

Sekolah Tinggi Teologi SAAT  
(Seminari Alkitab Asia Tenggara)

**HUBUNGAN *GRIT* DAN *WELL-BEING*  
DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA DOSEN  
UNIVERSITAS SWASTA DI SURABAYA**



Tesis Ini Diserahkan kepada

Dewan Pengajar STT SAAT

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar

Magister Teologi

oleh

**Catherine**

Malang, Jawa Timur

Juli 2020

## ABSTRAK

Catherine, 2020. *Hubungan antara Grit dan Well-Being dengan Keterikatan Kerja pada Dosen Universitas Swasta di Surabaya*. Tesis, Program Studi: Magister Teologi, Konsentrasi Konseling, Sekolah Tinggi Teologi SAAT, Malang. Pembimbing: Aileen Prochina Mamahit, Ph.D. dan Andreas Hauw, D.Th. x, 133.

Kata Kunci: *Grit*, *Well-Being*, Keterikatan Kerja.

Dosen sebagai *human capital* sebuah perguruan tinggi memegang peran yang sangat penting, bukan hanya untuk kemajuan universitas, tetapi juga dalam lingkup yang lebih luas untuk kemajuan sebuah bangsa. Kinerja dosen diukur salah satunya melalui prestasi yang ditunjukkan. Untuk menghasilkan prestasi kerja yang bermutu dan konsisten, ada banyak karakteristik di dalam diri seorang dosen yang memegang peranan. Dalam penelitian ini yang hendak disoroti adalah karakteristik *grit* dan *well-being* yang diduga berkorelasi dengan keterikatan kerja dosen.

Penelitian ini bertujuan menjawab pertanyaan-pertanyaan berikut: Apakah ada hubungan antara *grit* dengan keterikatan kerja? Apakah ada hubungan antara *well-being* dengan keterikatan kerja? Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan asumsi sampel yang dipilih berdasarkan masalah dan tujuan penulis.

Subjek penelitian adalah dosen yang bekerja penuh waktu pada universitas swasta di Surabaya. Data diperoleh dengan sistem daring, sebanyak 96 responden, terdiri dari tujuh universitas swasta. Instrumen yang digunakan adalah *grit scale* untuk mengukur derajat *grit*, *PERMA profiler* mengukur *well-being*, dan *UWES-9 scale* mengukur keterikatan kerja. Analisis data menggunakan metode uji *Pearson* untuk mengukur korelasi antara *grit* dan *well-being* dengan keterikatan kerja. Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah ada hubungan antara *grit* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya. Semakin tinggi *grit* maka semakin tinggi, keterikatan kerja dosen. Hipotesis kedua adalah ada hubungan antara *well-being* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya. Semakin tinggi *well-being*, semakin tinggi keterikatan kerja dosen.

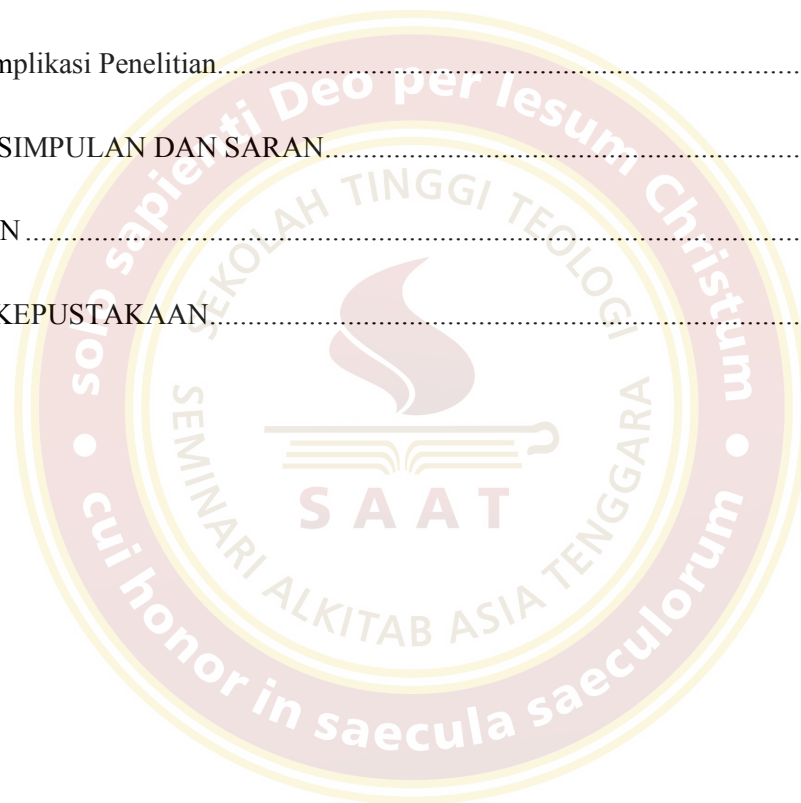
Hasil pengolahan data memperlihatkan adanya hubungan yang cukup tinggi dan signifikan antara *grit* dengan keterikatan kerja. Ada hubungan yang cukup tinggi dan signifikan positif antara *well-being* dengan keterikatan kerja.

## DAFTAR ISI

DAFTAR ILUSTRASI.....	x
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
Perumusan Masalah.....	10
Kerangka Teoretis.....	11
Hipotesis.....	11
Tujuan Penelitian.....	11
Cakupan dan Keterbatasan Penelitian.....	12
Sistematika Penulisan.....	12
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	14
Keterikatan Kerja.....	14
Sejarah Perkembangan Konsep Keterikatan Kerja.....	15
<i>Grit</i> .....	25
<i>Well-Being</i> .....	37
<i>Hedonic/Subjective Well-Being</i> .....	40
<i>Eudaimonic/Psychological Well-Being</i> .....	42
<i>Social Well-Being</i> dan <i>Flourish</i> .....	46
<i>Grit, Well-Being, Keterikatan Kerja</i> .....	52

BAB 3 TINJAUAN TEOLOGIS/ALKITABIAH.....	54
Keterikatan Kerja dalam Alkitab .....	54
Pengertian Bekerja .....	55
Teologi Bekerja.....	57
Teologi bekerja dalam Kerangka Eskatologis/Ciptaan Baru .....	59
Teologi bekerja dalam Kerangka Pneumatologis.....	69
Bekerja dan Identitas Manusia.....	80
Bekerja dan Kebaikan Bersama ( <i>Common Good</i> ) .....	82
Bekerja dan Ibadah.....	86
Bekerja, Sabat dan Istirahat .....	88
<i>Grit, Well-Being</i> , dan Keterikatan Kerja dalam Teologi Bekerja .....	91
BAB 4 METODOLOGI PENELITIAN.....	93
Desain Penelitian .....	93
Variabel Penelitian.....	94
Definisi Konseptual dan Definisi Operasional.....	95
Alat Ukur Penelitian.....	97
Subjek Penelitian .....	102
Teknik Sampling.....	102
Prosedur Penelitian .....	102
Prosedur Pengumpulan Data.....	103
Teknik Analisis Data.....	104
Keterbatasan Penelitian .....	104

BAB 5 HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI.....	106
Hasil Penelitian .....	106
Deskripsi Hasil Penelitian .....	106
Uji Hipotesis .....	109
Diskusi Hasil Penelitian .....	114
<i>Grit</i> dan Keterikatan Kerja .....	115
<i>Well-Being</i> dan Keterikatan Kerja.....	117
Implikasi Penelitian.....	121
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN.....	123
LAMPIRAN.....	126
DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	130



## DAFTAR ILUSTRASI

### Gambar

1. Kerangka Teoritis 11
2. Faktor-faktor yang menyertai dan memengaruhi keterikatan kerja serta akibat yang muncul 22
3. Adaptasi struktur hirarki *conscientiousness* dari Robert dan kawan-kawan 30

### Tabel

1. Perbandingan konsep well-being 50
2. Norma *Grit* 97
3. Tabel Usia 105
4. Tabel Jenis Kelamin 106
5. Tabel Lama Mengajar 106
6. Tabel Tingkat Pendidikan Formal 106
7. Tabel Agama 107
8. Tabel Pekerjaan Tambahan di luar Universitas 107
9. Tingkat Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja 107
10. Tingkat Kepuasan Terhadap Kebijakan Institusi 108
11. Tingkat Kepuasan Terhadap Profesi 108
12. Korelasi *Grit* dengan Keterikatan Kerja 109
13. Korelasi *Well-being* dengan Keterikatan Kerja 110
14. Korelasi Dimensi-dimensi Well-being (PERMA) dengan Keterikatan Kerja (WE) 111
15. Total Skor Tiap Variabel 113

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan tinggi merupakan salah satu ujung tombak kemajuan bangsa, yang melaluinya tiap individu ditempa agar menjadi profesional di berbagai bidang. Oleh karena itu kualitas institusi pendidikan tinggi mendapatkan perhatian penting, dan kinerja dosen menjadi salah satu tolok ukurnya.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No.14 tahun 2005 Bab I Pasal 1 tentang Guru dan Dosen, dosen adalah pendidik profesional dan keilmuan dengan tugas utama mentransformasikan; mengembangkan; menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni; melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat (tridharma perguruan tinggi). Hal kemudian ini dituangkan antara lain dalam bentuk beban kerja dengan kegiatan pokok seperti, merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan penelitian, melakukan tugas tambahan, dan melakukan pengabdian kepada masyarakat. Beban kerjanya paling sedikit sepadan dengan 12 (dua belas) Satuan Kredit Semester (SKS) dan paling banyak 16 (enam belas) SKS pada setiap semester sesuai dengan kualifikasi akademiknya.

Agar beban kerja dosen yang sangat berat dapat dilakukan dengan optimal, Pemerintah telah berupaya mengembangkan kompetensi dosen. Misalnya dengan memberikan program sertifikasi (serdos) sebagai bukti formal pengakuan terhadap dosen sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan tinggi. Tujuannya antara

lain menilai profesionalisme dosen, melindungi profesi dosen, meningkatkan proses dan hasil pendidikan, meningkatkan kesadaran akan tanggung-jawab dosen, dan mempercepat tercapainya tujuan pendidikan nasional.<sup>1</sup>

Upaya pemerintah lainnya adalah memberikan beasiswa pascasarjana sebagaimana dalam pasal 46 ayat 2 UU Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yaitu dosen harus memiliki kualifikasi akademik minimum lulusan program magister untuk program diploma dan program sarjana, dan lulusan program doktor untuk program pascasarjana. Semenjak dikeluarkannya program beasiswa dari Kementerian Riset dan Teknologi Republik Indonesia tahun 2011 hingga 2015 telah tercatat khusus untuk penerima beasiswa dalam negeri saja sebanyak 8826 untuk program magister dan 11.983 untuk program doktor.<sup>2</sup>

Ironisnya meski berbagai upaya telah dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan tinggi tetapi upaya reformasi ini tampaknya belum menyeluruh. Profesor Andrew Rosser dari Universitas Melbourne yang banyak melakukan penelitiannya di Indonesia mengatakan bahwa meskipun banyak perguruan tinggi mendorong dosen untuk membuat penelitian dan menulis jurnal dengan skala internasional, kualitasnya meragukan.<sup>3</sup>

Dari semua lembaga pengukuran kualitas pendidikan tinggi tingkat dunia, hanya QS *World University Rankings* pada tahun 2016 yang memasukkan Indonesia

---

<sup>1</sup>"Serba Serbi Serdos," LLDIKTI Wilayah XII, 21 Juli 2011, diakses 03 September 2020, <https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2011/07/21/serba-serbi-serdos.html>.

<sup>2</sup>"Pedoman Beasiswa Pendidikan Pascasarjana Dalam Negeri (BPP-DN)," Ristekdikti, 2009, diakses tanggal 3 September 2020, <http://beasiswa.ristekdikti.go.id/bppdn/index.php/home/pedoman>

<sup>3</sup>Ita, "Pendidikan Indonesia Sudah Merata Namun Kualitas Tidak Meningkat," *detiknews*, 21 November 2017, diakses 25 Januari 2020, [https://news.detik.com/abc-australia/d-3735729/pendidikan-indonesia-sudah-merata-namun-kualitas-tidak-meningkat?\\_ga=2.241466693.675709381.1579949328-410646421.1579949326](https://news.detik.com/abc-australia/d-3735729/pendidikan-indonesia-sudah-merata-namun-kualitas-tidak-meningkat?_ga=2.241466693.675709381.1579949328-410646421.1579949326).



dalam daftar 500 perguruan tinggi terbaik dunia, dengan urutan ke-358 diraih oleh Universitas Indonesia.<sup>4</sup> Lembaga lain bernama Universitas 21 (U21) tahun 2015 menakar performa sistem pendidikan tinggi dalam hal riset dan aktivitas akademik di 50 negara termasuk Indonesia. Pada kriteria lingkungan seperti proporsi peserta didik dan staf akademik, pengelolaan data perguruan tinggi, kualitas kebijakan, Indonesia menempati urutan ke-29. Pada kriteria jaringan seperti proporsi mahasiswa internasional dan jurnal internasional, akses publik pada laman universitas, menempati urutan ke-32. Pada kriteria *output* seperti jumlah karya ilmiah pada urutan ke-50. Secara keseluruhan berdasarkan U21, perguruan tinggi Indonesia menempati posisi paling bawah, yakni ke-50.<sup>5</sup>

Sungguh menjadi sebuah sumber introspeksi jika dalam kriteria sumber daya manusia, perguruan tinggi Indonesia menempati urutan paling bawah, sementara pemerintah telah melakukan upaya meningkatkan mutu dosen melalui berbagai program. Menarik untuk dieksplorasi lebih jauh bagaimana sesungguhnya aktualisasi beban kerja, kompetensi, dan kinerja dosen yang memengaruhi kualitas performa kerjanya. Faktor apa sajakah dari kompetensi dosen yang patut ditelaah lebih rinci, intervensi apa yang perlu dilakukan agar upaya-upaya yang selama ini telah dilakukan dapat membuahkan hasil yang sejalan, bahkan optimal.

Dalam dua dekade terakhir ini topik keterikatan kerja telah menjadi tren pembahasan dalam berbagai jurnal penelitian, baik dunia internasional maupun di Indonesia, baik di kalangan profesional maupun akademisi. Keterikatan kerja

---

<sup>4</sup>Taufik Mulyadin, "Menilik Kualitas Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia Di Mata Dunia, *Kompasiana* (blog)," 05 September 2016, diakses 25 Januari 2020, <https://www.kompasiana.com/mulyadintaufik/57ccde3915977332058b4568/menilik-kualitas-sistem-pendidikan-tinggi-indonesia-di-mata-dunia>.

<sup>5</sup>Ibid.

mengacu kepada keadaan pikiran yang positif, yang berkaitan dengan pekerjaan, dan ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* ditunjukkan dengan tingkat energi dan ketahanan yang tinggi saat bekerja. *Dedication* ditunjukkan sebagai rasa kebermaknaan, antusiasme, inspirasi, kebanggaan, dan tertantang. Sedangkan *absorption* ditunjukkan dengan sepenuhnya terkonsentrasi, dan menjadi asik dengan pekerjaan; yang membuat waktu berlalu dengan cepat, dan seseorang merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaannya.<sup>6</sup>

Pengukuran berkesinambungan mengenai keterikatan kerja dalam organisasi pernah dilakukan lembaga Gallup yang menunjukkan bahwa keterikatan kerja memberikan keuntungan bagi organisasi. Keuntungan ini antara lain: kepuasan kerja, komitmen pada perusahaan, rendahnya *turn-over*, meningkatnya inisiatif untuk belajar; dan secara emosional memiliki kelekatan pada organisasi sehingga bersedia melakukan *extra-mile* melebihi kontrak kerja. Dalam penelitian Bakker & Xanthopoulou tahun 2013, ditemukan tingkat kesalahan kerja pada karyawan yang *engaged* lebih rendah. Sebaliknya, mereka menunjukkan lebih banyak inovasi dan lebih efektif dalam bekerja.<sup>7</sup>

Berangkat dari pengertian keterikatan kerja di atas, maka jika dosen mempunyai derajat keterikatan kerja yang tinggi, seyogianya kualitas performanya akan tinggi pula. Bahkan dampak kelanjutannya—karena adanya inovasi dan kerja yang lebih efektif—semestinya kualitas penelitian yang dihasilkan dan mutu

---

<sup>6</sup>Angus C.H. Kuok dan Robert J. Taormina, "Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory," *Psychological Thought* 10, no. 2 (20 Oktober 2017): 262–287, diakses 25 Januari 2020, <https://doi.org/10.5964/psyc.v10i2.236>

<sup>7</sup>Jasmeet Singh dan Vandana Chopra, "Workplace Spirituality, Grit and Work Engagement," *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* (19 Desember 2018): 50-59, diakses 26 Januari 2020, <https://doi.org/10.1177/2319510X1881177>.

perguruan tinggi di Indonesia dapat berada pada penilaian yang memuaskan. Apalagi pernah ada penelitian yang dilakukan kepada lima perguruan tinggi swasta terbaik di Indonesia, oleh Zamralita, yang hasilnya menunjukkan bahwa 602 responden memiliki keterikatan kerja tinggi dengan skor rata-rata empat koma dua (4,2) dari maksimal skor lima (5).<sup>8</sup> Demikian juga disampaikan oleh pihak *Human Capital Management* di Universitas “X” di Surabaya, bahwa mayoritas dosen menunjukkan sikap yang merepresentasikan keterikatan kerja yang cukup tinggi seperti tekun, bersedia melakukan *extra-mile*, loyal pada organisasi. Namun, peneliti menduga ada faktor lain yang turut berperan, yang menyebabkan kualitas prestasi kerja para dosen masih belum memberikan kabar yang menggembirakan.

Menurut Putri Pertiwi, yang dikutip oleh Rahmatika Sari Amalia dan Cholicul Hadi, hasil riset Dale Carnegie Indonesia yang dirilis pada Oktober 2017 menyebutkan bahwa hanya 25% karyawan milenial yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan di mana mereka bekerja. Sisanya, sebanyak 66% terlibat sebagian dan 9% menolak terlibat.<sup>9</sup> Meskipun pada penelitian ini respondennya adalah karyawan, yang berarti belum tentu termasuk para dosen, tetapi secara umum dapat menginformasikan bahwa hanya sedikit karyawan— yang bisa jadi termasuk profesi dosen—yang *fully engaged*.

Ada dua hal yang memengaruhi keterikatan kerja yaitu *job resources* dan *personal resources*. *Job resources* meliputi aspek lingkungan fisik, sosial dan

---

<sup>8</sup>Zamralita Zamralita, “Pengaruh Kepribadian Terhadap Keterikatan Kerja (The Influence of Personality To Work Engagement),” *Indonesian Journal of Applied Sciences* 3, no. 3 (31 Desember 2013), diakses 25 Januari 2020, <https://doi.org/10.24198/ijas.v3i3.15054>.

<sup>9</sup>Rahmatika Sari Amalia dan Cholicul Hadi, “Peran Desain Pekerjaan Dan Karir Bagi Karyawan Generasi Milenial,” *Jurnal Fenomena* 28 no.1 (2019), diakses 03 September 2020, <https://doi.org/10.30966/fn.v28il.2421>

organisasi; gaji; peluang untuk berkarir; dukungan *supervisor* dan rekan kerja; umpan balik dari performa kerja; serta makna pekerjaan. *Personal resources* meliputi keyakinan akan kemampuan diri, rasa optimis, harapan mengenai masa depan, dan resiliensi.<sup>10</sup> Belakangan berkembang konsep baru yang dapat menjadi bagian dari *personal resources* yakni adanya gairah (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) untuk mencapai tujuan jangka panjang yang disebut dengan *grit*. Penelitian Von Culin dan kawan-kawan menunjukkan *grit* memiliki asosiasi yang cukup kuat dengan keterikatan kerja. Asosiasi yang cukup kuat terhadap keterikatan kerja ini ditunjukkan melalui kerja keras menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan kepentingan jangka panjang meskipun dihadapkan pada risiko gagal; tantangan; dan kesulitan dalam prosesnya.<sup>11</sup>

Penelitian lain dilakukan oleh Jasmeet Singh dan Vandana Gambhir Chopra, menunjukkan bahwa pekerjaan yang bermakna, konsistensi minat, dan ketekunan merupakan petunjuk yang paling signifikan terhadap tingkat keterikatan kerja. Penelitian ini juga mengatakan ketiga hal ini—pekerjaan yang bermakna, konsistensi minat, dan ketekunan—memiliki relasi positif terhadap perhatian dan *absorption* pada pekerjaan, yang adalah komponen dari keterikatan kerja. Bahkan kesimpulan mereka memperlihatkan bahwa *personal resources* seperti ketekunan merupakan tanda terbaik untuk keterikatan kerja dibandingkan *job resources*.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup>Nerinda Rizky Firdaus, "The Role of Positive Emotion as a Mediator between Psychological Capital and Work Engagement," *Journal of Educational, Health and Community Psychology* 8, no. 2 (30 Juni 2019): 85–104, diakses 26 Januari 2020, <https://doi.org/10.12928/jehcp.v8i2.12563>

<sup>11</sup>Katherine R. Von Culin, Eli Tsukayama, dan Angela L. Duckworth, "Unpacking Grit: Motivational Correlates of Perseverance and Passion for Long-Term Goals," *The Journal of Positive Psychology* 9, no. 4 (4 Juli 2014): 306–312, diakses 26 Januari 2020, <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>

<sup>12</sup>Singh dan Chopra, "Workplace Spirituality," 50-59.

Angela Duckworth yang secara khusus melakukan pendalaman mengenai *grit* menunjukkan bukti *grit* mampu memprediksi keberhasilan seseorang terlepas apakah ia memiliki talenta maupun tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi atau tidak. Hal ini dimungkinkan karena seseorang dengan ciri *grit* yang tinggi akan melakukan usaha (*effort*) latihan berkali-kali lipat. Ia sangat terlibat dan larut dalam usahanya atau *engaged* disertai dengan evaluasi pencapaian sebagai acuan untuk menetapkan target berikutnya. Usaha yang terus-menerus ini yang akhirnya menumbuhkan keterampilan (*skill*) dan eksplorasi yang lebih mendalam mengenai apa yang disukai seseorang (*passion*).<sup>13</sup>

Lantas jika dikatakan angka keterikatan kerja pada karyawan di Indonesia masih rendah, apakah berarti faktor *grit* yang memengaruhinya? Selanjutnya, jika sejumlah dosen di perguruan tinggi swasta di Indonesia memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi, apakah berarti mereka memiliki *grit* yang tinggi pula? Mungkinkah sebagian besar dosen di perguruan tinggi swasta Indonesia telah memiliki *passion* yang jelas dan kuat sehingga membuat mereka *fully engaged* pada peran dan tanggung-jawabnya? Pertanyaan-pertanyaan ini menjadi menarik untuk diteliti lebih jauh. Untuk itu peneliti mengangkat topik keterikatan kerja dan *grit* sebagai variabel dalam penelitian ini.

Selain itu, seseorang yang *fully engaged* dan memperlihatkan *grit* yang tinggi dalam pekerjaannya secara langsung maupun tidak akan memunculkan rasa puas dalam batin, bahagia, dan bermakna. Kontribusinya pada lingkungan menciptakan reaksi balik yang positif dari lingkungan terhadap penghayatan keberhargaan dirinya.

---

<sup>13</sup>Angela Duckworth, *Grit: The Power of Passion and Perseverance* (New York: Scribner, 2016). 161.

Selanjutnya, dalam proses menekuni dan mengatasi kesulitan dalam pekerjaannya, seseorang akan mengalami peningkatan kemampuan (*improvement*). Hal ini menggiring kepada produktivitas yang lebih besar, serta pencapaian prestasi yang lebih tinggi sehingga semakin mempertajam panggilan (*calling*) dan *passion* dalam profesinya. Dengan demikian, keterikatan kerja yang tinggi dapat membangun kesejahteraan yang otentik (*well-being*).<sup>14</sup>

Dalam konteks orang percaya, seseorang yang *fully engaged* terhadap pekerjaannya dan memiliki *grit* yang tinggi, disertai penghayatan sejahtera secara emosi; psikologis; dan sosial (*well-being*), seyogianya merupakan ekspresi *calling* dan *passion*. Hal ini terjadi karena bekerja adalah cerminan sifat Ilahi sekaligus mandat bahwa manusia harus bekerja. Seperti tertulis dalam teks Yoh. 5:17 “Bapaku bekerja sampai sekarang, maka Akupun bekerja juga” dan dalam teks Kej. 2:15: “TUHAN Allah mengambil manusia itu dan menempatkannya dalam taman Eden untuk mengusahakan dan memelihara taman itu.” Jadi, bekerja merupakan desain sempurna Ilahi yang diturunkan kepada manusia.

Lebih lanjut, seorang yang *fully engaged* dengan *grit* yang tinggi terhadap pekerjaannya seyogianya juga merupakan ekspresi ibadah dan ucapan syukur. Tetapi dalam kenyataannya, mereka yang memiliki karakteristik ini kerap kali bekerja secara berlebihan. Tidak jarang mereka terjebak kepada bentuk penyimpangan perilaku—bekerja sebagai kompensasi—*workaholism*. Hal ini juga dapat berdampak pada terganggunya kesehatan fisik. Antusiasme dan ketergugahan yang besar berubah menjadi komitmen yang eksekutif sehingga seseorang lupa beristirahat, memengaruhi

---

<sup>14</sup>Martin E.P. Seligman, *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being* (New York: Atria, 2013): 46.

relasi dengan orang lain, dan menimbulkan penghayatan stres. Seperti ditemukan dalam penelitian Akihito Shimazu bahwa keterikatan kerja yang berlebihan pada tingkatan tertentu dalam jangka pendek ternyata dapat menimbulkan tekanan mental.<sup>15</sup>

Umpan-balik negatif ini bukankah malah mengurangi tingkat kesukaan (*enjoyment*), kepuasan (*contentment*), upaya, dedikasi, juga komitmen seseorang dalam melakukan pekerjaannya? Ataukah justru umpan-balik negatif ini sebaliknya membuat seseorang semakin efektif dalam mengelola *engagement* dan tingkat *grit*-nya? Dapatkah keterikatan kerja dan *grit* seorang dosen berubah dari waktu ke waktu hanya karena derajat kesukaan, kepuasan (*well-being*) yang berubah? Untuk itu peneliti hendak mengukur juga aspek *well-being* dalam kaitannya dengan keterikatan kerja dan *grit*.

Dalam penelitian Antonio Ariza Montez dan kawan-kawan terhadap 142 biarawati di Eropa memperlihatkan bahwa semakin para biarawati ini terikat dalam pekerjaannya—meski mengalami tantangan yang sulit karena melayani kaum papah dan termarginalkan—semakin baik *well-being* mereka dalam lingkungan pelayanannya maupun dalam kehidupan personalnya.<sup>16</sup> Hal ini sejalan dengan prinsip Kekristenan bahwa manusia dipanggil untuk bekerja sebagai respons dari Allah yang bekerja, dengan sebuah prinsip bahwa bekerja adalah wujud melakukan kewajiban. Salah satu kewajibannya adalah untuk berelasi dengan orang lain sehingga selalu ada

---

<sup>15</sup>Akihito Shimazu et al., “Is Too Much Work Engagement Detrimental? Linear or Curvilinear Effects on Mental Health and Job Performance,” *Plos One* 13, no. 12 (26 Desember 2018): 17, diakses 27 Januari 2020, <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208684>

<sup>16</sup>Antonio Ariza-Montes et al., “Work Engagement and Flourishing at Work Among Nuns: The Moderating Role of Human Values,” *Frontiers in Psychology* 9 (2018), diakses 27 Januari 2020, <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01874>

ruang untuk berbagi. Tujuan berbagi ini bukan semata agar ada keadilan melainkan agar manusia hidup dalam keutuhan dan kelimpahan.<sup>17</sup>

Dengan demikian asumsi peneliti adalah jika seseorang dengan penuh kesadaran hendak mengejar apa yang paling berharga dalam hidupnya, sesuatu yang disebut luhur dan kebajikan, maka ia akan mengekspresikan dedikasi, antusiasme, keterikatan pada apa yang hendak diraihinya. Sekalipun ada kesulitan, ketekunannya tidak menyusut. Ia pun tidak akan terjebak kepada komitmen yang eksektif terhadap apa yang menjadi pengejarannya. Hal yang sama terjadi juga untuk profesi dosen.

Berangkat dari asumsi di atas, penelitian ini hendak difokuskan kepada keterikatan kerja pada dosen, dimana yang hendak diukur adalah apakah ada korelasinya dengan *grit* dan *well-being* dalam mereka melakukan peran dan tanggung-jawabnya.



**Perumusan Masalah**  
**SAAT**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis mengajukan beberapa rumusan permasalahan melalui pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya?
2. Apakah terdapat hubungan antara *well-being* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya?

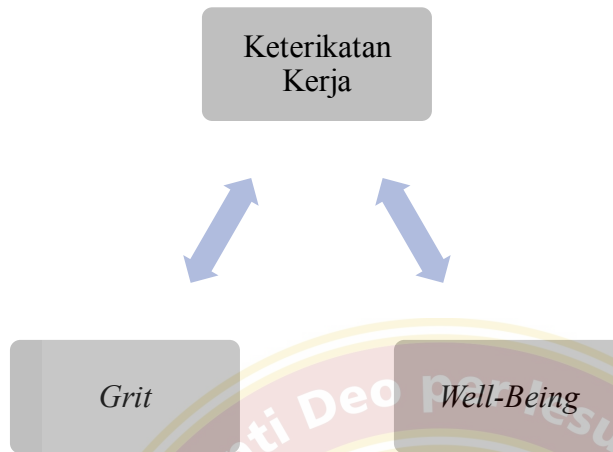
---

<sup>17</sup>David H. Jensen, *Responsive Labor: A Theology of Work* (Louisville: Westminster John Knox, 2006), 9.



## Kerangka Teoretis

Penjabaran masalah di atas digambarkan dalam gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Teoretis

### Hipotesis

Hipotesis untuk kerangka teoretis di atas adalah:

1. Ada hubungan antara *grit* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya. Semakin tinggi *grit*, semakin tinggi keterikatan kerja dosen.
2. Ada hubungan antara *well-being* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya. Semakin tinggi *well-being*, semakin tinggi keterikatan kerja dosen.

## Tujuan Penelitian

Dengan melakukan penelitian atas rumusan permasalahan yang telah disampaikan di atas, penulis berharap pertanyaan permasalahan mendapatkan jawaban

yang berguna bagi semua pihak, baik bagi penulis, subjek penelitian, dan universitas swasta di Surabaya.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang korelasi antara *grit* dan *well-being* dengan keterikatan kerja pada dosen universitas swasta di Surabaya, yang dapat berguna bagi dosen, pihak universitas, dan kalangan akademik bahwa:

1. *Grit* dan *well-being* berkorelasi atau tidak berkorelasi pada keterikatan kerja dosen.
2. Menyediakan dasar yang dapat dipertimbangkan kepada universitas dalam mengembangkan program tentang keterikatan kerja, *grit*, dan *well-being*.

### **Cakupan dan Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini, responden adalah dosen universitas swasta di Surabaya, dengan karakteristik dosen tetap. Keterbatasan penelitian ini adalah tidak memilah responden berdasarkan masa bekerja, tingkat usia, serta jabatan tambahan lainnya, seperti jabatan struktural.

### **Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi enam bab. Bab pertama berisi pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang permasalahan, rumusan permasalahan, tujuan penulisan dan sistematika penulisan.

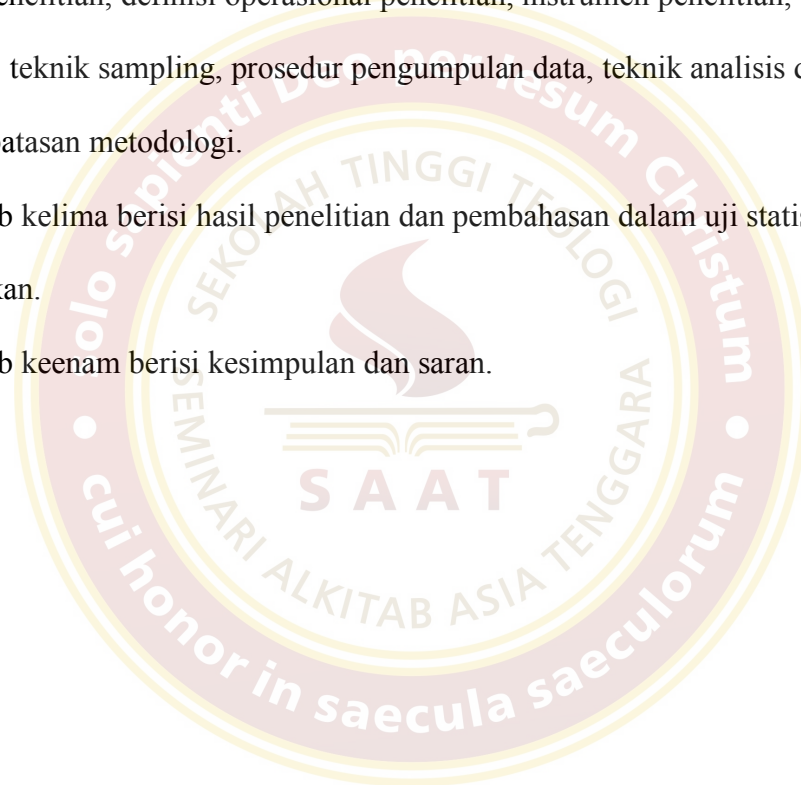
Bab kedua berisi tinjauan kepustakaan yang menjelaskan ketiga variabel penelitian, yaitu keterikatan kerja, *grit*, dan *well-being*, yang diakhiri dengan hipotesis penelitian.

Bab ketiga berisi tinjauan alkitabiah yang menjelaskan ketiga variabel penelitian yaitu keterikatan kerja, *grit*, dan *well-being*, serta kaitan antara ketiga variabel tersebut sesuai dengan firman Tuhan.

Bab keempat berisi metode penelitian yang mencakup desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional penelitian, instrumen penelitian, subjek penelitian, teknik sampling, prosedur pengumpulan data, teknik analisis data, asumsi dan keterbatasan metodologi.

Bab kelima berisi hasil penelitian dan pembahasan dalam uji statistika yang dilaksanakan.

Bab keenam berisi kesimpulan dan saran.



## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amalia, Rahmatika Sari, dan Cholicul Hadi, “Peran Desain Pekerjaan Dan Karir Bagi Karyawan Generasi Milenial,” *Jurnal Fenomena* 28 no.1 (2019). Diakses 03 September 2020. <http://doi.org/10.30966/fn.v28il.2421>
- Ariza-Montes, Antonio, Horacio Molina-Sánchez, Jesús Ramirez-Sobrino, dan Gabriele Giorgi. “Work Engagement and Flourishing at Work Among Nuns: The Moderating Role of Human Values.” *Frontiers in Psychology* 9, (2018). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01874>
- Bacchiocchi, Samuele. *Divine Rest for Human Restlessness*. Rome: The Pontifical Gregorian University Press, 1990.
- Badcock, Gary D., “Vocation.” Dalam *The Cambridge Dictionary of Christian Theology*, diedit oleh Ian A. McFarland, David A.S. Ferguson, Karen Kilby, dan Iain R. Torrance, 533-534. New York: Cambridge University Press, 2014.
- . “Calling/Vocation.” Dalam *Dictionary for Theological Interpretation of the Bible*, diedit oleh Kevin J. Vanhoozer, Craig G. Bartholomew, Daniel, J. Treiner, N.T. Wright, 94-96. Grand Rapids: Baker, 2005.
- Bender, Kimlyn J. “Christ, Creation and the Drama of Redemption: ‘The Play’s the Thing . . .’” *Scottish Journal of Theology* 62, no. 2 (Mei 2009): 149–74. <https://doi.org/10.1017/S0036930609004670>
- Butler, Julie, dan Margaret L. Kern. “The PERMA-Profilier: A Brief Multidimensional Measure of Flourishing.” *International Journal of Wellbeing* 6, no. 3 (2016). <http://doi.org/10.5502/ijw.v6i3.526>
- Campbell, George Van Pelt. “A Biblical Theology of the Common Good.” *Bibliotheca Sacra* 172, no. 686 (April 2015): 139–53. Diakses 21 Februari 2020. ATLASerials.
- Christian, Michael S., Adela S. Garza, dan Jerel E. Slaughter. “Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance.” *Personnel Psychology* 64, no. 1 (Maret 2011): 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Cosden, Darell. *A Theology of Work: Work and the New Creation*. Waynesboro: Paternoster, 2004.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Ed. ke-4. Thousand Oaks: SAGE, 2014.
- Diener, Ed. “Subjective Well-Being.” *Psychological Bulletin* 95 No.3 (1984): 544. Diakses 14 April 2020. <https://papers.ssrn.com/abstract=2162125>

- Dodge, Rachel, Annette Daly, Jan Huyton, dan Lalage Sanders. "The Challenge of Defining Wellbeing." *International Journal of Wellbeing* 2, no. 3 (28 Agustus 2012): 222–35. <https://doi.org/10.5502/ijw.v2i3.4>
- Duckworth, Angela. *Grit: The Power of Passion and Perseverance*. New York: Scribner, 2016.
- \_\_\_\_\_, dan James J. Gross. "Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success." *Current Directions in Psychological Science* 23, no. 5 (Oktober 2014): 319–25. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- \_\_\_\_\_, Christopher Peterson, Michael D. Matthews, dan Dennis R. Kelly. "Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals." *Journal of Personality and Social Psychology* 92, no. 6 (2007): 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Effendy, Nurlaila, dan Herlina Subandriyo. "Tingkat Flourishing Individu Dalam Organisasi PT X Dan PT Y." *EXPERIENTIA: Jurnal Psikologi Indonesia* 5, no. 1 (23 Oktober 2017): 1–17. <https://doi.org/10.33508/exp.v5i1.1548>
- Firdaus, Nerinda Rizky. "The Role of Positive Emotion as a Mediator between Psychological Capital and Work Engagement." *Journal of Educational, Health and Community Psychology* 8, no. 2 (30 Juni 2019): 85–104. <http://journal.uad.ac.id/index.php/Psychology/article/view/12563>
- Grudem, Wayne. *Systematic Theology: An Introduction to Biblical Doctrine*. Grudem vols. Leicester: InterVarsity, 1994.
- Hayuningtyas, Dyah Ratri I., dan Avin Fadilla Helmi. "Peran Kepemimpinan Otentik Terhadap Work Engagement Dosen Dengan Efikasi Diri Sebagai Mediator." *Gadjah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 1, no. 3 (25 Januari 2016). <https://doi.org/10.22146/gamajop.8814>
- Jensen, David H. *Responsive Labor: A Theology of Work*. Louisville: Westminster John Knox, 2006.
- Joshi, Ankur, Saket Kale, Satish Chandel, dan Dinesh Pal. "Likert Scale: Explored and Explained." *British Journal of Applied Science & Technology* 7 (10 Januari 2015): 396–403. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kaymaz, Kurtuluş, Umut Eroğlu, dan Yucel Sayilar. "Effect of Loneliness at Work on the Employees' Intention to Leave." *ISGUC, The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 16 (01 Januari 2014): 38–53. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2014.0241>
- Keyes, Corey L.M. "The Mental Health Continuum: From Languishing to Flourishing in Life." *Journal of Health and Social Behavior* 43, no. 2 (Juni 2002): 207. <https://doi.org/10.2307/3090197>
- Kristiana, Ika Febrian, Fajrianthi Fajrianthi, dan Urip Purwono. "Analisis RASCH dalam UTRECHT Work Scale-9 (UWES-9) Versi Bahasa Indonesia." *Jurnal*

*Psikologi* 17, no. 2 (16 Januari 2019): 204.  
<https://doi.org/10.14710/jp.17.2.204-217>

Kuok, Angus C.H., dan Robert J. Taormina. "Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory." *Psychological Thought* 10, no. 2 (20 Oktober 2017): 262–87. <https://doi.org/10.5964/psyct.v10i2.236>

Khan, Bisma Mazhar, dan Ali Mahmood Khan. "Grit, Happiness and Life Satisfaction among Professionals: A Correlational Study." *Journal of Psychology and Cognition* 02, no. 02 (2017). <https://doi.org/10.35841/psychology-cognition.2.2.123-132>

Nugroho, Sigit, Syahrul Akbar, dan Resi Vusvitasari. "Kajian Hubungan Koefisien Korelasi Pearson ( $r$ ), Spearman- $\rho$  ( $\rho$ ), Kendall- $\tau$  ( $\tau$ ), Gamma ( $G$ ), dan Somers ( $d_{yx}$ )." *GRADIEN: Jurnal Ilmiah MIPA* 4, no. 2 (2008): 372–81. Diakses 04 Mei 2020.  
<https://ejournal.unib.ac.id/index.php/gradien/article/view/279>

Keyes, Corey L.M., "Human Flourishing and Salutogenetics," dalam *Genetics of Psychological Well-Being: The Role of Heritability and Genetics in Positive Psychology*, ed. Michael Pluess, (Oxford: Oxford University Press, 2015).

Price, Paul C., *Psychology Research Methods: Core Skills and Concepts* (Boston: Flat World Knowledge, 2012): 167. Diakses 16 Maret 2020.  
<https://2012books.lardbucket.org/pdfs/psychology-research-methods-core-skills-and-concepts.pdf>

Pryfogle, Daniel. "Ekklesia as Enterprise: Discovering the Church at Work." *Review & Expositor* 115, no. 3 (Agustus 2018): 372–77.  
<https://doi.org/10.1177/0034637318786673>

Quinn, Benjamin T., dan Walter R. Strickland II. *Every Waking Hour: An Introduction to Work and Vocation for Christians*. Ashland: Lexham Press, 2016.

Renn, Stephen D. *Expository Dictionary of Bible Words*, 1061-1065. Peabody: Hendrickson, 2005.

Roberts, Brent W., Carl Lejuez, Robert F. Krueger, Jessica M. Richards, dan Patrick L. Hill. "What Is Conscientiousness and How Can It Be Assessed?" *Developmental Psychology* 50, no. 5 (2014): 1315–30.  
<https://doi.org/10.1037/a0031109>.

Ryff, Carol D., "Psychological Well-Being in Adult Life," *Current Direction in Psychological Science* 4, No.4 (Agustus 1995): 99-104. Diakses 18 April 2020.  
<http://doi.org/10.2307/20182342>

———. "Psychological Well-Being Revisited: Advances in the Science and Practice of Eudaimonia." *Psychotherapy and Psychosomatics* 83, no. 1 (2014): 10–28.  
<https://doi.org/10.1159/000353263>

- Sarwono, Jonathan. “Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif.” Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006. Adobe PDF ebook.
- Schaufeli, Wilmar. “Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Work Engagement in Everyday Life, Business, and Academia.” *Romanian Journal of Applied Psychology* 14 (10 April 2012): 3–10. Diakses 13 Mei 2020. [http://www.rjap.psihologietm.ro/Download/rjap141\\_1.pdf](http://www.rjap.psihologietm.ro/Download/rjap141_1.pdf)
- . “The Psychology of Engagement: What is Engagement,” dalam *Employee Engagement in Theory and Practice*, ed. Catherine Truss et al., (Oxon: Routledge, 2014): 19.
- Schmidt, Fabian T.C., Gabriel Nagy, Johanna Fleckenstein, Jens Möller, dan Jan Retelsdorf. “Same Same, but Different? Relations Between Facets of Conscientiousness and Grit.” *European Journal of Personality* 32, no. 6 (2018): 705–20. Diakses 04 April 2020. <https://doi.org/10.1002/per.2171>
- Seligman, Martin. “Flourish: Positive Psychology and Positive Interventions” dalam *The Tanner Lectures on Human Values Documents* (07 Oktober 2010): 231-243, diakses 18 April 2020, [https://tannerlectures.utah.edu/\\_documents/a-to-z/s/Seligman\\_10.pdf](https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/s/Seligman_10.pdf)
- . *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-Being*. New York: Atria, 2013.
- Shimazu, Akihito, Wilmar B. Schaufeli, Kazumi Kubota, Kazuhiro Watanabe, dan Norito Kawakami. “Is Too Much Work Engagement Detrimental? Linear or Curvilinear Effects on Mental Health and Job Performance.” *PLOS ONE* 13, no. 12 (26 Desember 2018): 1-17. Diakses 27 Januari 2020. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0208684>
- Simanullang, Retno Tri Wahyuni, dan Ika Zenita Ratnaningsih. “Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit X Kota Semarang.” *Jurnal Empati* 7, no. 4. (Oktober 2018): 290-296. Diakses 28 April 2020.
- Singh, Jasmeet, dan Vandana Chopra. “Workplace Spirituality, Grit and Work Engagement.” *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation* 14 (Desember 2018): 50-59. <https://doi.org/10.1177/2319510X18811776>
- Soto, Christopher J., “Big Five Personality Traits.” Dalam *The SAGE Encyclopedia of Lifespan Human Development*, M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, dan J. E. Lansford, ed. Thousand Oaks: SAGE, 2018. Diakses 4 April 2020. <http://doi.org/10.4135/9781506307633>
- Suzuki, Yuhei, Dai Tamesue, Kentaro Asahi, dan Yoshiki Ishikawa. “Grit and Work Engagement: A Cross-Sectional Study.” Diedit oleh Toshiyuki Ojima. *PLOS ONE* 10, no. 9 (03 September 2015): e0137501. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>

- Tiara, Stella, dan Rostiana Rostiana. "Peran Kualitas Kehidupan Kerja dan Grit Terhadap Keterikatan Kerja pada Generasi Millennial di Industri Perbankan." *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni* 2, no. 1 (01 Juni 2018): 342–49. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2il.1631>
- Utomo, Firman Ichsan Putra, Daisy Maria Tiffany Trigno, dan Lina Natalya. "Validitas PERMA *Well-Being* Versi Bahasa Indonesia." Makalah Mata Kuliah Pengukuran Psikologi, Universitas Surabaya, Surabaya, 2019), Adobe PDF ebook.
- Volf, Miroslav. "Eschaton, Creation, and Social Ethics." *Calvin Theological Journal* 30, no. 1 (April 1995): 130–43. Diakses 17 Februari 2020. ATLASerials.
- . "God at Work." *Word & World* 25, no. 4 (2005): 381–93. Diakses 17 Februari 2020. ATLASerials.
- . *Work in the Spirit: Toward the Theology of Work*. New York: Oxford University Press, 1991.
- Von Culin, Katherine R., Eli Tsukayama, dan Angela L. Duckworth. "Unpacking Grit: Motivational Correlates of Perseverance and Passion for Long-Term Goals." *The Journal of Positive Psychology* 9, no. 4 (04 Juli 2014): 306–12. <https://doi.org/10.1080/17439760.2014.898320>
- Zamralita, Zamralita. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Work Engagement." (The Influence of Personality To Work Engagement)." *Indonesian Journal of Applied Sciences* 3, no. 3 (31 Desember 2013). <https://doi.org/10.24198/ijas.v3i3.15054>