

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Kondisi lingkungan yang fluktuatif, tidak pasti, kompleks, dan ambigu di era saat ini dikenal sebagai era VUCA atau akronim dari *volatility, uncertainty, complexity and ambiguity* (Taskan dkk., 2022). Kebutuhan akan *work engagement* pada era VUCA saat ini, bukanlah suatu hal yang mudah. Karyawan yang diharapkan adalah karyawan yang efektif dan produktif. Bahkan, diperlukan juga karyawan yang mahir dalam digitalisasi teknologi, yakni transformasi informasi data ke dalam format digital (Machado dkk., 2019).

Situasi negara Indonesia di tahun 2023 merujuk pada keadaan potensi bonus demografi negara Indonesia di tahun 2045 yang didominasi oleh penduduk berusia produktif sehingga dapat meningkatkan perekonomian negara, yang didefinisikan sebagai "Indonesia Emas 2045" (Limanseto, 2023). Salah satu indikator kemajuan suatu negara adalah *growth domestik product* (GDP) per kapita, yang dihitung dengan cara menambahkan nilai GDP dengan neto, kemudian dibagi dengan jumlah penduduk.

Data laporan Badan Pusat Statistik Indonesia, (2024) menggambarkan perekonomian Indonesia pada triwulan IV-2023 menunjukkan bahwa Indonesia di tahun tersebut mengalami pertumbuhan populasi penduduk yang didominasi oleh usia produktif, dengan frekuensi populasi sebanyak 278.989.594 juta penduduk dengan tingkat signifikansi pengangguran sebesar 5.32%, penduduk miskin 9,36%, pengangguran terbuka 5.32 %, dengan koefisien pertumbuhan *Gross Domestic Product* (GDP) sebesar 5.04 % yang lebih rendah daripada tahun sebelumnya (5.31%), serta GDP per kapita yang belum mencapai titik optimal yakni IDR75.0 million/USD 4.919.7.

Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia memiliki perkembangan ekonomi dengan tingkat GDP yang besar, tetapi pendapatan perkapita yang masih belum optimal untuk dikatakan sebagai negara adidaya karena untuk mencapai indikator negara adidaya pendapatan per kapita yang harus digenjut hingga sekitar 13.000 USD. Untuk Mencapai

Indonesia Emas 2045 pendapatan perkapita optimal ada pada angka pertumbuhan ekonomi (GDP) sebesar 6-7%, hal ini menjadikan potential growth Indonesia terancam.

Menurut Presiden RI, Joko Widodo, tantangan yang dihadapi untuk mencapai optimasi visi tersebut adalah perlu ada peningkatan kualitas *human capital* yang kompeten (Al-Farraby, 2023). Hal ini merujuk pada urgensi dalam peningkatan kualitas *human capital* yang kompeten pada puncak demografi, mengindikasikan kesejahteraan berkelanjutan. Sebaliknya, jika *human capital* tidak kompeten, maka tidak terjadi bonus demografi, melainkan diduga dapat menjadi *overpopulasi* atau bahkan beban demografi. Dalam konteks Indonesia Emas 2045, berhubungan juga dengan ekonomi dan pendapatan *capital* negara berdasarkan produktivitas masyarakatnya.

Dari data laporan eksekutif BPS Provinsi Jawa Barat (2022), Mayoritas tenaga kerja di Jawa Barat bekerja sebagai karyawan penuh waktu (minimal 35 jam per minggu), yaitu 73.88 persen atau 17.32 juta orang pada Agustus 2022. Selain itu, diketahui juga jumlah karyawan secara nasional di Jawa Barat pada bulan Agustus 2022 *white collar* mengalami peningkatan sebanyak 0.84 juta tenaga kerja, bila dibandingkan dengan data karyawan per bulan Agustus 2021 (sebanyak 25.58 juta tenaga kerja).

Ketika terdapat persaingan pekerjaan di era VUCA yang kompetitif, individu seharusnya lebih berusaha untuk berjuang dalam pekerjaannya, mempertahankan kualitas kompetensi, dan profesionalisme pekerjaannya (Kuvalekar & Lipnowski, 2016; Staufenbiel & König, 2010).

Namun, fakta yang terjadi adalah lahirnya fenomena *counter productive* yang menghambat *work engagement*, yakni *quiet quitting*. Dikutip dari laman berita BBC News, yang ditulis Kudhail (2022) tentang fenomena “*quiet quitting*”, ia menjelaskan fenomena ini adalah sebuah *trend* situasi kerja yang terjadi ketika karyawan hanya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan kinerja batas minimum saja tanpa ada keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal kepada perusahaan. Keadaan kompetitif ini memberikan 2 pilihan kepada karyawan; jika individu memiliki *resiliensi* untuk berjuang,

bertahan dan berkompetensi maka dia akan meningkatkan kompetensi dan profesionalisme kerja. Di sisi lain, mereka akan mengalami dampak negatif *unproductivity* seperti stres kerja, burnout, dan *job insecurity* (Metin Camgoz dkk. 2016).

Penelitian ini berfokus pada produktivitas kerja karyawan Indonesia di *setting tempat* kerja medis atau rumah sakit. Dalam konteks pelayanan medis khususnya di rumah sakit, penelitian dari Aiken dkk. (2014) menemukan bahwa setiap terjadinya peningkatan 10% jumlah perawat yang kompeten berhubungan dengan penurunan tingkat kematian pasien di rumah sakit sebesar 7%. Artinya, kompetensi seorang tenaga pelayanan medis di era VUCA ini dapat berdampak signifikan terhadap kualitas pelayanan yang efektif dan produktivitas kerja para tenaga medis.

Untuk membuktikan adanya fenomena tersebut, peneliti melakukan studi awal pada Rumah Sakit Islam Assyifa di Kota Sukabumi. Berdasarkan hasil studi awal yang dilakukan di RSI Assyifa Kota Sukabumi, diketahui sebanyak 48.2% dari 447 karyawan merupakan karyawan tetap dan memiliki masa kerja lebih dari 2 tahun. Kemudian, peneliti mengukur tingkat *work engagement* dengan skala *work engagement* yang diadaptasi oleh Titien (2017) pada karyawan di RSI Assyifa dengan menggunakan survei kuesioner *online* (*google form*) yang dibagikan ke grup informasi umum perusahaan.

Sebanyak 52 orang karyawan berpartisipasi dalam studi awal ini (16 orang laki-laki dan 36 orang perempuan). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa sebanyak 83,73% karyawan di RSI Assyifa memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi. Kemudian, peneliti pun melakukan analisis *independen sample t-test* untuk mengetahui tingkat perbedaan keterikatan menurut kategori jenis kelamin. Hasil uji statistik menunjukkan tidak ada perbedaan tingkat *work engagement* pada kelompok laki-laki ($M = 84.56$) dan kelompok perempuan ($M = 83.36$) dengan nilai signifikansi 0.613 (> 0.5).

Pada **Tabel 1.1** juga dapat dilihat dengan jelas mengenai gambaran umum *work engagement* di RSI Assyifa. Dari 52 responden, sebanyak 52.8% karyawan merasa bersemangat ketika berangkat bekerja. Mereka juga memiliki semangat untuk tetap

bertahan menyelesaikan *job demands* (tuntutan tenaga kerjaan) walaupun mengalami kesulitan (52,8%). Sebanyak 50.9% responden bersikap bertanggung jawab dan bersikap profesional dalam bekerja dengan tidak menyerahkan tugas yang mereka kerjakan kepada orang lain walaupun tugas tersebut sulit (50.9%). Kemudian, 45.3% karyawan juga merasakan penghayatan bekerja dengan perasaan waktu yang berlalu begitu cepat ketika bekerja secara signifikan dan sebanyak 62.3% responden merasakan adanya sebuah kebanggaan dengan pekerjaan yang mereka miliki di RSI Assyifa.

Tabel 1. 1 Gambaran umum work engagement di RSI Assyifa

No	Item	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa bersemangat ketika berangkat bekerja	0%	0%	5.7%	52.8%	41.5%
2.	Saya memilih tetap bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun mengalami kesulitan	0 %	3.8%	5.7%	52.8%	37.7%
3.	Saya tidak akan menyerahkan pekerjaan saya kepada orang lain walaupun sulit	0%	11.3%	17%	50.9%	20.8%
4.	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saya	0%	0%	7.5%	30.2%	62.3%
5	Ketika bekerja, waktu berlalu begitu cepat	0%	1.1%	15.1%	37.7%	45.3%

***Keterangan:** STS =Sangat tidak sesuai; S = Sesuai; N= Netral; S=Sesuai; SS= Sangat sesuai

Selanjutnya, peneliti juga melakukan wawancara kepada salah seorang karyawan yang menjabat sebagai Kasubag Kepegawaian dan Diklat berinisial SD yang menjelaskan bahwa;

"Masa kerja.. yang pensiun rata-rata itu 24-37 tahun.. dengan sistem yang baik, dan biaya operasional yang baik, maka turnover karyawan di kami sangat minimal.. dan saya pikir ini prestasi, jadi karyawan kami itu tidak sampai 0,03% dalam satu tahun.. padahal dibatas minimal sampai 10% itu masih memungkinkan turnover di sebuah perusahaan, di kami tidak sampe seperti itu... ini adalah sebuah hal yang sulit terjadi di Kota Sukabumi".

Kemudian ia menyatakan bahwa "... masa kerja karyawan yang lama itu indikator bagi kami.. mereka betah.. senang.. nyaman.."

Berdasarkan wawancara di studi awal, terdapat gambaran fenomena *work engagement* yang baik di antara para karyawan RSI Assyifa. Hal ini menjadikan sebuah fenomena positif yang berbeda dari *quiet quitting* yang seharusnya. Sehingga, fenomena di perusahaan ini *unique* dan layak untuk diberikan sorotan untuk menjadi bahan penelitian *explanatory* dalam mengidentifikasi faktor-faktor (karakteristik) yang berpotensi untuk mempengaruhi *work engagement* pada suatu perusahaan atau jenis dukungan seperti apa yang diperlukan untuk mengintegrasikan nilai antara perusahaan dan tenaga kerja, serta pemenuhan kebutuhan diantara karyawan dan perusahaan.

Fenomena "*quiet quitting*" atau situasi degradasi produktivitas kerja karyawan dalam perspektif psikologi merupakan lawan kata dari *work-engagement*. Bakker (2011) mendefinisikan *work engagement* sebagai perilaku positif seorang karyawan ketika bekerja yang dikarakteristikan dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* menyoroti sikap semangat bekerja yang tinggi dan berkemampuan resiliensi ketika bekerja. *Dedication* merujuk pada sikap terlibat secara penuh, terlibat dalam tenaga kerjaan, dan antusias terhadap tantangan-tantangan kerja. *Absorption* mengarah pada kondisi karyawan yang ditandai dengan konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam terhadap pekerjaannya. *Work engagement* bukanlah sebuah karakteristik kepribadian, tetapi sebuah keadaan mental yang hadir dan menetap pada waktu yang lama atas reaksi khusus (Bakker & Albrecht, 2018a).

Work engagement memiliki beragam manfaat bagi perusahaan dan juga karyawan. Perusahaan akan mendapatkan hasil yang optimal dalam meraih tujuan perusahaan. Karyawan juga merasakan manfaatnya dengan *fulfillment* yang ditunjukkan dengan adanya performa kerja yang baik, inovatif, meningkatnya kerja sama tim, menunjukkan inisiatif untuk saling membantu kolega, dan sangat semangatnya dalam bekerja (Bakker & Albrecht, 2018; Leiter & Bakker, 2010). Selain itu, *work engagement* pun dapat menekan

angka *turnover intentions* (Agarwal & Gupta, 2018; Ayu dkk., 2015; Babakus dkk., 2017; Caesens dkk., 2016; De Simone dkk., 2018; Lu dkk., 2016; Memon dkk., 2021). Airila dkk. (2012) pun dalam tulisannya menegaskan kembali bahwa *work engagement* dapat memengaruhi performa kerja dan kondisi kerja, begitu pula memengaruhi produktivitas karyawan (Hanaysha, 2016; Sharma & Nambudiri, 2020).

Namun, *work engagement* pun semata-mata tidaklah menjadi hal yang selalu baik, *work engagement* juga berpotensi memberikan dampak buruk sebagaimana yang tertulis pada hasil temuan Caesens dkk. (2016) yang menegaskan *work engagement* memiliki sisi gelapnya, seperti memberikan dampak tekanan dan stres berlebihan pada karyawan sehingga meningkatkan terjadinya pertimbangan bagi karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*intention to quit/turnover intention*). Selain itu, sisi negatif *work engagement* juga berpotensi untuk menimbulkan *work-home conflict* (Bakker dkk., 2011; Listau dkk., 2017).

Dalam penelitian sebelumnya, *work engagement* kerap diteliti keterkaitannya ataupun variabel-variabel psikologi lain yang dapat mempengaruhinya. Tricahyadinata dkk. (2020) menemukan bahwa secara langsung, terdapat pengaruh negatif dari *workplace incivility* terhadap *work engagement*. Dalam uji mediasi, *work engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan bereperan sebagai mediator antara *workplace incivility* dan *turnover intention*. Diketahui pula bahwa wanita cenderung menurun tingkat *work engagement*-nya jika terpapar perilaku yang tidak sopan di tempat kerja (*workplace incivility*). Pada penelitian Kanste (2011) pun ditemukan bahwa *work engagement* memiliki hubungan secara positif terhadap *personal accomplishment*, *identification with organization*, *willingness to exert in organization's favour*, dan *occupational commitment*. Hal ini mengindikasikan bahwa *work engagement* dapat berfungsi sebagai variabel independen maupun sebagai variabel dependen.

Dalam konteks industri rumah sakit, Abdelhadi & Drach-Zahavy (2012) menemukan bahwa iklim pelayanan di rumah sakit (*Ward's climate for service*) mempengaruhi perilaku

perawat dalam memberikan perawatan yang berpusat pada pasien (*Patient-Centred Care Behaviours*) melalui pengaruhnya terhadap *work engagement* para perawat. Hal ini menunjukkan bahwa nakes dengan *work engagement* yang tinggi dapat memberikan pelayanan medis dengan kualitas pelayanan yang efektif.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut menunjukkan adanya pengaruh dalam lingkungan kerja yang secara signifikan mampu memberikan pengaruh terhadap *work engagement* sehingga *work engagement* para perawat menjadi faktor mediator antara *Ward's Climate for Service* dan *patient-centred care behaviours*. Maka secara praktisnya, manajer rumah sakit sebaiknya melakukan investasi untuk memfasilitasi iklim pelayanan yang positif di ruang kerja dengan memberikan penghargaan apresiasi yang tepat dan bijak, pembimbingan, dan praktek administratif yang sesuai agar dapat memberikan efektivitas kerja yang optimal di rumah sakit.

Beberapa penelitian mengujikan konstruk psikologi yang erat berhubungan dengan *work-engagement* pada konteks *work-place* dengan *job resilience* (Cao & Chen, 2019; Derbis & Jasiński, 2018; Wang dkk., 2017). Berdasarkan hasil penemuan (Fleig-Palmer dkk., 2009; Luthans, 2002), *job resilience* didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan *recovery* dalam situasi tantangan, kegagalan, dan profesionalisme dalam bekerja. Kemampuan ini juga mencakup *aptitude* untuk mempertahankan performa bekerja dalam situasi yang berubah-ubah (Williams & Shepherd, 2016). Meskipun variabel tersebut mengukur ketekunan individu, tetapi masih memiliki *limitasi* karena hanya berfokus pada ketahanan individu saja. Diperlukan faktor tambahan yang secara konsisten meningkatkan motivasi individu dalam bekerja.

Uniknya, fenomena *work engagement* yang tergambarkan di RSI Assyifa diduga lebih dipengaruhi oleh konstruk variabel yang mengukur ketahanan dalam pekerjaan (*job resilience*) dan konsistensi minat, yakni variabel *grit*. Hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara studi awal bahwa karyawan di RSI Assyifa memiliki masa kerja yang panjang disertai dengan *turnover rate* yang rendah. Mereka merasakan bahwa nilai-nilai islam yang

ada di perusahaan juga turut memperkuat minat mereka dalam bekerja. Pada studi awal pengukuran *work engagement*, sejumlah 62.3% dari 56 karyawan dengan masa kerja yang panjang menunjukkan bahwa kebanggaan terhadap minat pekerjaan mereka di RSI. Assyifa.

Menurut Southwick dkk. (2019), *grit* pada awalnya merupakan sebuah konstruk variabel psikologis pada ranah akademik dan *personality*, tetapi *grit* juga dapat berpotensi menjadi faktor kesuksesan bukan hanya pada ranah akademik, tetapi juga pada dunia kerja. Hal ini disebabkan oleh potensi *grit* dalam dunia bekerja yang berpotensi menjadi pengaruh *organizational outcome* (seperti halnya *work engagement*, performa kerja, dan *retention*) dengan perantara dari *organizational affordances* (seperti *person job-person organizational fit & otonomi tenaga kerja*) (Southwick dkk., 2019). *Grit* adalah sikap individu untuk tekun dalam menghadapi permasalahan yang terjadi, memiliki daya tahan dan *recovery* (*resilience*) dan konsistensi pada suatu hal jangka panjang (Southwick dkk., 2019). Hal tersebut yang menjadikan *grit* diduga lebih sempurna daripada variabel *job resilience*. Selain itu, karyawan yang memiliki *grit* juga berpotensi untuk sukses meskipun dihadapkan pada situasi berat yang menantang dalam hidup, terutama situasi yang memerlukan perjuangan berat dan jangka panjang (Duckworth & Quinn, 2009).

Dari sisi tenaga kerja, karyawan yang memiliki *grit* tentunya akan berkontribusi pada perusahaan/tempat di mana ia bekerja secara optimal dan efisien. Efektivitas yang diberikan dari karyawan kepada perusahaan tentu akan sangat *beneficials* khususnya pada *organizational outcome*. Hal ini selaras dengan riset yang dikemukakan oleh Jeong dkk. (2019) yang menyebutkan bahwa *grit* dapat meningkatkan *job involvement* dan menurunkan kecenderungan pegawai untuk berhenti bekerja (*turnover intentions*) serta beberapa hasil penelitian lainnya yang menemukan bahwa *grit* memiliki nilai asosiasi positif terhadap *work engagement* (Consiglio dkk., 2016; Fachrial & Nuranisa, 2022; Gonlepa dkk., 2023; Rusdi dkk., 2023; Safariningsih dkk., 2022; Suzuki dkk., 2015; Tiara & Rostiana, 2018).

Safariningsih dkk. (2022) menemukan bahwa *grit* secara parsial dapat memengaruhi hubungan positif antara *work engagement* dan *self efficacy*. Kemudian, *self efficacy* memberikan efek mediasi antara pengaruh *grit* terhadap *work engagement*. *Self efficacy* dalam penemuan ini memiliki peran *complementary mediation*, ketika ada atau tidak adanya variabel *self efficacy*, *grit* mampu memengaruhi *work engagement* dengan arah yang sama, yaitu positif (Safariningsih dkk., 2022). *Grit* juga secara signifikan memiliki pengaruh negatif terhadap *intention to quit* (Babakus dkk., 2017; Jean Paolo G. Lacap, 2020; Jeong dkk., 2019).

Penelitian Suzuki dkk. (2015) yang dilakukan pada orang dewasa madya dengan usia rata-rata 43 tahun sebanyak 1.134 karyawan aktif di Jepang menemukan bahwa karyawan yang memiliki *grit* atau *grittier individuals* faktanya memiliki nilai *work engagement* yang lebih besar untuk bekerja dibandingkan dengan karyawan yang memiliki *grit* lebih rendah dengan nilai koefisien determinasi sebesar 42%. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rusdi dkk. (2023) yang justru menemukan pengaruh *grit* terhadap *work engagement* di Indonesia pada generasi milenial hanya memiliki pengaruh sebesar 7.1% dari 159 karyawan.

Selain itu, pada suatu pengamatan ilmiah teridentifikasi sebuah variabel tambahan yang berpotensi kuat untuk hubungan *grit* dan *work engagement* pada karyawan dengan tingkat produktivitas atau masa kerja yang lama. Southwick dkk. (2019) mempertimbangkan dan merekomendasikan model penelitian yang dapat menjelaskan mengenai hubungan pengaruh antara *grit at work* terhadap *organizational outcome* (*retention, work engagement, and job performance*) dengan menambahkan faktor-faktor *organizational affordances* (*structural resources and opportunities, employee autonomy, person job fit, dan person organization fit*) yang diduga kuat dapat mengembangkan/meningkatkan pengaruh *grit* terhadap *organizational outcome* secara signifikan.

Terlihat jelas pada *organization affordances*, terdapat variabel yang dapat memiliki dua sisi yang harus dibangun oleh karyawan suatu perusahaan, yaitu *person organization fit*. *Person organization fit* (PO-Fit) adalah kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan dalam hal *value*, *goal*, dan karakteristik karyawan dan perusahaan yang disertai juga dengan pemenuhan tanggung jawab pekerjaannya (KSA's) (Kristof, 1996).

Para *expertise* menjelaskan pengertian mengenai *person organization fit* secara beragam. Kristof-Brown dkk. (2005) menjelaskan bahwa PO-Fit terdiri atas dua dimensi, yakni *supplementary fit* dan *complementary fit*. *Supplementary fit* adalah penghayatan karyawan mengenai kesesuaian nilai yang ada dalam diri karyawan dengan nilai yang berlaku di perusahaan, sedangkan *complementary fit* adalah apresiasi pemenuhan kebutuhan karyawan yang disediakan oleh Perusahaan. Gunawan (2020) menjelaskan bahwa pemenuhan *supplementary fit* dan *complementary fit* merujuk pada kebutuhan karyawan dan lingkungan sehingga kesesuaian nilai dan karakteristik antara perusahaan dengan karyawan berpotensi untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dan *organizational outcome* yang optimal.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki kontribusi pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement* (Bui dkk., 2017; Ünal & Turgut, 2015). Selain itu, menurut (Biswas & Bhatnagar, 2013; Farooqui & Nagendra, 2014; Lim dkk., 2019), *person organization fit* merupakan faktor *antecedents* yang paling signifikan terhadap *outcome* performa karyawan dalam bekerja. Hasil penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa *person organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *job satisfaction* dan *job performance*. Kemudian, PO-Fit selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *variable* ini juga memiliki pengaruh terhadap *less turnover intention* (Findik dkk., 2013; Moynihan & Pandey, 2007). Biswas dan Bhatnagar (2013) menemukan bahwa PO-fit mengarahkan karyawan pada komitmen dan loyalitas yang tinggi sehingga dapat membangun *work engagement* yang baik.

Namun, ada pula sisi kekurangan PO-Fit dalam dunia kerja. Karyawan yang memiliki PO-Fit yang tinggi juga dapat memberikan dampak negatif terhadap hambatan perubahan perusahaan yang diakibatkan oleh budaya kerja atau *values* yang sudah mengakar sehingga berpotensi membuat ketidakmampuan perusahaan untuk melihat urgensi dinamika perubahan perusahaan yang diperlukan untuk perkembangan zaman (Yaniv & Farkas, 2005).

Penelitian model sejenis, yakni pengaruh *grit* terhadap *work engagement* dengan moderasi PO-Fit telah dilakukan sebelumnya oleh Gonlepa dkk. (2023). Penelitiannya dilakukan terhadap 422 asisten peneliti di sebuah universitas di China, menunjukkan bahwa *work engagement* memperkuat hubungan antara *grit* dan *creativity* serta *feedback* juga memiliki pengaruh mediasi positif terhadap pengaruh *work engagement* dan *creativity*. Penelitian ini juga dengan jelas menemukan bahwa PO-Fit secara positif memoderasi pengaruh antara variabel *grit* dan *work engagement*.

Berdasarkan hasil studi literatur dan studi pendahuluan, peneliti ingin membuktikan saran dari model thesis Southwick dkk. (2019) dan Gonlepa dkk. (2023) untuk memprediksikan apakah variabel *person-organization fit* berpotensi untuk menjadi kontributor sebagai variabel moderator pengaruh *grit* dan *work engagement* pada karyawan di Indonesia, khususnya di Rumah Sakit Islam Assyifa. Dengan kata lain, penelitian ini mengidentifikasi dugaan bahwa untuk mencegah adanya beban demografi berupa *counter productive*, maka diperlukan *grit* dan *person organization fit* pada karyawan untuk meningkatkan *work engagement*-nya dengan cara mengukur variabel dugaan hipotesis terhadap *work engagement* yang ada di Rumah Sakit Islam Assyifa.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan khas bila dibandingkan dengan penelitian-penelitian terdahulu sehingga memiliki kualitas kelayakan yang dapat dipertanggung jawabkan kebaruannya. Pertama, pada aspek *novelty* empiris, yakni pengumpulan data pada karyawan dan perusahaan yang memiliki keunikan dengan karakteristik basis nilai-nilai Islam. Kedua, penelitian ini pun mengembangkan model konseptual dengan

memperhatikan variabel moderator dalam penelitiannya untuk mengujikan saran model *thesis* penelitian sebelumnya, yang menjadi poin tambahan bagi suatu penelitian atau *novelty* konseptual. Ketiga, Berdasarkan hasil kajian *literature review*, belum ada penelitian di Indonesia yang mengangkat model penelitian sejenis (Gonlepa dkk., 2023; Southwick dkk., 2019). Oleh karena itu, penelitian ini akan mengadaptasi model berdasarkan penelitian terdahulu yang disertai dengan relevansi dan setting konteks ketenagakerjaan yang baru di Indonesia, khususnya penambahan dinamika *grit at work* pada konteks karyawan medis-non medis di rumah sakit berbasis nilai Islamiah.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka peneliti mendedikasikan tulisan ilmiah yang akan menganalisis secara komprehensif dan melakukan penelitian mengenai ”Pengaruh *grit* terhadap *work engagement* dengan moderasi *person-organization fit* pada karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang muncul adalah:

- a. Apakah *grit* dan *person-organization fit* secara simultan berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa?
- b. Apakah *person-organization fit* berperan sebagai variabel moderator pada hubungan *grit* terhadap *work engagement* karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh simultan dari *grit* dan *person-organization fit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa.
- b. Untuk mengetahui peran *person-organization fit* sebagai moderator pengaruh *grit* terhadap *work engagement* pada karyawan di Rumah Sakit Islam Assyifa.

Manfaat Teoretis

Penelitian akan berimplikasi empiris terhadap dinamika *grit*, *person-organization fit*, dan *work engagement* didalam *scope* Psikologi I/O, Management, *education* dan *personality*.

Manfaat Praktis

- a. Menjadikan sebuah pertimbangan dan *awareness* bagi institusi pada *human capital* terkait pengembangan kebijakan dan strategi efektif pada *organizational outcome*.
- b. Hasil penelitian ini membuka peluang eksplorasi penelitian *longitudinal* dengan menciptakan jenis intervensi yang dapat meningkatkan *work engagement* karyawan dengan pengaruh *grit* atau moderasi *person organization fit*.

