sejumlah 1.830.996 (Handini dkk., 2020). Angka ini menunjukkan indikasi lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang kemungkinan mengalami peningkatan, yang berarti pula persaingan antar individu juga semakin meningkat. Individu memerlukan *soft skill* dan demikian juga dengan *hard skill* untuk dapat bersaing setelah lulus, sehingga dapat memiliki nilai tambah dibandingkan lulusan lainnya. Salah satu cara untuk dapat meningkatkan nilai tambah tersebut adalah dengan bergabung dengan organisasi kemahasiswaan (ormawa). Keterlibatan dalam organisasi kemahasiswaan akan melatih *soft skill* mereka seperti kepemimpinan dan *time management*.

Organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi berfungsi sebagai sebuah wadah mahasiswa dalam menampung dan menyalurkan aspirasi mahasiswa, melalui kegiatan program kemahasiswaan (Basri & Dwiningrum, 2020). Individu yang melalui proses rekrutmen dan seleksi untuk bergabung dalam organisasi kemahasiswaan disebut dengan pengurus ormawa.

Penelitian ini melakukan *preliminary research* pada 50 pengurus Ormawa di Surabaya pada tanggal 6-10 Juni 2022 dan hasil menunjukkan bahwa 45 dari 50 responden menyebutkan perasaan lelah, keberatan, jenuh, *hectic*, *burn out*, pusing, *stress* dan menganggap ormawa menguras tenaga hingga kewalahan ketika harus menjadi pengurus ormawa sekaligus mahasiswa.

Kondisi demikian memungkinkan pengurus ormawa mudah mengalami *burn out*. World Health Organization (2019) mendefinisikan *burn out* sebagai sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola. Hal tersebut digambarkan dalam tiga dimensi: perasaan

kehabisan energi atau kelelahan, menarik diri secara mental dari pekerjaannya, atau perasaan negatif maupun sinisme terkait dengan pekerjaan tersebut dan mengurangi efektivitas profesional. Salah satu alternatif Solusi untuk mencegah terjadinya *burn out* adalah dengan memiliki *work management*.

*Work engagement* menurut Bakker dan Leiter (2012) adalah kondisi pikiran yang positif dan adanya pemenuhan diri pada pekerjaan yang ditunjukkan dengan timbulnya rasa puas sehingga melibatkan perasaan (afeksi) dan perasaan termotivasi untuk mencapai kesejahteraan individu itu sendiri serta melawan timbulnya *burnout* saat bekerja. *Work engagement* menggambarkan keadaan energik dan positif dalam seseorang bekerja, sedangkan *burnout* adalah keadaan energi yang rendah dan valensi negatif. Individu yang tidak mencapai *work engagement* tinggi dapat mengalami dampak dari *burnout* seperti kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan dalam bekerja yang Individu yang sebaliknya memiliki *work engagement* memiliki dampak terlihatnya semangat, dedikasi, dan *absorption* (Maslach dkk., 2001 dalam (Southwick dkk., 2019).

Menurut Vecina dkk., (2013), organisasi non-profit yang rentan terhadap kekurangan sumber daya manusia membutuhkan *work engagement* pada

pengurusnya sehingga dapat memunculkan perasaan nyaman dalam mengerjakan tugas dan komitmen untuk menjadi bagian dalam organisasi dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. Bakker dan Albrecht (2018) menyarankan penelitian *work engagement* dilakukan pada demografis tertentu, termasuk millenials dan organisasi non-profit, yang termasuk dalam hal ini adalah Organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi non-profit untuk mengetahui keterlibatan dalam kelompok secara sistematis dan valid secara ekologis. Faktor yang mendorong keterlibatan seseorang dalam pekerjaan adalah *job resources*, *job demands*, dan *personal resources* (Bakker & Albrecht, 2018). Dalam JD-R model, individu dengan *job demands* dan *job resources* memerlukan *personal resources* untuk dapat menunjukkan *work engagement*. *Personal resources* juga dapat dikatakan sebagai evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan individu dan mengacu pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk mengendalikan diri sehingga dapat berdampak pada lingkungan mereka dengan sukses (Hobfoll dkk., dalam Bakker & Albrecht, 2018).

Hal ini sesuai dengan *preliminary research* penelitian ini dimana 49 dari 50 responden menyebutkan bahwa tujuan mereka bergabung dalam Ormawa yang disertai dengan kemampuan untuk

bertahan di masa sulit berpengaruh terhadap perasaan bersemangat dan menikmati pekerjaan dalam melakukan tugas di Ormawa. Proses pencapaian tersebut membutuhkan sebuah konsistensi minat dan daya juang yang disebut dengan *grit*.

Individu dengan *grit* yang tinggi cenderung mencari kebahagiaan dalam hidup melalui tujuan prososial yang bermakna melalui keterlibatan dalam aktivitas yang *attention-absorbing* atau membuat individu tenggelam dalam pekerjaannya daripada melalui kesenangan hedonis yang memuaskan sesaat (Von Culin dkk., 2014). Individu cenderung lebih sering mengalami perasaan ini ketika keterampilan yang dimiliki dan tantangan yang dihadapi dirasa cukup tinggi sehingga individu dengan *grit* yang tinggi cenderung menginvestasikan lebih banyak waktu dalam mengembangkan keterampilan mereka. Hal ini juga membutuhkan semangat atau *vigor* sehingga pada akhirnya memunculkan kemampuan untuk dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya atau disebut juga dengan aspek *dedication* (Southwick dkk., 2019).

Penelitian Singh dan Chopra (2018) menunjukkan bahwa individu dengan daya juang tinggi lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dengan menuntut kesesuaian. Kesesuaian yang dimaksud adalah dengan penilaian yang positif akan kemampuan

personal untuk melakukan penyelesaian terhadap tugas-tugas yang diberikan sehingga kemudian dapat menyesuaikan minat individu. Hal ini menyiratkan sumber daya pribadi (*personal resources*) seperti *grit* menjadi prediktor dalam keterlibatan kerja selain faktor lain, yakni kebermaknaan dalam pekerjaan (Singh & Chopra, 2018).

Uji pengaruh yang dilakukan Suzuki, Tamesue dkk., (2015) terhadap *grit* dan *work engagement* menghasilkan  $r = 0.26$  dengan  $p < 0.001$  yang berarti *grit* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *work engagement*. Hasil tersebut juga konsisten bahkan setelah mengendalikan variabel lain dalam model 2 dan 3, yakni usia dan pendidikan. Individu yang memiliki *grit* lebih mungkin untuk memiliki *work engagement* tinggi juga daripada individu yang memiliki *grit* lebih rendah. Kondisi ini tidak tergantung pada usia, jenis kelamin, pendapatan, tingkat pendidikan, orientasi kebahagiaan, *big five personality*, dan pengendalian diri.

Individu dalam proses pencapaian *work engagement* perlu mempertimbangkan tidak hanya faktor intrinsik seperti *grit*, namun juga faktor budaya yang berhubungan dengan kepercayaan individu, yakni religiositas. Religiositas menurut Stark dan Glock merupakan pengabdian terhadap kepercayaan individu dalam rupa agama

dan diwujudkan dengan sebuah keyakinan terhadap ajaran agama, menjalankan kewajiban dalam beribadah, merasakan kedekatan dengan Tuhan, memiliki pengetahuan terhadap ajaran agama, dan berperilaku sesuai ajaran. Proses menjalankan ajaran agama ini berkaitan dengan beberapa aspek, yaitu individu mempercayai kebenaran agama yang dianut (*the belief*), individu menjalankan kewajiban beragama (*religious practice*), individu memiliki pengalaman religius, baik itu perasaan maupun persepsi (*the experience*), individu memiliki harapan dalam mendapat informasi mengenai ajaran dasar keagamaannya, kitab suci dan tradisi lain (*the knowledge*), dan individu pada akhirnya mengenali keyakinannya, pengalaman, dan pengetahuan dalam kehidupannya sehari-hari (*the consequence*) (Kristiani & Susilo, 2021; Susanto & Susilo, 2022).

Indonesia sendiri merupakan salah satu negara beragama, yang mana Agama memiliki peran yang besar dalam budaya masyarakat hingga pada tatanan hukum yang berlaku. Hasil *preliminary research* penelitian ini pada tanggal 6-10 Juni 2022 kemudian menunjukkan 43 dari 50 responden beragama Kristiani merasa praktek ajaran agamanya berpengaruh terhadap perasaan bersemangat dan menikmati pekerjaan dalam melakukan tugas di Ormawa.

Martin Luther pada era reformasi gereja menyatakan bahwa pencarian kesempurnaan dalam bekerja dengan loyalitas dalam pekerjaan adalah salah satu proses *sanctification* (pengudusan) (Benefiel dkk., 2014). Umat Kristiani yang sadar akan keselamatan yang diterima kemudian tidak mengharapkan harga diri dari orang lain dan bekerja dengan *passion* sejati tanpa mementingkan diri sendiri. Umat Kristiani tidak lagi memerlukan afirmasi karena telah dianggap anak dalam kepercayaan Kristiani, tidak perlu melakukan pembuktian karena telah dibenarkan Tuhan, dan telah dicintai tanpa henti sehingga dapat bekerja tanpa mudah merasa lelah menanggapi kebutuhan manusiawi (Keller & Alsdorf, 2012).

Penelitian Lim (2019) menjelaskan bahwa persepsi dan pengalaman umat Kristiani tentang kemerosotan moral di masyarakat memotivasi mereka untuk mencari transformasi moral dan sosial, bukan dengan advokasi terbuka melalui aktivisme masyarakat sipil, tetapi dengan mempengaruhi rekan kerja dan budaya di tempat kerja mereka. Banyak responden dalam penelitian ini menganggap pekerjaan mereka sebagai sarana transformasi sosial dilihat dari segi moral. Bagi mereka, tempat kerja adalah arena di mana penginjilan Kristen (baik Kristen Protestan maupun Katolik) dilakukan dalam kondisi penurunan moral yang

dirasakan masyarakat, dan solusi yang seharusnya untuk krisis, sehingga memungkinkan keterlibatan umat Kristiani pada pegawai di Cina (Lim, 2019).

Sagita, Fauzi, and Tuasikal (2021) dalam penelitiannya pada 311 pengurus Ormawa menemukan bahwa 66% mahasiswa memiliki religiositas tinggi, diikuti 28% sangat tinggi. Penelitian ini memiliki arah yang sama dengan hasil *preliminary* yang menunjukkan bahwa religiositas memainkan peran dalam kehidupan pengurus Ormawa. Religiositas dalam hal ini memberi kontribusi pada *work engagement* dengan nilai-nilai kepercayaan yang dipercaya dalam ajaran keagamaannya. Umat Kristiani sendiri menurut Keller dan Alsdorf (2012) bekerja sebagai luapan terima kasih atas pengorbanan Tuhan Yesus seharusnya tidak lagi memerlukan afirmasi karena telah dianggap anak dalam kepercayaan Kristiani, tidak perlu melakukan pembuktian karena telah dibenarkan Tuhan, dan telah dicintai tanpa henti sehingga dapat bekerja tanpa mudah merasa lelah menanggapi kebutuhan manusiawi. Kondisi ini menunjukkan arah yang sejalan dengan *personal resources* pada faktor *work engagement*, yakni sebuah keadaan perkembangan psikologis positif individu yang kemudian dapat terlihat dengan adanya efikasi diri, harapan, ketahanan dan optimisme pada

individu (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007 dalam Bakker and Leiter (2012). Individu dengan kepercayaan Kristiani kemudian menunjukkan ketahanan dan optimisme individu.

Penelitian terdahulu oleh (Agustiany & Mubarak, 2021) mendapatkan hasil adanya pengaruh kuat dan signifikan positif antara religiositas terhadap *work engagement* dengan subjek Guru di Yayasan AG dengan Sig sebesar 0.000 dan kontribusi variabel bebas (religiositas) terhadap variabel terikat (*work engagement*) adalah sebesar 44,5%. Penelitian pada subjek beragama beragama Kristiani masih belum begitu populer, sehingga penelitian ini ingin mengkaji lebih dalam terkait hal tersebut.

Penelitian ini ingin mengkaji apakah terdapat hubungan antara *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* pada subjek pengurus Ormawa beragama kristiani. Penelitian ini memiliki hipotesis bahwa pengurus dengan konsistensi minat dan daya juang yang tinggi, memiliki *work engagement* yang lebih tinggi pula. Selain itu, pengurus kristiani yang memiliki pengalaman pribadi dengan Tuhan, menjalankan ritual agama dengan pengetahuan yang mendukung, membuat pengurus menjalankan tugas dengan sepenuh hati sesuai ajaran agama dan terjauhkan dari *burn out*. Oleh karena itu, disusunlah penelitian dengan tujuan

melihat pengaruh antara *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* pada pengurus Ormawa beragama Kristiani di Surabaya. Hipotesis penelitian pada penelitian ini terdiri dari (1) Hipotesis Mayor, yakni adanya pengaruh *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* pengurus Ormawa beragama Kristiani di Surabaya dan (2) Hipotesis Minor, yakni, (a) adanya pengaruh *grit* terhadap *work engagement* pengurus Ormawa beragama Kristiani di Surabaya dan (b) Adanya pengaruh religiositas terhadap *work engagement* pengurus Ormawa beragama Kristiani di Surabaya.

### Metode Penelitian

**Partisipan.** Karakteristik partisipan dalam penelitian ini adalah (1) mahasiswa aktif beragama Kristiani (Kristen Protestan & Katolik), dan (2) tergabung sebagai pengurus Ormawa di periode 2022/2023. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik untuk melakukan penentuan sampel yang dilakukan dengan didasarkan pada pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Pengambilan teknik ini dikarenakan partisipan/subjek dalam penelitian ini memiliki kriteria tertentu, yaitu seluruh mahasiswa aktif beragama Kristiani (Kristen Protestan & Kristen Katolik) yang tergabung dalam organisasi

kemahasiswaan pada Universitas di Surabaya.

**Alat Ukur Penelitian.** Skala *work engagement* yang digunakan adalah *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker dengan menurunkan dari aspek *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Skala ini menggunakan bahasa Inggris sehingga penelitian ini menggunakan skala yang telah ditranslasi oleh (Kristiana, Fajrianti, & Purwono, 2019). Validitas *item* pada skala *Utrecht Work Engagement Scale-9* (UWES-9) menghasilkan nilai 0,75 hingga 0,91 pada aspek *vigor* 0,83 hingga 0,93 pada aspek *dedication* dan 0,75 hingga 0,94 pada aspek *absorption*. Sedangkan uji reliabilitas konsistensi internal menghasilkan nilai 0,8 (Schaufeli & Bakker, 2017).

Penelitian ini menggunakan skala *grit* milik Duckworth, Peterson, Matthews, and Kelly (2007), yaitu *12-Item Grit Scale*. Skala ini menggunakan Bahasa Inggris sehingga penelitian ini menerjemahkan skala tersebut dari Bahasa Inggris menjadi Bahasa Indonesia dan melakukan *professional judge*. Validitas pada *12-Item Grit Scale* berdasarkan *corrected item total correlation* menunjukkan validitas kedua aspek *grit* dalam rentang nilai 0,44 hingga 0,82. Nilai koefisien reliabilitas internal pada skala *Grit* yang dikembangkan oleh

(Duckworth dkk., 2007) mendapatkan hasil sebesar 0,80 dan koefisien stabilitas *test-retest* mendapat rata-rata 0,81.

Skala yang digunakan untuk mengukur religiositas dalam penelitian ini diperoleh dengan menurunkan aspek-aspek berdasarkan teori Stark & Glock untuk mengukur religiositas. Aspek-aspek tersebut yakni *the belief, religious practice, the experience, the knowledge, the consequences* dengan masing-masing 3 *item* yang tersebar pada jenis *favorable* dan *unfavorable*. Validitas dan reliabilitas pada penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai dalam praktiknya. Pengujian validitas dan reliabilitas pada skala UWES-9 berdasarkan hasil data partisipan dan mendapatkan nilai *corrected item correlation* berkisar dari 0,509 hingga 0,765. Angka validitas yang didapatkan sebelumnya mendapatkan angka 0,75 hingga 0,94. Hasil ini menunjukkan bahwa semua *item* pada skala UWES-9 valid baik itu dari penelitian terdahulu maupun data penelitian ini. Hasil uji reliabilitas UWES-9 melalui angka *Cronbach's Alpha* yakni sebesar 0,898 yang mana angka tersebut naik dari perhitungan penelitian sebelumnya di angka 0,84 sehingga ini menunjukkan bahwa *item* pada skala UWES-9 valid dan reliabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas pada skala *12-Item Grit* dan mendapatkan nilai *corrected item correlation* berkisar

dari -0,153 hingga 0,481. Hasil tersebut berbeda dengan angka yang didapat pada penelitian sebelumnya yakni pada angka 0,44 hingga 0,82. Penelitian ini menemukan adanya butir dengan validitas di angka *minus* pada butir nomor 11, yakni "Saya menjadi tertarik dengan capaian-capaian baru tiap bulannya". Hal ini bisa terjadi dikarenakan kalimat pernyataan yang terkesan sebagai hal positif, namun sebaliknya merupakan hal yang kurang tepat bila dikaitkan dengan konsistensi minat dalam aspek *Grit*. Kemungkinan partisipan tidak siap dengan pernyataan demikian sehingga hasil jawaban cenderung tidak sejalan dengan butir lainnya. Oleh karena itu, butir 11 kemudian dihapus sehingga *item* valid dalam alat ukur *12-Item Grit* adalah sejumlah 12 *item*. Hasil uji reliabilitas *12-Item Grit* melalui angka *Cronbach's Alpha* yakni sebesar 0,714. Angka ini lebih besar dari 0,7 sehingga ini menunjukkan bahwa *item* pada skala *12-Item Grit* masih tergolong valid dan reliabel. Angka tersebut sendiri turun dari perhitungan penelitian sebelumnya yakni pada angka 0,80.

Pengujian validitas dan reliabilitas pada skala Religiositas dengan total 32 butir dan mendapatkan nilai *corrected item correlation* berkisar dari 0,027 hingga 0,606. Pada putaran pertama penelitian ini menemukan adanya butir dengan validitas

di bawah 0,3 yakni pada aitem 3, 12, 25, 28, 29 dan 30. Penelitian ini kemudian melakukan eliminasi pada butir dengan nilai terendah satu persatu seterusnya hingga akhirnya 7 butir dieliminasi yakni berturut-turut butir 28, 12,30, 29, 25, 5 dan 3. Pada putaran ke-7, hasil yang didapatkan adalah di angka 0,345 hingga 0,656. Oleh karena itu, *item* valid dalam alat ukur religiositas adalah sejumlah 25 *item* dengan terdapat masing-masing butir yang mewakili setiap aspek religiositas. Hasil uji reliabilitas skala religiositas melalui angka *Cronbach's Alpha* pada putaran ke tujuh yakni sebesar 0,9. Angka ini menunjukkan bahwa *item* pada skala religiositas tergolong valid dan reliabel.

**Teknis Analisis Data.** Penelitian ini menggunakan teknik statistik analisis regresi berganda. Teknik analisis data ini digunakan untuk melihat pengaruh antara *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* pada pengurus Ormawa beragama Kristen. Analisis uji pengaruh dilakukan untuk melihat sumbangan kontribusi kedua variabel terhadap *work engagement* sebagai variabel independen. Proses perhitungan data pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan *SPSS 26.0 for windows*. Sebelum melakukan analisis regresi berganda, peneliti akan melakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang digunakan adalah uji normalitas, uji

linieritas, uji homoskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

### Hasil Penelitian

Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan beberapa uji asumsi sebagai syarat melakukan uji statistik parametrik. Berdasarkan tabel normalitas pada *kolmogorov smirnov*, diperoleh nilai *p* religiositas sebesar 0,024 yang berarti nilai *p* tersebut lebih kecil dari 0,05 dan dapat dikatakan uji asumsi normalitas data tidak terpenuhi. Nilai lainnya yakni *grit* dan *work engagement* secara berturut-turut menghasilkan angka 0,057 dan 0,123 dan berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa uji normalitas kedua variabel terpenuhi.

Hasil uji linieritas Berdasarkan *ANOVA Table*, didapatkan nilai  $F = 9,917$  pada variabel *Work engagement* dan *Grit* dengan nilai *p* sebesar 0,002 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Selanjutnya nilai  $F = 7,507$  pada variabel *Work engagement* dan Religiositas dengan nilai *p* sebesar 0,008. Berdasarkan nilai-nilai tersebut, disimpulkan bahwa uji linearitas pada penelitian ini terpenuhi.

Uji homoskedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Glejser* yaitu dengan melakukan regresi pada *unstandardized residual* pada variabel *grit* dan religiositas. Data dikatakan memenuhi uji homoskedastisitas

apabila nilai  $p \geq 0,05$ . Berdasarkan olah data tersebut, hasil yang didapatkan adalah untuk *grit* sebesar 0,219 dan nilai  $p$  untuk variabel religiositas adalah sebesar 0,607 yang berarti lebih besar dari 0,05. Hasil olah data tersebut dapat memberi kesimpulan bahwa asumsi homoskedastisitas dalam penelitian ini terpenuhi.

Hasil uji multikolinieritas dengan melihat tabel *coefficients* pada bagian *tolerance* dan VIF, di mana dikatakan memenuhi uji multikolinieritas jika nilai *Tolerance*  $\geq 0,1$  dan  $VIF \leq 10$ . Nilai *tolerance* yang didapatkan untuk variabel *grit* dan religiositas adalah sebesar 0,812 dan untuk nilai VIF yang didapatkan dari kedua variabel tersebut adalah sebesar 1,231. Kedua nilai tersebut menunjukkan terpenuhinya asumsi multikolinieritas.

Pallant (2016) menjelaskan bahwa pada penelitian dalam konteks sosial dan budaya, sebaran data hasil yang didapatkan akan cenderung tidak berada dalam kurva normal melainkan akan condong pada arah positif maupun negatif dan hal tersebut disebabkan oleh sifat dari konstruk yang ada. Pada konteks religiositas, ada kemungkinan terbentuknya *faking good* disebabkan religiositas merupakan sebuah konstruk positif dan self-assesment yang diisi memungkinkan diisi dengan jawaban yang tidak menentang keyakinan agama seseorang. Data yang didapat juga

menunjukkan kurva yang condong pada religiositas tinggi dan sangat tinggi. Oleh karena alasan tersebut, penelitian ini tetap dilanjutkan ke analisis regresi ganda.

Penelitian ini melakukan uji analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen (*Grit* dan Religiositas) terhadap variabel dependen (*Work Engagement*). Pengujian dengan analisis regresi berganda ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS for windows* versi 26. Berdasarkan tabel ANOVA, dapat nilai  $F = 6,615$  dan nilai  $p$  adalah sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ). Oleh karena itu, hasil tersebut signifikan sehingga terdapat pengaruh antara *Grit* dan Religiositas sebagai variabel independen terhadap *Work Engagement* sebagai variabel dependen pada pengurus Ormawa beragama Kristiani di kota Surabaya dengan nilai sumbangan efektif adalah sebesar 11,5%.

Kajian lebih lanjut pada hasil uji hipotesis minor pada masing-masing prediktor (*grit* dan religiositas) dan hasilnya adalah kontribusi dari kedua variabel independen ini memberikan pengaruh yang berbeda, yakni signifikan dan tidak pada variabel dependen (*work engagement*). Hasil ini dapat dilihat berdasarkan tabel *coefficient (a)* pada kolom signifikansi (*sig.*) dimana nilai  $p$  pada variabel *grit* adalah sebesar 0,018 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai  $t$  sebesar 2,398.

Sedangkan pada variabel Religiositas, nilai  $p$  adalah sebesar 0,157 ( $p > 0,05$ ) dengan nilai  $t$  sebesar 1,425. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis minor dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki kontribusi yang berbeda ketika dilakukan uji hipotesis minor, dimana variabel *Grit* memberi pengaruh yang signifikan sedangkan variabel Religiositas kurang memberi pengaruh yang signifikan terhadap *Work Engagement*.

### Diskusi

Penelitian ini mendapatkan hasil diterimanya hipotesis mayor atau terdapatnya pengaruh *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* pada pengurus Ormawa beragama Kristiani di kota Surabaya. Hipotesis mayor yang diterima dalam penelitian ini didukung oleh penelitian secara terpisah. Penelitian Singh dan Chopra (2018) menjelaskan bahwa individu dengan *grit* atau daya juang cenderung menunjukkan *work engagement* yang lebih tinggi dalam pekerjaan. *Grit* dalam individu menggambarkan sebuah kesesuaian tujuan yang tinggi melalui sebuah penilaian yang positif untuk kemampuan personal dirinya sendiri hingga akhirnya dapat terlibat atau *engage* dalam melakukan penyelesaian terhadap tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan *passion* individu tersebut. Dalam penelitian tersebut, Singh dan Chopra (2018)

menjelaskan adanya *grit* sebagai *personal resources* yang tersirat sebagai faktor prediktor pada *work engagement* selain daripada faktor lainnya yakni faktor kebermaknaan dalam pekerjaan. Sedangkan Agustiany dan Mubarak (2021) mendukung adanya pengaruh religiositas terhadap *work engagement* dengan hasil terdapat pengaruh kuat dan signifikan positif antara religiositas terhadap *work engagement* pada Guru di Yayasan Al-Ghifari dengan Sig sebesar 0.000 dan sumbangan efektif variabel Religiositas terhadap variabel *Work engagement* adalah sebesar 44,5%.

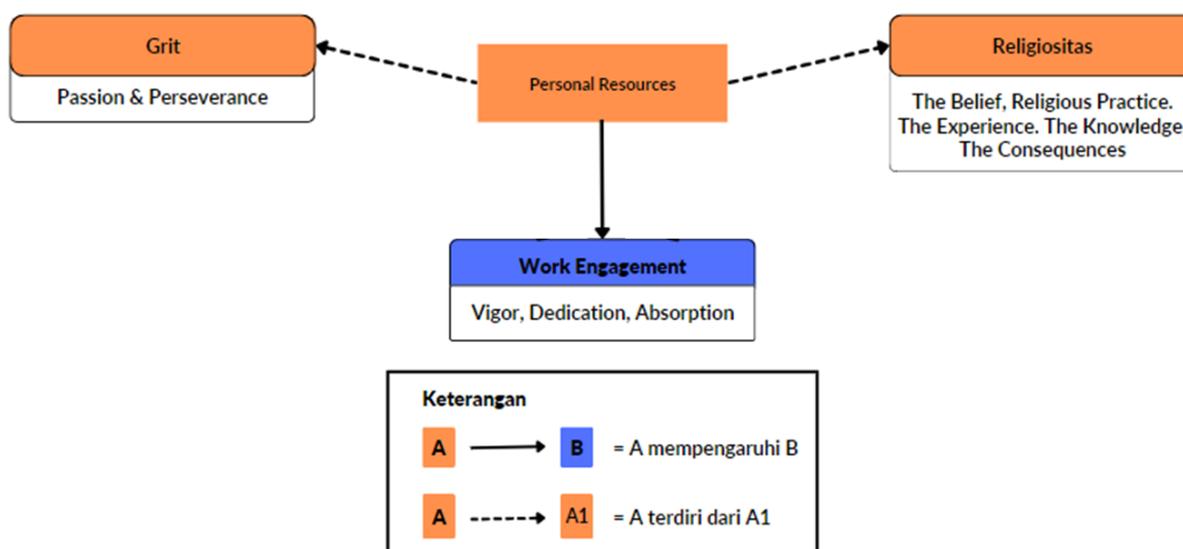
Hubungan positif yang didapatkan dalam penelitian ini berdasarkan persamaan garis dijelaskan pula dalam sebuah uji pengaruh Suzuki dkk. (2015) *grit* terhadap *work engagement* yang menghasilkan  $r$  sebesar 0,26 dengan  $p < 0,01$  yang berarti *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan dengan *work engagement*. Faktor lainnya yang mungkin dapat menjelaskan 88,5% dalam penelitian ini dari faktor *job resources* adalah optimisme, dukungan sosial, *mentoring* dari ketua maupun atasan dalam organisasi, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

Sumbangan efektif dari *grit* dan religiositas sendiri adalah sebesar 11,5%, yang berarti bahwa *grit* dan religiositas dapat menjelaskan faktor dari *work*

*engagement* sebesar 11,5% dan sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain.

Pengaruh dari masing-masing variabel independen atau prediktor (*grit* dan religiositas) terhadap *work engagement* menunjukkan bahwa kedua variabel memberikan hasil yang berbeda,

yakni *grit* memberikan pengaruh dengan nilai 0,18 ( $p > 0,05$ ) dan nilai  $t$  sebesar 2,398. Sedangkan variabel Religiositas menunjukkan tidak adanya pengaruh secara terpisah dengan nilai  $p$  sebesar 0,157 ( $p < 0,05$ ) dan nilai  $t$  sebesar 1,425. Jadi, meskipun secara bersamaan



**Gambar 1.** Keterkaitan Grit dan Religiositas dengan *Work Engagement*

religiositas dan *grit* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, hasil hipotesis minor pada variabel religiositas menunjukkan tidak adanya pengaruh terhadap *work engagement*. Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya. Meskipun demikian, penelitian-penelitian sebelumnya yang pernah ada menggambarkan religiositas pada partisipan beragama Islam dengan alat ukur yang berbeda pula dan masih belum ada penelitian yang menguji

religiositas pada konteks pengurus Ormawa beragama Kristiani. Penelitian David dan Iliescu (2022) sendiri menunjukkan bahwa iman dalam tempat kerja memiliki hubungan dengan *work engagement* namun melalui mediator, yakni pemaknaan dalam bekerja. Ini menunjukkan bahwa iman akan mempengaruhi pemaknaan seseorang terhadap pekerjaan sebelum mengarah pada keterlibatan kerja yang lebih besar dan pada akhirnya akan menghasilkan

hasil kerja yang positif dalam bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil tabulasi silang pada variabel *grit* dan *work engagement* sendiri menggambarkan *grit* pada partisipan dalam penelitian ini ada pada kategori rendah hingga sangat tinggi. Mayoritas partisipan ada pada kategori *grit* sedang dengan *work engagement* partisipan juga condong kepada sedang ke tinggi. Selain itu, partisipan dalam penelitian ini juga condong kepada kategori *grit* tinggi dengan mayoritas ada pada tingkat *work engagement* yang tinggi pula. Demikian pula pada kategori *grit* sangat tinggi, partisipan ada pada kategori *work engagement* sangat tinggi dan tinggi. Hasil ini dapat menggambarkan hipotesis penelitian bahwasannya dengan *grit* yang cenderung tinggi maka akan meningkatkan *work engagement*. Meskipun demikian, data kategori *grit* partisipan yang ada pada kategori sedang ke bawah namun memiliki *work engagement* tinggi dapat dijelaskan dengan pengertian *grit* yang merupakan konsistensi minat dan daya tahan usaha sehingga bersifat jangka panjang. Konsep ini cenderung berbeda dengan *work engagement* yang tidak menekankan jangka waktu tertentu. *Grit* disini kemudian membantu individu untuk memiliki *work engagement* yang sifatnya tidak hanya sesaat namun juga dapat

membantu dalam jangka panjang dalam situasi sulit sekalipun.

Tingkat religiositas pada penelitian ini tergolong dari kategori sedang hingga sangat tinggi. Penelitian ini menemukan bahwa tidak ada partisipan baik dalam variabel religiositas maupun *work engagement* yang masuk dalam kategorisasi rendah dan sangat rendah. Mayoritas partisipan sendiri berada pada kategori religiositas tinggi dan sangat tinggi dengan *work engagement* sedang hingga ke tinggi pula. Hasil ini sesuai dengan hipotesis penelitian bahwa individu dengan religiositas tinggi cenderung meningkatkan *work engagement*-nya pula.

Hasil tabulasi silang dan kategorisasi yang menggambarkan *work engagement* pada pengurus Ormawa yang dominan pada tinggi dan sangat tinggi sehingga berbeda dengan hasil *preliminary study* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktornya adalah tanggal pengambilan data serta partisipan terkait. Pada *preliminary study*, pengambilan data dilakukan pada bulan Juni. Umumnya bulan Juni merupakan transisi masuk pada semester berikutnya yang berjalan setelah 6 bulan proses perkuliahan berlangsung atau 1 semester. Transisi yang terjadi dapat berupa ujian akhir semester, pengkaderan pengurus baru dan *deadline* laporan pertanggungjawaban selama satu semester. Dengan beberapa beban kerja tambahan

tersebut memungkinkan meningkatnya faktor *job demands* yang dapat berpengaruh pada menurunnya *work engagement* pada individu.

Partisipan dalam penelitian ini tersebar dari beragam latar belakang demografi mulai dari jenis kelamin, usia, agama, universitas, dan level jabatan yang berbeda. Penelitian ini mendapatkan mayoritas partisipan perempuan sebesar 71,4% dan sisanya adalah partisipan laki-laki sebanyak 28,6% dari 105 partisipan. Penelitian Kurniawan dan Mulyani (2021) pada 78 partisipan laki-laki dan 71 partisipan perempuan membuktikan bahwa tidak terdapat perbedaan *work engagement* di kelompok laki-laki dan perempuan yang signifikan. Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa masing-masing dimensi dari variabel *work engagement* PNS generasi milenial di BSSN yang dominan berada pada usia 25-30 ini berada dalam kategori tinggi. Penelitian lainnya oleh Pri dan Zamralita (2017) mendapatkan kesimpulan bahwa dari jenis kelamin, tidak tampak adanya perbedaan skor rata-rata *work engagement* yang signifikan antara laki-laki dan perempuan. Justru secara spesifik muncul perbedaan pada partisipan yang sudah maupun belum menikah. Dari variabel religiositas sendiri seiring berkembangnya zaman, terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan perbedaan religiositas

perempuan dan laki-laki yang berbeda. Sedangkan penelitian Ismail (2009) menunjukkan adanya perbedaan religiositas dimana perempuan memiliki religiositas yang lebih tinggi dari pada pria. Dimana kedua penelitian tersebut menggunakan subjek yang sama yaitu usia remaja.

Penelitian ini juga melakukan pengkajian pada sisi usia dan menemukan bahwa mayoritas partisipan ada pada usia 19 dan 20 tahun yang berjumlah sama, yakni 28,6%. Umumnya mahasiswa yang berada di usia ini adalah mahasiswa yang berada di semester dua hingga empat atau ada di tahun pertama hingga kedua dalam perkuliahannya. Penelitian Haines (2019) dengan judul "*Student Perspectives on Joining Student Organizations*" mengumpulkan data dari 95 mahasiswa di usia 18-25 tahun dan menghasilkan bahwa 95 mahasiswa yang hadir dalam *Focus Group Discussion* untuk meneliti *engagement* menunjukkan seluruh mahasiswa tersebut tidak hanya tergabung namun juga aktif menjadi bagian dari kepengurusan organisasi tersebut.

Latar belakang partisipan berdasarkan agama didapatkan jumlah yang kurang lebih seimbang antara Kristen Katolik dan Kristen Protestan, yakni berturut-turut 50,5% dan 49,5%. Dari asal universitas sendiri mayoritas partisipan merupakan mahasiswa swasta. Hal ini

dimungkinkan terjadi dikarenakan jaringan penelitian ini yang dapat memperoleh data pengurus organisasi universitas swasta. Selain itu, penelitian ini juga mendapatkan data dari beberapa universitas lain dengan total 13 universitas yang pula terdiri dari berbagai Ormawa di setiap universitasnya. Sedangkan untuk level jabatan sendiri penelitian ini melakukan kategorisasi dan menemukan bahwa mayoritas partisipan merupakan staf/anggota, yakni sebesar 49,5%. Level jabatan ini cenderung diisi oleh mahasiswa yang baru bergabung dalam Ormawa dan belum memiliki pengalaman spesifik terkait Ormawa sehingga mahasiswa pada level ini cenderung sebagai eksekutor dalam organisasi. Meskipun demikian, hasil kategorisasi menunjukkan angka *work engagement* yang dominan tinggi sehingga angka ini dapat menggambarkan karakteristik mahasiswa yang masih menunjukkan semangat dalam pekerjaannya, atau menggambarkan *vigor* sebagai aspek dalam *work engagement*.

Penelitian terkait *grit* dan religiositas terhadap *work engagement* sendiri belum pernah diteliti di Indonesia. Penelitian ini memperluas hasil penelitian yang sudah ada dan sekaligus menegaskan pentingnya *grit* dan religiositas pada pengurus Ormawa dengan secara khusus religiositas pada pengurus beragama Kristiani. *Grit* dan religiositas yang dimiliki dan

dikembangkan secara bersamaan pengaruh dalam meningkatkan *work engagement* pada pengurus Ormawa beragama Kristiani. *Work engagement* yang meningkat ini kemudian dapat berdampak positif pada pengurus Ormawa. Hal ini dijelaskan Maslach dkk., 2001 (dalam Southwick dkk. (2019) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa individu yang memiliki *work engagement* berdampak pada terlihatnya semangat, dedikasi, dan *absorption* dalam mengerjakan tugasnya. Meskipun *work engagement* pada partisipan penelitian ini digambarkan masuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, namun masih terdapat beberapa partisipan yang masuk ke dalam kategori sedang yakni sebanyak 19 partisipan (18%). Selain itu, data *preliminary study* penelitian ini yang dikumpulkan dengan pertanyaan terbuka juga menunjukkan beberapa gejala negatif dalam bekerja dari pengurus Ormawa yang menunjukkan bahwa *work engagement* yang masih dapat ditingkatkan. Meskipun sebagian besar kemungkinan dipengaruhi oleh *job demands*, namun kontribusi *personal resources* dalam bentuk *grit* dan religiositas masih memiliki andil dalam membantu individu meningkatkan *work engagement*.

## Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara Religiositas dan *Grit* terhadap *Work Engagement* pada pengurus organisasi mahasiswa beragama Kristiani di Surabaya sehingga hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima.

Hipotesis minor dalam penelitian ini memiliki hasil yang berbeda, yakni nilai  $p$  pada variabel *grit* adalah sebesar 0,18 ( $p > 0,05$ ) dengan nilai  $t$  sebesar 2,398 yang berarti hipotesis diterima, adanya pengaruh *grit* terhadap *work engagement* pada pengurus organisasi mahasiswa beragama Kristiani di Surabaya. Sedangkan pada variabel Religiositas, nilai  $p$  adalah sebesar 0,157 ( $p < 0,05$ ) dengan nilai  $t$  sebesar 1,425 yang berarti hipotesis ditolak. Dengan demikian tidak ada pengaruh religiositas terhadap *work engagement* pada pengurus organisasi mahasiswa beragama Kristiani di Surabaya.

Nilai sumbangan efektif dari variabel Religiositas dan *Grit* dengan *Work Engagement* pada hasil penelitian ini sebesar 11,5%. Nilai sumbangan efektif tersebut memiliki arti bahwa variabel Religiositas dan *Grit* menjelaskan 11,5% faktor *work engagement*, sementara 88,5% lainnya dijelaskan oleh faktor lain seperti optimisme, beban kerja, dukungan sosial, *mentoring* dari ketua maupun atasan dalam

organisasi, dan kesempatan untuk berkembang secara profesional.

**Keterbatasan dan Saran.** Penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Pengambilan data penelitian masih belum maksimal karena dilakukan secara daring (menggunakan media *Google Formulir*). Hal ini memungkinkan terjadinya kesalahan persepsi dalam memahami beberapa butir pernyataan dan memungkinkan peserta mengisi jawaban seadanya maupun melakukan *faking good*.

Berikut ini beberapa saran yang dapat digunakan. *Pertama*, bagi responden penelitian: Hasil tabulasi silang menunjukkan gambaran yang tergolong sedang hingga sangat tinggi pada variabel religiositas dan *work engagement*. Pada pengurus dengan tingkat religiositas sedang harapannya dapat meningkatkan religiositas dalam hubungan dengan Tuhan dan sesama manusia serta pada mahasiswa dengan tingkat *work engagement* sedang, pula dapat meningkatkan *work engagement* melalui *grit* dan religiositas maupun faktor lainnya yang berkaitan. Sedangkan pada pengurus dengan religiositas dan *work engagement* tinggi hingga sangat tinggi dapat mempertahankan *work engagement*-nya. Apabila *grit* pada pengurus Ormawa berada pada kategori rendah, akan ada kemungkinan *work engagement* yang dihasilkan hanya bersifat sementara dikarenakan tidak dipengaruhi oleh

konsistensi minat dan daya tahan usaha. Oleh karena itu, partisipan dalam penelitian ini dapat meningkatkan *grit* dengan mulai mencari tahu dan mengembangkan minat diri sendiri sehingga dapat menentukan tujuan yang jelas sesuai minatnya dan *growth mindset*.

*Kedua*, bagi mahasiswa sebagai pengurus ormawa. Penelitian ini menunjukkan hasil adanya pengaruh *grit* dan religiositas pada pengurus Ormawa beragama Kristiani. Oleh karena itu pengurus Ormawa dapat mengembangkan *grit* dengan secara dini mencari tahu dan mengembangkan minat diri dalam perannya sebagai pengurus ormawa dan pula meningkatkan religiositasnya dengan mempelajari lebih dalam terkait kepercayaan Kristiani serta melakukan praktik keagamaan sesuai kepercayaan.

*Ketiga*, bagi peneliti selanjutnya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat memberi perhatian pada keterbatasan pada penelitian ini, yaitu pengumpulan data kuesioner yang saat ini dilakukan secara daring. Pengumpulan data berikutnya dapat dilakukan dengan metode luring ataupun daring dengan adanya pengawasan sehingga penelitian selanjutnya dapat menghindari data yang tidak valid. Selain itu, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah partisipan dan melengkapi dari

berbagai universitas yang tersebar di Surabaya.

### Daftar Pustaka

- Agustiany, S. D., & Mubarak, A. (2021). *Studi Kontribusi Religiusitas terhadap Work Engagement Pada Guru SD, SMP, dan SMA*. Paper presented at the Seminar Penelitian Sivitas Akademika Unisba.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: current trends. *Career Development International*, 23, 4-11. doi:10.1108/CDI-11-2017-0207
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2012). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (A. B. Bakker & M. P. Leiter Eds. Vol. 65).
- Basri, B., & Dwiningrum, N. R. (2020). Peran Ormawa dalam Membentuk Nilai-nilai Karakter di Dunia Industri (Studi Organisasi Kemahasiswaan di Politeknik Negeri Balikpapan). *Al-Adabiya: Jurnal Kebudayaan dan Keagamaan*, 15(01), 139-158. doi:https://doi.org/10.37680/adabiya.v15i01.273
- Benefiel, M., Fry, L. W., & Geigle, D. (2014). Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality*, 6(3), 175-187.

- doi:10.1037/a0036597
- David, I., & Iliescu, D. (2022). The influence of religiosity and meaning making on work outcomes: A path analysis. *Current Psychology, 41*. doi:10.1007/s12144-020-01119-y
- 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. doi:10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Haines, K. (2019). *Student perspectives on joining student organizations*. (Doctoral Doctoral). Northeastern University  
Boston, Massachusetts. Retrieved from <http://hdl.handle.net/2047/D20316470>
- Handini, D., Hidayat, F., Attamimi, A. N. R., Putri, D. A. V., Rouf, M. P., & Anjani, N. R. (2020). *STATISTIK PENDIDIKAN TINGGI*. In F. Herdiyanto & D. A. Akbar (Eds.), *HIGHER EDUCATION STATISTICS* (Vol. 5, pp. 300). Retrieved from <https://pddikti.kemdikbud.go.id/asset/data/publikasi/Statistik%20Pendidikan%20Tinggi%202020.pdf>
- Ismail, W. (2009). ANALISIS KOMPARATIF PERBEDAAN TINGKAT RELIGIUSITAS SISWA DI LEMBAGA PENDIDIKAN PESANTREN, MAN, DAN SMUN. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, 12*(1), 87-102. doi:<https://doi.org/10.24252/lp.2009v12n1a7>
- Keller, T., & Alsdorf, K. L. (2012). *Every good endeavor : connecting your work to God's work*. New York: Viking New York.
- Kristiana, I. F., Fajrianti, F., & Purwono, U. (2019). ANALISIS RASCH DALAM UTRECHT WORK ENGAGEMENT SCALE-9 (UWES-9) VERSI BAHASA INDONESIA. *Jurnal Psikologi; Vol 17, No 2 (2018): Oktober 2018DO - 10.14710/jp.17.2.204-217*. Retrieved from <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/20145>
- Kristiani, F. D., & Susilo, D. (2021). Hubungan Religiositas dengan Kecerdasan Emosi pada Dokter Muda yang sedang Menjalani Pendidikan Profesi Dokter di Surabaya. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia, 9*(1), 24-31. doi:10.33508/exp.v9i1.2940
- Kurniawan, B., & Mulyani, I. (2021). Perbedaan Work Engagement Ditinjau Berdasarkan Jenis Kelamin: Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Generasi Milenial Di Badan Siber

- Dan Sandi Negara. *UG Journal*, 15(6). Retrieved from <https://ejournal.gunadarma.ac.id/index.php/ugjournal/article/view/4618>
- Lim, F. K. G. (2019). "Serving the Lord": Christianity, Work, and Social Engagement in China. *Religions*, 10(3). doi:10.3390/rel10030196
- Pri, R., & Zamralita, Z. (2017). GAMBARAN WORK ENGAGEMENT PADA KARYAWAN DI PT EG (MANUFACTURING INDUSTRY). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*(Vol 1, No 2 (2017): Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni), 295-303. Retrieved from <https://journal.untar.ac.id/index.php/jmishumsen/article/download/SupFile/981/74>
- Sagita, D. D., Fauzi, D. M., & Tuasikal, J. M. S. (2021). Analisis Tingkat Religiusitas Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi. *PEDAGOGIKA*, 12, 201-216. doi:10.37411/pedagogika.v12i2.817
- Schaufeli, W., & Bakker, A. B. (2017). *The Utrecht Work Engagement Scale (UWES). Test manual*.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace Spirituality, Grit and Work Engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1-2), 50-59. doi:10.1177/2319510X18811776
- Southwick, D. A., Tsay, C.-J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126. doi:<https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100126>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, S. E., & Susilo, D. (2022). Hubungan antara Tingkat Religiositas dan Kecemasan Akademik pada mahasiswa yang Beragama Katolik. *Experientia: Jurnal Psikologi Indonesia*, 10(2), 154-165. doi:10.33508/exp.v10i2.4162
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9). doi:10.1371/journal.pone.0137501
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: What makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291-302. doi:10.1002/jcop.21530

Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312. doi:10.1080/17439760.2014.898320

World Health Organization. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Retrieved from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>