

Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit

Ratna Tri Hari Safariningsih*, Mohamad Rizan, & Agung Wahyu Handaru

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta

Research Paper
HR management

Abstract

This study aims to determine the role of grit and self-efficacy on work engagement for health workers at type C hospitals in Depok City. The data analysis used Structural Equation Modeling (SEM), namely Partial Least Square (PLS). The sample size in this study was 200 respondents. The results showed that grit positively and significantly affects work engagement. Grit has a positive and significant effect on self-efficacy. Self-efficacy has a positive and significant effect on work engagement. Self-efficacy mediates the relationship between grit which has a positive and significant effect on work engagement. Based on the Variance Accounted For (VAF) calculation, self-efficacy mediates partially. With self-efficacy, grit will affect increasing work engagement. This research can provide literature about the role of grit and self-efficacy on the work engagement of nurses at Type C Hospital. This research is helpful for hospitals in developing strategies to increase nurse work engagement.

Received: 15 Jul 2022
Accepted: 29 Sep 2022
Online: 02 Nov 2022

Keywords:

Grit, nurse, self-efficacy, work engagement

Corresponding Author:

Ratna Tri Hari Safariningsih

Email: RatnaTriHariSafariningsih_9917921005@mhs.unj.ac.id



JMSAB, Vol 5, No. 2, 2022
pp. 285-304
eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2022

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Pendahuluan

Industri pelayanan kesehatan saat ini berada dalam tahap transformasi yang cukup signifikan. Rumah sakit sebagai salah satu industri pelayanan kesehatan terbesar, yang menyediakan pelayanan kesehatan perorangan komprehensif meliputi rawat jalan, rawat inap, dan gawat darurat ([Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, 2009](#)) membuat rumah sakit saling berkompetisi untuk meningkatkan mutu pelayanan supaya tidak *dimarginalkan* konsumen.

Kualitas pelayanan prima menjadi ciri keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia ([Santoso et al., 2021](#)). Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat ([Werfete, 2021](#)).

Keterikatan kerja memegang peran penting dalam organisasi sebab dapat membantu upaya optimalisasi peran karyawan dalam menjalankan roda organisasi ([Davids, 2011](#)). Profesi perawat merupakan salah satu profesi yang menuntut adanya keterikatan kerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan [Simpson \(2009\)](#) bahwa keterikatan kerja menjadi faktor penting pada banyak organisasi dan lebih spesifik pada profesi yang memberikan pelayanan masyarakat seperti perawat. Pilot studi yang dilakukan Health and Hospital Cooperatin (HCC) di New York City juga melaporkan bahwa perawat yang terikat membuat nilai kepuasan pasien meningkat ([Ankner et al., 2010](#)). Keterikatan kerja perawat berperan besar dalam peningkatan retensi perawat, peningkatan kinerja perawat, outcomes pasien, dan keuntungan finansial organisasi ([Bargagliotti, 2011; Laschinger, 2010; Simpson, 2009](#)). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna, konsistensi minat, dan ketekunan secara signifikan memprediksi *work engagement*.

Grit adalah alat penting untuk mengatasi tantangan yang dihadapi perawat di tempat kerja mereka. [Duckworth dan Quinn \(2009\)](#) menyebutkan bahwa grit dapat membantu seseorang berhasil meskipun menghadapi situasi yang menantang dalam hidup, terutama situasi yang memerlukan perjuangan berat. Maka Grit dalam kehidupan perawat disinyalir bisa meningkatkan kinerja para perawat. Grit merupakan sebuah ciri kepribadian, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh [Singh dan Chopra \(2016\)](#) kepribadian dapat memprediksi tingkat *work engagement* pada karyawan. [Singh dan Chopra \(2018\)](#) menyebutkan terdapat korelasi positif antara komponen grit (konsistensi minat dan ketekunan) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan ketekunan). Hal ini menyiratkan bahwa organisasi harus mempekerjakan karyawan dengan grit tinggi dan memberi mereka pekerjaan yang berarti untuk meningkatkan keterlibatan mereka.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *work engagement* adalah *self efficacy*. [Schaufeli \(2016\)](#) mendeskripsikan *self-efficacy* sebagai tingkat kepercayaan seorang individu atas kemampuan mereka dalam melaksanakan dan mengatur tindakan untuk mencapai kesuksesan yang dihargai dari hasil kerjanya. Perawat dengan *self efficacy* yang rendah tidak akan mengambil tindakan yang diperlukan untuk pasiennya. Hal ini memungkinkan terjadinya kesalahan saat memberikan pelayanan kepada pasien yang menghancurkan kinerja perawat. Hal ini disebabkan perawat mungkin tidak menjalankan tugas dengan baik karena tidak yakin tentang kemampuan

mereka untuk menghindari membuat kesalahan (Stump et al., 2012). *Self efficacy* yang dibangun pada perawat maka perawat akan memiliki *work engagement* yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat (Xanthopoulou et al., 2009). Beberapa penelitian telah menyebutkan bahwa *self efficacy* berhubungan dengan *work engagement*. Penelitian oleh Pérez-Fuentes et al. (2018) menyebutkan efikasi diri secara positif memprediksi keterlibatan karyawan, meskipun efeknya berkurang ketika terdapat variabel mediasi stress. Penelitian ini menemukan perbedaan dalam cara stres memediasi hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja. Ketika perawat bekerja di lingkungan yang penuh tekanan, faktor risiko akan timbul dari aktivitas kerja, sehingga manajemen rumah sakit harus merancang intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi dan organisasi. Penelitian oleh Al-Hamdan dan Bani Issa (2021) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja pada perawat di rumah sakit di Jordania.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran grit dan *self efficacy* terhadap *work engagement* pada perawat di rumah sakit. Penulis berpendapat bahwa grit dan *self efficacy* dapat berkontribusi pada *work engagement*. Kebaharuan pada penelitian ini adalah pada bidang keperawatan, keterikatan kerja menjadi konsep yang relatif baru (Keyko, 2014). Riset tentang keterikatan kerja perawat juga masih terbatas (Simpson, 2009). Beberapa penelitian sebelumnya membahas *work engagement* namun tidak membahas pengaruh *self efficacy* dan grit terhadap *work engagement*. Penelitian Iqbal et al. (2020) menemukan bahwa spiritualitas tempat kerja berpengaruh positif pada *work engagement* perawat. Penelitian Remegio et al. (2021) menunjukkan bahwa *nurse leader* berpengaruh terhadap *work engagement* perawat. Penelitian Cruz et al. (2021) menunjukkan bahwa iklim spiritual yang positif berpengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu, sejauh ini juga belum banyak penelitian yang membahas grit di bidang Kesehatan. Adapun penelitian Eskreis-Winkler et al. (2014) menemukan grit berhubungan positif dengan keputusan bertahan di sekolah, militer, pekerjaan dan melanjutkan pendidikan. Penelitian Suzuki et al. (2015) menunjukkan bahwa grit berpengaruh pada *work engagement* pada orang dewasa di Jepang. Penelitian Liu (2021) menunjukkan bahwa grit berpengaruh terhadap keterlibatan siswa dalam mempelajari bahasa Inggris.

Kerangka teoritis dan hipotesis

Job-demands resources model

Job-demands resource model adalah model yang memiliki asumsi bahwa setiap pekerjaan mungkin memiliki faktor risiko spesifiknya sendiri yang terkait dengan stres kerja. Faktor-faktor ini dapat diklasifikasikan dalam dua kategori yaitu tuntutan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan) sehingga model ini secara menyeluruh yang dapat diterapkan ke berbagai pengaturan pekerjaan, terlepas dari tuntutan tertentu dan sumber daya yang terlibat (Bakker & Demerouti, 2007). *Job resources* (sumber daya pekerjaan) merupakan faktor fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang berfungsi untuk mencapai target kerja, dan dapat menstimulasi pertumbuhan dan perkembangan personal serta mengurangi tuntutan kerja (*job demands*). Sumber daya pekerjaan diasumsikan juga sebagai faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Contoh beberapa sumber daya pekerjaan adalah otonomi, umpan balik kinerja, dukungan

sosial, variasi tugas, supervisi, kontrol terhadap praktik, kesempatan belajar dan mengembangkan diri, dan lain-lain (Bakker & Demerouti, 2008). Luthans et al. (2007) menyatakan bahwa *personal resources* (sumber daya pribadi) atau *psychological capital* (modal psikologis) sebagai suatu keadaan psikologis individu yang ditandai dengan memiliki keyakinan atau kepercayaan diri dalam mencapai kesuksesan pekerjaan; optimis terhadap keberhasilan yang didapat sekarang dan dimasa akan datang; memiliki ketekunan, terus berusaha mencapai tujuan; tetap bertahan walaupun dilanda masalah dan kesulitan, dan tetap berjuang mencapai keberhasilan (Bakker et al., 2011). *Job demands* (tuntutan kerja) merupakan suatu upaya fisik, sosial, dan organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha terus menerus dan berkelanjutan baik secara fisik maupun psikologis yang menyebabkan penurunan energi dan kelelahan (Schaufeli & Bakker, 2004). Tuntutan kerja tersebut meliputi beban kerja dan lingkungan fisik yang tidak menyenangkan, tuntutan emosi, tuntutan mental, tuntutan fisik dan lain-lain.

Work engagement

Keterikatan kerja dapat juga disebut pemanfaatan anggota organisasi terhadap peran pekerjaan mereka; dalam keterikatan, orang-orang menggunakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama bekerja (Baklaieva, 2016). Karakteristik karyawan yang terikat dengan pekerjaannya dapat dilihat dari beberapa dimensi keterikatan kerja. Schaufeli et al. (2002) mengatakan terdapat tiga dimensi utama keterikatan kerja yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Terdapat tiga tingkatan keterikatan kerja yang dikemukakan oleh Gallup (2014) yaitu *Engaged*, *not engaged*, dan *Actively Disengaged*.

Grit

Grit mencerminkan ketekunan seseorang untuk mempertahankan minat, tenaga, dan semangat dalam melakukan usaha-usaha pencapaian tujuan meskipun terdapat hambatan, kesulitan, maupun kegagalan (Duckworth & Quinn, 2009). *Grit* memiliki dua komponen yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest*. Beberapa peneliti menilai *grit* tidak termasuk *personality traits* karena tidak sepenuhnya mencerminkan kemampuan bawaan seseorang, Duckworth, (2016) tetapi berpendapat bahwa *grit* merupakan *personality traits* karena membutuhkan akumulasi pembelajaran dari kecil hingga dewasa. Untuk menjadi individu dengan *grit* yang tinggi diperlukan ketekunan usaha, banyak latihan, dan syarat kemampuan yang diraih harus jelas. Alat ukur *grit* dikembangkan oleh Duckworth dan rekannya pertama kali pada tahun 2007 dengan nama *Grit Scale* (*Grit-O*). Setelah dua tahun kemudian, Duckworth dan Quinn (2009) melakukan modifikasi *Grit-O* menjadi versi lebih singkat yaitu, *Grit Short Scale* (*Grit-S*) dengan jumlah total hanya 8 aitem.

Self- efficacy

Self-efficacy adalah konsep dari teori kognitif sosial (Bandura, 1978). Hal ini mengacu pada keyakinan individu pada kemampuan mereka sendiri untuk mengatur serta melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi tertentu (Bandura, 1986). Fungsi *Job Self-Efficacy* menurut Bandura (1994) yaitu fungsi kognitif, fungsi motivasi, fungsi afeksi, dan fungsi selektif. *Job Self-Efficacy* menurut Saade dan Kira

(2009) adalah keyakinan seseorang pada kemampuannya untuk melakukan tugas tertentu dan terdiri dari tiga dimensi yaitu *magnitude, strength, dan generality*.

Peran grit terhadap *work engagement*

Grit merupakan sebuah ciri kepribadian, di mana dalam penelitian yang dilakukan oleh Singh dan Chopra (2016), kepribadian dapat memprediksi tingkat *work engagement* pada karyawan. Hal itu juga didukung oleh penelitian yang menunjukkan bahwa grit dapat memprediksi adanya *work engagement* (Suzuki et al., 2015; Von Culin et al., 2014). Singh dan Chopra (2018) menyebutkan terdapat korelasi positif antara komponen spiritualitas tempat kerja (kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna dan komunitas) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan penyerapan) serta antara komponen grit (konsistensi minat dan ketekunan) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan ketekunan). Hasil penelitian menjelaskan bahwa pekerjaan yang bermakna, konsistensi minat, dan ketekunan secara signifikan memprediksi *work engagement*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1. Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*

Peran grit terhadap *self efficacy*

Grit berhubungan dengan *self efficacy*. Seorang individu harus meyakinkan diri mereka sendiri bahwa mereka dapat mengendalikan situasi dan bahwa tindakan mereka menjunjung tinggi niat dan motivasi untuk mengembangkan efikasi diri (De La Cruz et al., 2021). Penelitian Hwang (2017) menunjukkan bahwa grit berperan sebagai mediator lengkap atau parsial antara kemampuan bahasa dan tiga sub-skala efikasi diri. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2. Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*

Peran *self efficacy* terhadap *work engagement*

Penelitian oleh Pérez-Fuentes et al. (2018) menyebutkan efikasi diri secara positif memprediksi keterlibatan karyawan, meskipun efeknya berkurang ketika terdapat variabel mediasi stress. Penelitian ini menemukan perbedaan dalam cara stres memediasi hubungan antara efikasi diri dan keterlibatan kerja. Ketika perawat bekerja di lingkungan yang penuh tekanan, faktor risiko akan timbul dari aktivitas kerja, sehingga manajemen rumah sakit harus merancang intervensi untuk meningkatkan kesejahteraan pribadi dan organisasi. Penelitian oleh Al-Hamdan dan Bani Issa (2021) menguji hubungan antara keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan efikasi diri pada perawat di rumah sakit di Jordania. Hasil penelitian menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*

Peran mediasi self efficacy terhadap hubungan antara grit dan work engagement

Analisis mediasi diperlukan karena analisis mediasi berguna ketika (1) prediktor terkait secara signifikan dengan hasil; (2) prediktor berhubungan secara signifikan

dengan mediator; dan (3) mediator berhubungan secara signifikan dengan hasil (Kenny et al., 1998). Jika salah satu dari tiga langkah ini tidak terpenuhi, efek mediasi tidak mungkin terjadi dan tidak akan dianalisis (Kenny et al., 1998). Hasil penelitian Caesens dan Stinglhamber (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi parsial hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian Usher et al. (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi secara parsial atau hubungan antara grit dan *school outcomes*. Siswa yang *grittier* akan memiliki kemampuan yang lebih baik karena siswa percaya bahwa siswa memiliki kemampuan yang mumpuni. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis keempat dalam penelitian ini adalah:

H4. *Self efficacy* memediasi hubungan antara Grit dan *work engagement*

Metode

Desain penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu (Purwohedi, 2022). Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di 3 RS Tipe C di Kota Depok. Kriteria eksklusi penelitian ini adalah tenaga kesehatan selain perawat yang bekerja di 3 RS Tipe C di Kota Depok.

Populasi dan sampel

Populasi pada penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja di 3 RS Tipe C di Kota Depok. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 360 perawat. Penentuan besar sampel didasarkan pada tabel Krejcie dan Morgan (1970) sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 186 perawat.

Pengukuran

Variabel *work engagement* diukur dengan menggunakan 15 item indikator yang diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement (UWES)* (Schaufeli & Bakker, 2004). Variabel *self efficacy* diukur dengan menggunakan 5 item indikator yang diadaptasi dari (Avalone et al., 2007). Variabel grit diukur dengan menggunakan 4 item indikator yang diadaptasi dari Grit scale (Duckworth & Quinn, 2009).

Teknik analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling (SEM)* berbasis Partial Least Square (PLS). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.3. Partial Least Square adalah metode analisis yang powerful yang dimana dalam metode ini tidak didasarkan banyaknya asumsi. Pendekatan PLS adalah *distribution free* (tidak mengasumsikan data tertentu, dapat berupa nominal, kategori, ordinal, interval dan rasio) PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak yang mana asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah bagi PLS. Selain itu PLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel yang akan digunakan dalam

penelitian, penelitian yang memiliki sampel kecil dapat tetap menggunakan PLS. Partial Least Square digolongkan jenis non-parametrik oleh karena itu dalam permodelan PLS tidak diperlukan data dengan distribusi normal.

Evaluasi mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Pengaruh variabel terhadap variabel dependen tidak secara langsung terjadi tetapi melalui proses transformasi yang diwakili oleh variabel mediasi (Abdillah et al., 2014; Baron & Kenny, 1986). Langkah pertama dalam prosedur pengujian mediasi adalah pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen harus signifikan. Kedua, pengaruh tidak langsung harus signifikan, setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen harus signifikan untuk memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini diperoleh dengan formula pengaruh variabel independen pada variabel mediasi dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (J. Hair et al., 2014). Apabila pengaruh tidak langsung signifikan, maka hal ini menunjukkan bahwa variabel pemediasi mampu menyerap atau mengurangi pengaruh langsung pada pengujian pertama. Ketiga, menghitung *Variance Accounted For* (VAF). VAF dihitung untuk mengetahui proporsi varians dari variabel dependen yang dijelaskan dengan variabel independen secara tidak langsung melalui variabel mediator. Rumus VAF dihitung dengan formula sebagai berikut (Hair et al., 2014):

$$VAF = \frac{(a * b)}{(axb)'c}$$

Jika nilai VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran pemediasi penuh (*full mediation*). Dikategorikan sebagai pemediasi parsial apabila nilai VAF berkisar antara 20% sampai dengan 80%, namun jika nilai VAF kurang dari 20% dapat disimpulkan bahwa hampir tidak ada efek mediasi.

Hasil dan pembahasan

Descriptive statistics

Hasil analisis deskriptif jawaban responden terhadap penyebaran kuesioner yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut. Tabel 1 menunjukkan hasil deskriptif jawaban responden

Tabel 1.
Deskriptif Jawaban Responden

Item	Pertanyaan	Mean	Standard Deviation
WE1	Saya menggunakan seluruh tenaga saya dalam bekerja	3.57	1.093
WE2	Saat bekerja, saya merasa sangat berenergi	3.39	1.139
WE3	Saya bekerja dengan penuh semangat	3.385	1.112
WE4	Ketika saya bangun di pagi hari, saya merasa bersemangat ingin berangkat kerja	3.5	0.98
WE5	Waktu berlalu dengan cepat saat saya bekerja	3.615	1.033
WE6	Saya memiliki ketahanan dan mental yang kuat dalam	3.745	1.025

	bekerja		
WE7	Saya tetap bertahan dengan pekerjaan saya walaupun ada ajakan pindah dari rekan sejawat	4.21	0.92
WE8	Sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya	4.19	0.737
WE9	Saat merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki arti bagi pasien, rekan kerja maupun atasan	3.99	0.787
WE10	Pekerjaan saya menginspirasi saya	3.92	0.839
WE11	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan	3.875	0.848
WE12	Saya tetap bertahan dengan pekerjaan saya walaupun pekerjaan saya memiliki banyak resiko	3.955	0.85
WE13	Ketika saya bekerja, saya lupa hal lain yang ada di sekitar saya	3.955	0.783
WE14	Saya merasa senang saat sibuk bekerja	3.985	0.758
WE15	Saya tidak akan pulang sebelum saya menuntaskan pekerja saya	3.89	0.811
SE1	Pada kondisi yang penuh ketidakpastian, saya biasanya berharap yang terbaiklah akan terjadi	4.075	0.83
SE2	Mudah saja bagi saya untuk bersantai	3.975	0.88
SE3	Jika saya merasa ada sesuatu yang buruk akan terjadi pada diri saya, maka saya berharap hal tersebut benar-benar terjadi	4.045	0.929
SE4	Saya selalu optimis terhadap masa depan saya	3.96	0.91
SE5	Saya sangat menikmati waktu bersama teman-teman saya	4.055	0.873
GRI1	Ide dan tugas yang baru terkadang mengalihkan perhatian saya dari hal-hal sebelumnya	4.065	0.866
GRI2	Berbagai hambatan tidak membuat saya patah semangat	4.07	0.84
GRI3	Saya suka terobsesi terhadap suatu ide atau pekerjaan dalam jangka waktu sesaat, namun kemudian minat tersebut semakin lama semakin berkurang	4.145	0.821
GRI4	Saya adalah pekerja keras	3.955	0.844

Sumber: Data primer diolah dengan SmartPLS 3.3.3 (2022)

Tabel 1 menunjukkan bahwa Item WE 7 memiliki mean tertinggi yaitu sebesar 4.21 dengan standar deviasi 0.92. Item SE1 memiliki mean tertinggi yaitu sebesar 4,075 dengan standar deviasi 0.83. Item GRI3 memiliki mean tertinggi yaitu 4.145 dengan standar deviasi 0.821.

Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga tahap yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan, dan uji reliabilitas komposit.

Tabel 2.

Hasil Uji Convergent Validity

Konstruk dan Item Pertanyaan	Uji Validitas		
	Factor Loading	AVE	Keterangan
Grit		0,752	Valid
GR1	0.890		Valid
GR2	0.880		Valid

GR3	0.835		Valid
GR4	0.862		Valid
Self Efficacy		0,711	Valid
SE1	0.795		Valid
SE2	0.873		Valid
SE3	0.854		Valid
SE4	0.876		Valid
SE5	0.814		Valid
Work Engagement		0,577	Valid
WE1	0.773		Valid
WE2	0.701		Valid
WE3	0.779		Valid
WE4	0.824		Valid
WE5	0.735		Valid
WE6	0.687		Valid
WE7	0.668		Valid
WE8	0.679		Valid
WE9	0.785		Valid
WE10	0.680		Valid
WE11	0.834		Valid
WE12	0.804		Valid
WE13	0.815		Valid
WE14	0.806		Valid
WE15	0.791		Valid

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 3.3.3 (2022)

Berdasarkan pada Tabel 2, terlihat bahwa tidak ada indikator yang memiliki nilai loading factor kurang dari 0.50. Nilai *square root of average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0.5 Oleh karena itu, indikator dalam model dapat dikatakan valid. Hasil uji *discriminant validity* untuk setiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model (Wong & Wong, 2019). Metode yang dilakukan pengujian *discriminant validity* dengan *Cross Loadings*.

Tabel 3.
Hasil Cross Loadings

	Grit	Self Efficacy	Work Engagement
GRI1	0.890	0.732	0.705
GRI2	0.880	0.770	0.727
GRI3	0.835	0.665	0.626
GRI4	0.862	0.802	0.743
SE1	0.627	0.795	0.635
SE2	0.706	0.873	0.733
SE3	0.732	0.854	0.723
SE4	0.687	0.876	0.707
SE5	0.846	0.814	0.735
WE1	0.573	0.600	0.773

WE2	0.477	0.507	0.701
WE3	0.521	0.566	0.779
WE4	0.638	0.660	0.824
WE5	0.487	0.546	0.735
WE6	0.550	0.524	0.687
WE7	0.600	0.570	0.668
WE8	0.662	0.638	0.679
WE9	0.653	0.669	0.785
WE10	0.621	0.614	0.680
WE11	0.656	0.738	0.834
WE12	0.674	0.712	0.804
WE13	0.710	0.732	0.815
WE14	0.651	0.697	0.806
WE15	0.672	0.709	0.791

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 3.3.3 (2022)

Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai loading pada masing-masing konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang ada valid dan tidak terdapat permasalahan pada *discriminant validity*.

Tabel 4.

Hasil Uji Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Grit	0,890	0,924
<i>Self Efficacy</i>	0,898	0,925
<i>Work Engagement</i>	0,947	0,953

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 3.3.3 (2022)

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil pengujian composite reliability menunjukkan seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *cronbach's alpha* ≥ 0.60 dan *composite reliability* ≥ 0.70 . Dengan demikian semua konstruk dapat diterima reliabilitasnya.

Uji model struktural

Pada uji model struktural dilakukan penghitungan *Collinearity Assessment (VIF)*, Koefisien Determinasi (*R-Square*), dan *Predictive Relevance (Q-Square)*. Tabel 5. menunjukkan hasil uji model struktural.

Tabel 5.

Hasil Uji Model Struktural

<i>Collinearity Assessment (VIF)</i>			
	Grit	<i>Self Efficacy</i>	<i>Work Engagement</i>
Grit		1.000	3.831
<i>Self Efficacy</i>			3.831
<i>Work Engagement</i>			

Koefisien Determinasi (R-Square)			
	R Square	R Square Adjusted	
<i>Self Efficacy</i>	0.739	0.738	
<i>Work Engagement</i>	0.737	0.734	
Predictive Relevance (Q-Square)			
	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Grit	800.000	800.000	
<i>Self Efficacy</i>	1000.000	490.489	0.510
<i>Work Engagement</i>	3000.000	1767.240	0.411

Hair et al. (2017) menyarankan untuk melihat nilai VIF Inner, koefisien determinasi (R²), kesesuaian model dan predictive relevance (Q²) untuk menilai structural (inner model). Hasil pengujian menunjukkan nilai VIF untuk semua konstruk variabel dibawah 10. Dengan demikian, semua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen. Hasil menunjukkan bahwa nilai *R-Square* (R²) atau koefisien determinasi dari konstruk *Work Engagement* sebesar 0.737. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel endogen *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh variabel eksogennya sebesar 73.7% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel eksogen lainnya diluar penelitian ini. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Q² yang lebih besar dari nol untuk variabel laten endogen tertentu menunjukkan model jalur PLS memiliki predictive relevance untuk konstruk tersebut.

Tabel 6.
Hasil Pengujian Hipotesis

Direct Path	Path	T Statistics	P Values
Grit -> <i>Self Efficacy</i>	0.860	40.497	0.000
Grit -> <i>Work Engagement</i>	0.335	4.417	0.000
<i>Self Efficacy</i> -> <i>Work Engagement</i>	0.553	7.809	0.000
Indirect Path			
Grit -> <i>Self Efficacy</i> -> <i>Work Engagement</i>	0.476	7.466	0.000

Sumber : Data primer diolah dengan SmartPLS 3.3.3 (2022)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari nilai koefisien jalur (*path coefficients*), nilai T-Statistic melalui prosedur *bootstrapping* dan *p-value*. Menurut Hair et al (2014), nilai koefisien jalur yang berada dalam rentang nilai -1 hingga +1, dimana nilai koefisien jalur yang mendekati +1 merepresentasikan hubungan positif yang kuat dan nilai koefisien jalur yang -1 mengindikasikan hubungan negatif yang kuat. Sementara T-Statistic (*bootstrapping*) digunakan untuk melihat yang nilai signifikansi antar konstruk. Hair et al (2017) menyarankan untuk melakukan

prosedur bootstrapping dengan nilai re-sample sebanyak 5.000. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah ± 1.9659 , yang mana apabila nilai t-statistik berada diatas 1.965, maka hipotesis diterima.

Pembahasan hasil penelitian

Pengaruh grit dengan work engagement

Faktor grit ditemukan memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dimana pada pengaruh antara grit terhadap *work engagement* memiliki nilai *path coefficients* 0.335 yang mendekati nilai +1, nilai *T-Statistic* 4.417 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima dan grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila grit meningkat sebesar satu satuan, maka *work engagement* semakin meningkat sebesar 0.335. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Von Culin et al., 2014; Suzuki et al., 2015) yang menunjukkan bahwa grit dapat memprediksi adanya *work engagement*. Hasil penelitian Singh & Chopra (2018) menyebutkan terdapat korelasi positif antara komponen spiritualitas tempat kerja (kehidupan batin, pekerjaan yang bermakna dan komunitas) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan penyerapan) serta antara komponen grit (konsistensi minat dan ketekunan) dengan komponen *work engagement* (perhatian dan ketekunan).

Grit mencerminkan ketekunan seseorang untuk mempertahankan minat, tenaga, dan semangat dalam melakukan usaha-usaha pencapaian tujuan meskipun terdapat hambatan, kesulitan, maupun kegagalan (Duckworth & Quinn, 2009). Karyawan yang mencari kebahagiaan melalui keterlibatan dan makna juga cenderung merasa terlibat dengan pekerjaan mereka. Hal ini dapat dijelaskan dalam konteks tempat kerja, di mana orang sering dihadapkan pada peluang untuk merasakan atau memikirkan makna sosial dari pekerjaan mereka, dan jika mereka merasa penting dalam pekerjaan mereka, mereka mungkin merasa lebih bahagia dan lebih terlibat untuk melakukannya (Suzuki et al., 2015). Oleh karena itu, rumah sakit harus mempekerjakan karyawan yang memiliki grit yang tinggi dan memberikan pekerjaan yang berarti untuk meningkatkan keterlibatan karyawan (Singh & Chopra, 2018). Selain itu, *work engagement* perawat dapat meningkat ketika ada keselarasan nilai pribadi dengan nilai rumah sakit (Bakker & Leiter, 2010). Jika sebuah perusahaan mempromosikan nilai-nilainya untuk karyawan dan juga merespon nilai-nilai yang dibawa karyawan dalam bekerja, maka hal tersebut membantu dalam mengembangkan grit karyawan untuk mencapai target yang menantang sehingga karyawan memiliki *work engagement* (Singh & Chopra, 2016).

Pengaruh grit dengan self efficacy

Faktor grit ditemukan memiliki pengaruh terhadap *self efficacy*. Dimana pada pengaruh antara grit terhadap *self efficacy* memiliki nilai *path coefficients* 0.860 yang mendekati nilai +1, nilai *T-Statistic* 40.497 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima dan grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila grit meningkat sebesar satu satuan, maka *self efficacy* semakin meningkat

sebesar 0.860. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hwang, 2017) dalam (Alhadabi & Karpinski, 2019) menunjukkan bahwa grit berperan sebagai mediator lengkap atau parsial antara kemampuan bahasa dan tiga sub-skala efikasi diri.

Menurut Wolters dan Hussain (2015) seseorang yang *gritty* maka akan memperkuat *self efficacy*. Grit adalah *personality trait* yang memiliki efek positif pada *self-efficacy* yaitu, memberikan kontribusi positif terhadap keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan mereka sendiri. Hal ini disebabkan komponen *passion* dan *perseverance* yang mencirikan grit dan persepsi kompetensi yang diberikan oleh *self-efficacy*, ini mendorong regulasi motivasi yang lebih berkualitas (*intrinsik*, *terintegrasi*, dan *teridentifikasi*) dan berkontribusi untuk membuat orang lebih mau mempertahankan perilaku yang positif (Cruz et al., 2021). Pennbrant et al. (2013) berpendapat bahwa pengembangan efikasi diri pada perawat dipengaruhi oleh rekan kerja yang mendukung, supervisor, dan manajer perawat bersama dengan lingkungan tempat kerja yang positif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam peningkatan *self efficacy* yaitu pemberian reward. Reward juga dapat meningkatkan efikasi diri lebih baik daripada tidak diberikan reward sama sekali, terutama bila dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Schunk, 1984).

Pengaruh self efficacy dengan work engagement

Faktor *self efficacy* ditemukan memiliki pengaruh terhadap *work engagement*. Dimana pada pengaruh antara *self efficacy* terhadap *work engagement* memiliki nilai *path coefficients* 0.553 yang mendekati nilai +1, nilai T-Statistic 7.809 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima dan *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila *self efficacy* meningkat sebesar satu satuan, maka *work engagement* semakin meningkat sebesar 0.860. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Al-Hamdan & Haneen (2021) menguji hubungan antara keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan efikasi diri pada perawat di rumah sakit di Jordania. Hasil penelitian menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi dan efikasi diri berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja.

Karyawan dengan efikasi diri yang rendah maka karyawan akan bersikap pasif dalam pekerjaan mereka, mengundurkan upaya mereka sebelum waktunya dan lebih cenderung gagal dalam tugas yang diberikan kepada karyawan (Liu et al., 2017). Karyawan dengan efikasi diri yang tinggi membuat karyawan melakukan berbagai upaya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan kerja mereka, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Akibatnya, efikasi diri pekerjaan yang tinggi meningkatkan keterlibatan dan memfasilitasi pencapaian tujuan (Xanthopoulou et al., 2013). Oleh karena itu, *self efficacy* yang dibangun pada perawat maka perawat akan memiliki *work engagement* yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat (Xanthopoulou et al., 2009).

Peran mediasi self efficacy pada hubungan antara grit dan work engagement

Faktor *self efficacy* ditemukan memiliki pengaruh dalam perannya sebagai mediasi secara parsial pada hubungan antara grit dengan *work engagement*. Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh tidak langsung memiliki nilai *path coefficients* 0.476 yang mendekati nilai +1, nilai T-Statistic 7.466 (>1.96), serta nilai *p-value* 0.000 (<0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima dan *self efficacy*

memediasi hubungan antara grit yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil estimasi perubahan nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung dalam model ini akan lebih lanjut dianalisis menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF) sesuai dengan Hair et al. (2017) sebagai berikut:

$$VAF = \frac{(0,860 * 0,553)}{(0,860 * 0,553) + 0,335}$$

$$VAF = \frac{0,475}{0,810}$$

VAF = 0.586 (58% atau partial mediation)

Berdasarkan perhitungan VAF, ditemukan memediasi secara parsial dengan besaran 58% (parsial). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *self efficacy*, grit akan berpengaruh dalam meningkatkan *work engagement*. Dimana sebelumnya ditemukan bahwa faktor grit ditemukan berpengaruh dalam meningkatkan *work engagement*. *Self efficacy* memiliki peran *complementary mediation*, dimana ada atau tidak adanya variabel *self efficacy*, grit mampu mempengaruhi *work engagement* dengan arah yang sama yaitu positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Caesens dan Stinglhamber (2014) menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi parsial hubungan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan keterlibatan kerja. Hasil penelitian Usher et al. (2019) menyatakan bahwa *self-efficacy* memediasi secara parsial atau hubungan antara grit dan *school outcomes*. Siswa yang *grittier* akan memiliki kemampuan yang lebih baik karena siswa percaya bahwa siswa memiliki kemampuan yang mumpuni.

Grit adalah *personality trait* yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu (Duckworth & Quinn, 2009). Studi telah menunjukkan bahwa *self-efficacy* memediasi hubungan antara prediktor non-kognitif termasuk *grit* dan hasil keberhasilan akademik (Cooper, 2014). Misalnya siswa A dan B menggunakan ilmunya di lapangan untuk mengurangi pencemaran lingkungan; namun, siswa A ini mungkin memiliki *self-efficacy* yang lebih rendah dalam kemampuannya untuk menyelesaikan tugas ini. Jika siswa A memiliki tingkat grit yang lebih tinggi (yaitu ketekunan usaha), siswa dapat melakukan eksperimen untuk memberikan solusi ramah lingkungan terhadap polusi meskipun kemampuan awalnya dirasakan dan efikasi diri yang lebih rendah. Di sisi lain, *self-efficacy* yang rendah dapat mengurangi hubungan antara dimensi grit dan pencapaian tujuan (Alhadabi & Karpinski, 2019). *Self efficacy* merupakan faktor utama dalam teori kognisi sosial karena individu perlu memahami diri sendiri dan kemampuan mereka untuk mengelola perilaku mereka (Pajares, 2007). Studi Salanova et al. (2010) menunjukkan bahwa efikasi mempengaruhi *engagement*. Oleh karena itu, *self efficacy* yang dibangun pada perawat maka perawat akan memiliki *work engagement* yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja perawat (Xanthopoulou et al., 2009).

Implikasi teoritis

Secara empiris, penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur tentang peran grit dan *self efficacy* terhadap *work engagement* perawat di RS Tipe C di Kota Depok.

Penelitian ini memperlihatkan keterbaruan dari penelitian sebelumnya, dimana grit banyak dibahas pada dunia pendidikan dan sedikit dibahas di bidang keperawatan. Selain itu, hasil penelitian ini berhasil mengkonfirmasi penelitian sebelumnya yang meneliti tentang *grit*, *self efficacy*, dan *work engagement*. Grit merupakan *personality trait* yang memiliki efek positif pada *self-efficacy* yaitu, memberikan kontribusi positif terhadap keyakinan bahwa seseorang memiliki kemampuan mereka sendiri. *Self efficacy* memediasi antara *grit* dengan *work engagement* karena perawat dengan efikasi diri percaya dengan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas sehingga perawat melakukan berbagai upaya yang diperlukan untuk memenuhi tujuan kerja mereka, dan gigih dalam menghadapi kesulitan. Sehingga, pengembangan *self efficacy* pada perawat dapat meningkatkan *work engagement* sehingga berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Implikasi praktis

Implikasi praktis penelitian ini yaitu dapat memberikan informasi tentang strategis yang perlu dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan *work engagement* perawat. Beberapa strategi yang dapat dilakukan manajemen rumah sakit untuk meningkatkan *grit*, *self efficacy*, dan *work engagement* perawat yaitu: (1) Melakukan evaluasi dalam bentuk Focus Group Discussion (FGD) yang dilakukan secara teratur untuk mengetahui *grit* dan *self efficacy* yang dimiliki oleh perawat. (2) Pihak manajemen rumah sakit memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi perawat supaya perawat memiliki *self efficacy* yang tinggi supaya perawat percaya dengan kemampuan yang dimiliki dan perawat bisa mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam pekerjaannya dan memiliki *work engagement*. (3) Strategi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan grit dan kesehatan mental perawat dengan melakukan intervensi training mental health untuk karyawan. Hal yang dapat dilakukan yaitu melakukan penilaian kesehatan mental para karyawan, komunikasi terapeutik dalam pendampingan pemberian layanan kesehatan mental karyawan, praktik kesehatan mental berbasis bukti, dan pemetaan sumber daya dan rujukan (Bohnenkamp et al., 2019). Selain itu, hal yang dapat dilakukan untuk mengembangkan grit dan menciptakan strategi koping untuk mengurangi stres adalah dengan melakukan *mindfulness meditation* (Raphiphatthana et al., 2019). (4) Rumah sakit dapat memberikan *reward* seperti *employee of the month* atau 10 karyawan teladan untuk meningkatkan *self efficacy* perawat. Reward juga dapat meningkatkan efikasi diri lebih baik daripada tidak diberikan reward sama sekali, terutama bila dikaitkan dengan pencapaian tujuan (Schunk, 1984).

Keterbatasan

Keterbatasan penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya dilakukan pada 3 RS Tipe C di Kota Depok. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambah rumah sakit lain sebagai lokasi penelitian. Keterbatasan lainnya penelitian ini merupakan desain studi cross sectional sehingga penelitian ini hanya membuktikan kondisi yang terjadi saat pengambilan sampel dilakukan. Selain itu, penelitian ini menggunakan teknik analisis data dengan SEM-PLS sehingga PLS tidak dapat memodelkan kesalahan pada tingkat konstruk (Sarstedt et al., 2016).

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah: (1) Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Apabila grit meningkat sebesar satu satuan, maka *work engagement* semakin meningkat sebesar 0.335. (2) Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. Apabila grit meningkat sebesar satu satuan, maka *self efficacy* semakin meningkat sebesar 0.860. (3) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Apabila *self efficacy* meningkat sebesar satu satuan, maka *work engagement* semakin meningkat sebesar 0.860. (4) *Self efficacy* memediasi hubungan antara grit yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Berdasarkan perhitungan VAF, ditemukan memediasi secara parsial dengan besaran 58% (parsial). Untuk itu, dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *self efficacy*, grit akan berpengaruh dalam meningkatkan *work engagement*.

References

- Abdillah, Willy, & Jogiyanto. (2014). *Konsep & Aplikasi PLS (Partial Least Square) untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: BPFE.
- Al-Hamdan, Z., & Bani Issa, H. (2021). The role of organizational support and self-efficacy on work engagement among registered nurses in Jordan: A descriptive study. *Journal of Nursing Management*. <https://doi.org/10.1111/jonm.13456>
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2019). Grit, self-efficacy, achievement orientation goals, and academic performance in University students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519-535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Ankner, M., Coughlin, C., & Holman, V. (2010). Nurse Engagement Across the Continuum. *Nurse Leader*, 8(5), 30-32. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2010.07.009>
- Avallone, F., Pepe, S., & Porcelli, R. (2007). Autoefficacia per-cepita nella ricerca del lavoro: scale di misura. In *In Isfol, Bisogni, valori e autoefficacia nella scelta del lavoro*. Roma: ISFOL.
- Avkiran, N. K., & Ringle, C. M. (2018). *Partial least squares structural equation modeling* (handbook o). handbook of market research, 267.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Work engagement: Further reflections on the state of play. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 74-88. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.546711>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- 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., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement : A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Baklaieva, O. (2016). *The Relationship Among Meaningfulness of Work, Work Engagement And Intention to Leave*. University of Management and Economics.
- Bandura, A. (1994). Self Efficacy. In *Encyclopedia of human behavior* (In V. S. R, Vol. 4,

- pp. 77–81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall.
- Bandura, Albert. (1978). Self-efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bargagliotti, L. A. (2011). Work engagement in nursing: A concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 68(6), 1414–1428. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2011.05859.x>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. In *Journal of Personality and Social Psychology* (Vol. 51, Issue 6, pp. 1173–1182). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Bohnenkamp, J. H., Hoover, S. A., Connors, E. H., Wissow, L., Bobo, N., & Mazyck, D. (2019). The Mental Health Training Intervention for School Nurses and Other Health Providers in Schools. *The Journal of School Nursing : The Official Publication of the National Association of School Nurses*, 35(6), 422–433. <https://doi.org/10.1177/1059840518785437>
- Caesens, G., & Stinglhamber, F. (2014). The relationship between perceived organizational support and work engagement: The role of self-efficacy and its outcomes. *Revue Europeenne de Psychologie Appliquee*, 64(5), 259–267. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2014.08.002>
- Cooper, A. (2014). *Exploring the use of non-cognitive factors in predicting college academic outcomes*. 97. <http://scholar.utc.edu/theses/117/>
- Cruz, M. D. La, Zarate, A., Zamarripa, J., Castillo, I., Borbon, A., Duarte, H., & Valenzuela, K. (2021). Grit , Self-Efficacy , Motivation and the Readiness to Change Index Toward Exercise in the Adult Population. *Frontiers In Psychology*, 12(August), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.732325>
- Davids, A. (2011). *The Relationship between Work Engagement, Self-Efficacy and Optimism among call centre agents* (Issue July). University of the Western Cape.
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The power of passion and perseverance*. Scribner/Simon & Schuster.
- Duckworth, A. L., & Quinn, P. D. (2009). Development and validation of the short Grit Scale (Grit-S). *Journal of Personality Assessment*, 91(2), 166–174. <https://doi.org/10.1080/00223890802634290>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5(FEB). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Gallup. (2014). *Five ways to improve employee engagement now*. <https://www.gallup.com/workplace/231581/five-ways-improve-employee-engagement.aspx>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hair, J., Hult, T., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications Ltd.

- Hair, Joseph F, Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). Partial least squares structural equation modeling with Research. In *Handbook of Market Research*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Hwang, M. (2017). A study on the relations between grit, self-efficacy, and language proficiency among Korean high school students. *Pan-Korea English Teachers Association*, 29(2), 145–164.
- Iqbal, M., Adawiyah, W. R., Suroso, A., & Wihuda, F. (2020). Exploring the impact of workplace spirituality on nurse work engagement: an empirical study on Indonesian government hospitals. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(3), 351–369. <https://doi.org/10.1108/IJOES-03-2019-0061>
- Kenny, D. A., Kashy, D. A., & Bolger, N. (1998). Data analysis in social psychology. In *The handbook of social psychology, Vols. 1-2, 4th ed.* (pp. 233–265). McGraw-Hill.
- Keyko, K. (2014). Work engagement in nursing practice: A relational ethics perspective. *Nursing Ethics*, 21(8), 879–889. <https://doi.org/10.1177/0969733014523167>
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610. <https://doi.org/10.1177/001316447003000308>
- Laschinger, H. K. S. (2010). *Staff nurse work engagement in canadian hospital settings: The influence of workplace empowerment and six areas of worklife* (In S. L. A). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806374.00035>
- Liu, J. (2021). The Role of Grit in Students' L2 Engagement in the English as a Foreign Language Classroom. *Frontiers in Psychology*, 12(September), 10–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.749844>
- Liu, J., Cho, S., & Putra, E. D. (2017). The moderating effect of self-efficacy and gender on work engagement for restaurant employees in the United States. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 624–642. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2015-0539>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>
- Pajares, F. (2007). *Motivation role of self-efficacy beliefs in self-regulated learning*. D. Schunk & B. Zimmerman (Eds.). *Motivation and Self-Regulated Learning: Theory, Research, and Applications*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Pennbrant, S., Nilsson, M. S., Öhlén, J., & Rudman, A. (2013). Mastering the professional role as a newly graduated registered nurse. *Nurse Education Today*, 33(7), 739–745. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2012.11.021>
- Pérez-Fuentes, M. del C., Jurado, M. del M. M., Martín, A. B. B., Márquez, M. del M. S., Martínez, Á. M., & Linares, J. J. G. (2018). The mediating role of perceived stress in the relationship of self-efficacy and work engagement in nurses. *Journal of Clinical Medicine*, 8(1), 10. <https://doi.org/10.3390/jcm8010010>
- Purwohedi, U. (2022). *Metode Penelitian Prinsip dan Praktek*. Raih Asa Sukses.
- Raphiphatthana, B., Jose, P. E., & Chobthamkit, P. (2019). The Association Between Mindfulness and Grit : an East vs West comparison. *Mindfulness*, 10(1), 146–158. <https://doi.org/10.1007/s12671-018-0961-9>
- Remegio, W., Rivera, R. R., Griffin, M. Q., & Fitzpatrick, J. J. (2021). The Professional Quality of Life and Work Engagement of Nurse Leaders. *Nurse Leader*, 19(1), 95–100. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.001>

- Saade, R., & Kira, D. (2009). Computer Anxiety in E-Learning : The Effect of Computer Self-Efficacy. *Journal of Information Technology Education*, 8, 16. <https://doi.org/10.28945/3386>
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I., & Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(1), 53–70.
- Santoso, T. B., Sarsono, S., & Istiatin, I. (2021). Competency, Collaboration, Motivation and Work Discipline Operation on The Performance of The Room Nurse at Orthopedic Prof Dr. R. Soeharso Hospital Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(3), 1099–1106.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., & Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies! *Journal of Business Research*, 69(10), 3998–4010. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.06.007>
- Schaufeli, C. C. L. B. C. D. T. (2016). What Makes Employees Engaged with Their Work? The Role of Self-Efficacy and Employee's Perceptions of Social Context Over Time. *Career Development International*, 21(2), 125–143. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- 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., Salanova, M., Gonzalez-Roma, 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. <https://doi.org/10.9790/487x-1810041925>
- Schunk, D. (1984). Enhancing Self-Efficacy and Achievement Through Rewards and Goals: Motivational and Informational Effects. *Journal of Educational Research*, 13(3), 576.
- Simpson, M. R. (2009). Engagement at work: A review of the literature. *International Journal of Nursing Studies*, 46(7), 1012–1024. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2008.05.003>
- 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. <https://doi.org/10.1177/2319510x18811776>
- Singh, M. J., & Chopra, V. G. (2016). Relationship among Workplace Spirituality, Work Engagement and Grit. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(11), 21–27. <https://doi.org/10.9790/487X-1811032127>
- Stump, G. S., Husman, J., & Brem, S. K. (2012). The Nursing Student Self-Efficacy Scale: development using item response theory. *Nursing Research*, 61(3), 149–158. <https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e318253a750>
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>
- Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, (2009).
- Usher, E. L., Li, C. R., Butz, A. R., & Rojas, J. P. (2019). Perseverant Grit and Self-Efficacy : Are Both Essential for Children ' s Academic Success ? *Journal Of Educational Psychology*, 111(5), 877–902.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational

- correlates of perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306–312. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
- Werfete, R. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Medis di Rumah Sakit Universitas Sumatera Utara Tahun 2020* [Universitas Sumatera Utara]. <http://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/30533>
- Wolters, C. A., & Hussain, M. (2015). Investigating grit and its relations with college students' self-regulated learning and academic achievement. *Metacognition and Learning*, 10(3), 293–311.
- Wong, S. L., & Wong, S. L. (2019). Relationship between interest and mathematics performance in a technology-enhanced learning context in Malaysia. *Research and Practice in Technology Enhanced Learning*, 14(1). <https://doi.org/10.1186/s41039-019-0114-3>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 183–200. <https://doi.org/10.1348/096317908X285633>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., & Fischbach, A. (2013). Work Engagement Among Employees Facing Emotional Demands. *Journal of Personnel Psychology*, 12(2), 74–84. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Publisher's Note

Imperium Research Institute remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.

Rights and permissions

Open Access. This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. If material is not included in the article's Creative Commons licence and your intended use is not permitted by statutory regulation or exceeds the permitted use, you will need to obtain permission directly from the copyright holder. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Cite this article

Safariningsih, R., Rizan, M., & Handaru, A. (2022). Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285 - 304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>



Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis

Journal of Strategic Management and Business Applications

Publisher : LPMP Imperium
Frequency : 2 issues per year (June & December)
ISSN (online) : 2655-237X [SK ISSN](#)
DOI : Prefix 10.36407
Accredited : [SINTA 3](#)