

PENGARUH *WORK MEANINGFULNESS* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* MELALUI *GRIT* PADA *SALESPERSON* GENERASI MILENIAL DI INDUSTRI PROPERTI DI SURABAYA

Wilson Nugroho¹

Program Business Management Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: ¹m31416177@john.petra.ac.id

Abstrak – *Work meaningfulness* didefinisikan sebagai sebuah nilai atau tujuan yang dinilai sebagai sesuatu yang penting dan berharga oleh sebagian individu berdasarkan standar dari individu itu sendiri, sedangkan *grit* adalah perpaduan antara hasrat dan ketekunan, dan *work engagement* adalah suatu kondisi yang optimal pada diri pekerja yang berisikan keterlibatan, komitmen, antusiasme, dan fokus dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Work meaningfulness* terhadap *Work engagement* melalui *grit* pada *Salesperson* generasi milenial di industri properti di Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Sebanyak 141 responden telah terlibat dalam pengisian kuesioner. Dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) hasil dari penelitian ini adalah *work meaningfulness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *work engagement* melalui *grit*.

Kata kunci: *work meaningfulness, grit, work engagement.*

Abstract – *Work meaningfulness* is defined as a value or goal that is considered as something important and valuable for some individuals based on the standards of the individual itself, while *grit* is a combination of passion and perseverance. Next, *work engagement* is an optimal condition in workers that contains involvement, commitment, enthusiasm, and focus to meet company goals. This study aims to determine the effect of *work meaningfulness* on *work engagement* through *grit* on millennial generation *salesperson* in the property industry in Surabaya. The type of research used is explanatory with a quantitative approach. A total of 141 respondents were involved in filling out the questionnaire. Using *Partial Least Squares* (PLS), the results of this study show that *work meaningfulness* has a positive and significant effect on *work engagement* through *grit*.

Keywords: *work meaningfulness, grit, work engagement.*

1. PENDAHULUAN

Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki berbagai kelebihan yang sangat menguntungkan mereka dalam persaingan dunia kerja, namun generasi milenial juga memiliki kelemahan dalam diri mereka yang akan menghambat mereka dalam bersaing di dunia kerja, yaitu generasi milenial memiliki keterlibatan dalam bekerja yang kurang. Hal ini di buktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Dale Carnegie Indonesia kepada 1.200 karyawan generasi milenial dan non milenial. Hasil yang didapat adalah hanya 25% generasi milenial yang terlibat penuh dalam pekerjaannya (Anjani, 2017), sedangkan dalam perusahaan *work engagement* karyawan merupakan hal yang penting (Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., 2015).

Tingkat ketahanan dalam kerja yang rendah juga merupakan hal yang dimiliki oleh generasi milenial (Giang, 2013). Tingkat ketahanan atau konsep *grit* dalam kerja yang rendah ditunjukkan dengan seseorang cenderung pasif dalam melakukan apa yang mereka kerjakan (Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B., 2011), kurang mampu memaknai dan memiliki tujuan dalam pekerjaan mereka (Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L., 2014). Seseorang dengan *grit* yang rendah juga memiliki

pengendalian diri yang kurang pada lingkungan kerja (Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. 2007).

Terdapat beberapa faktor penyebab rendahnya tingkat *grit* yang sering kali dikaitkan kepada generasi milenial. Beberapa faktor tersebut adalah tidak adanya dukungan dari sekitar, yang dapat menghambat *grit*. Penelitian Duckworth (2016) menunjukkan bahwa seseorang yang tidak mendapatkan dukungan dari lingkungannya akan cenderung menjadi pesimis, kehilangan minat, dan ketahanannya dalam mengerjakan sesuatu. Selanjutnya kepuasan yang didapat secara instan merupakan faktor penghambat terhadap *grit*, karena dengan adanya pencapaian secara instan mengakibatkan seseorang tergantung pada suatu kondisi yang nyaman dan ketika sebuah tantangan yang lebih besar datang, mereka akan cenderung mudah menyerah (Duckworth, 2016). Tingkat kepuasan kerja yang rendah juga merupakan suatu faktor yang mempengaruhi tingkat *grit* yang rendah (Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B., 2011).

Generasi milenial saat ini sudah masuk ke berbagai bidang profesi dalam dunia kerja. *Business Insider* telah menyusun daftar tentang pekerjaan-pekerjaan apa saja yang di gemari oleh para generasi milenial. Profesi yang sering dijabat oleh para generasi milenial mulai dari pengembang seluler dengan gaji 96,631 dolar AS hingga pada layanan pelanggan dengan gaji sebesar 43,924 dolar AS. *Staff* penjualan termasuk sebagai salah satu pekerjaan yang diminati oleh generasi milenial dengan gaji sebesar 53,891 dolar AS (Nurfadilah, 2018). *Salesperson* merupakan salah satu profesi bagian dari *staff* penjualan (Abelson, M., Kacmar, M., & Jackofsky, E., 1990) yang memiliki bagian penting dari sebuah perusahaan karena keberadaan dari *salesperson* akan mencerminkan wajah perusahaan sebagai baris terdepan yang berhadapan langsung *customer* (Twing- Kwong, S., Albaum, L. G., & Fullgrabe, L., 2013).

Memaknai pekerjaan bisa menjadi solusi terhadap rendahnya tingkat *grit* pada generasi milenial, karena salah satu faktor dari tingkat *grit* yang rendah adalah mengalami ketidakpuasan kerja (Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B., 2011), sedangkan memaknai kerja atau *work meaningfulness* merupakan salah satu cara mengatasi ketidakpuasan dalam pekerjaan (Caillier, 2020). Seseorang dapat dikatakan bahwa ia dapat memaknai sebuah pekerjaan apabila seseorang tersebut dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakannya memberikan nilai tambah pada dirinya, contohnya seperti dapat berkontribusi terhadap lingkungan, membuat seseorang dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi, dan dapat mendorong seseorang menciptakan sesuatu yang autentik yang berasal dari dirinya sendiri (Bowie, 1998). Seorang pekerja yang dapat memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang berharga dan merupakan sesuatu yang menjadi panggilan hidupnya akan memiliki sikap berbeda dengan para pekerja yang hanya memaknai pekerjaan hanya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Seseorang yang memaknai pekerjaan sebagai sesuatu yang berharga akan meluangkan waktunya dan terlihat lebih terlibat dalam pekerjaannya terlepas apakah mereka dibayar atau tidak dan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang hanya memaknai pekerjaan hanya sekedar memenuhi kebutuhan sehari-hari (Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B., 1997).

Dalam *work meaningfulness* terdapat tiga faktor yang mempengaruhi *meaningfulness* yang dimiliki oleh seseorang, yang pertama adalah *job resource* yang mengarah pada beberapa faktor

pada aspek fisik, sosial maupun secara organisasi yang dapat memberikan fasilitas untuk membantu pekerja dalam mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya psikologis maupun fisiologis serta membantu seseorang dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan. Kedua adalah *saliency of job resource*, dalam hal ini merujuk kepada seberapa penting sumber daya yang didapatkan oleh seseorang dalam menjalankan pekerjaan mereka. Ketiga, *personal resources* merujuk kepada sumber daya yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berasal dari dalam diri mereka sendiri seperti sifat, kepribadian, dan usia (Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., 2006).

Grit merupakan hal yang penting dalam seseorang dalam menjalani sebuah pekerjaan karena *grit* merupakan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan (Duckworth, A., & Gross, J. J., 2014), selain itu *grit* juga dapat menumbuhkan hal-hal yang positif bagi para pekerja dan salah satunya *work engagement* (Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y., 2015), karena rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan merupakan salah satu akibat dari tingkat *grit* yang rendah. *Work engagement* dalam sebuah perusahaan merupakan sebuah hal yang penting dan merupakan salah satu dari lima tantangan yang penting untuk dipenuhi, oleh karena itu banyak konsultan bisnis internasional mengklaim bahwa *work engagement* merupakan sebuah cara perusahaan dalam mencapai kesuksesan (Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B., 2015). Bakker (2015) juga menyatakan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi pada karyawan ditunjukkan dengan mereka akan melibatkan banyak upaya ketika bekerja dalam sebuah perusahaan dan menghasilkan hasil yang positif, baik secara pertumbuhan individu maupun perusahaan (Maslach, C., & Leiter, M. P., 2006).

Work meaningfulness dan *grit* beberapa tahun terakhir merupakan hal yang menarik bagi para akademisi, peneliti, maupun para pengusaha saat ini (Abubakar, N. J., Sighn, G., & Mohammed, I., 2018), dengan *grit* seseorang dapat bekerja lebih keras dan berkomitmen dalam melakukan pekerjaan di sebuah perusahaan serta merupakan salah satu faktor untuk mencapai kesuksesan selain bakat (Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R., 2007). *Work meaningfulness* yang dimiliki pegawai dapat membuat para karyawan lebih mendalami dan menemukan tujuan dalam pekerjaan mereka (Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M., 2014). Dalam penelitian ini penulis ingin meneliti hubungan antara variabel *work meaningfulness*, *grit*, dan *work engagement*.

2. LANDASAN TEORI

Work Meaningfulness

Work meaningfulness mengacu pada sebuah nilai atau tujuan yang dinilai sebagai sesuatu yang penting dan berharga oleh sebagian individu berdasarkan standar dari individu itu sendiri (May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M., 2004). Hal tersebut mencerminkan adanya ketertarikan intrinsik dari individu tersebut terhadap suatu tugas atau pekerjaan yang diberikan, terutama apabila pekerjaan tersebut melibatkan nilai-nilai yang diyakini oleh seseorang dalam peran suatu individu dalam pekerjaannya (Spreitzer, G. M., 1995).

Work meaningfulness juga dapat diartikan sebagai sebuah aktivitas fisik yang menyediakan sumber daya untuk menopang kehidupan sehari-hari yang menghasilkan suatu nilai yang berpengaruh signifikan terhadap kehidupan dari seorang individu (Baumeister, R. F., & Vohs, K. D., 2002),

Work meaningfulness memiliki empat dimensi di dalamnya yaitu, *developing inner self*, mengacu pada sikap dalam diri seseorang untuk dapat jujur dan terbuka terhadap diri mereka sendiri, mengalami perkembangan moral, dan dapat bersikap apa adanya. *Unity with others*, mengacu pada bagaimana seseorang dalam bekerja sama dengan orang lain, saling mendukung, memiliki rasa saling memiliki, dan memiliki kesamaan nilai. *Service to others* mengacu pada bagaimana seseorang memiliki kepekaan untuk berkontribusi pada kepentingan umum, dan *expressing full potential* datang dari bagaimana seseorang dapat mengekspresikan diri mereka, menunjukkan kreatifitas yang dimiliki, dan memiliki pencapaian serta tujuan.

Grit

Menurut (Duckworth, 2016) bahwa *grit* adalah perpaduan antara hasrat dan ketekunan. Seseorang yang memiliki *grit* akan mengetahui apa yang harus ditekuni dan dilakukan agar dapat mencapai tujuan mereka.

Duckworth (2016) juga mendefinisikan *grit* sebagai “*doing what you love, but not just falling in love—staying in love*”, yang pada intinya menggambarkan bahwa seseorang dengan *grit* akan menemukan sesuatu yang sangat disenangi oleh orang tersebut sehingga orang tersebut akan bekerja keras pada suatu bidang yang sangat disenanginya. Seseorang yang memiliki *grit* akan cenderung bekerja keras dan memiliki *outcome* yang positif, menggunakan kemampuan mereka untuk melewati sebuah tantangan yang ada dalam pekerjaan mereka untuk memenuhi tujuan mereka (Duckworth, 2016)

Menurut Duckworth (2016) terdapat dua dimensi yang dapat dijadikan acuan dalam mengukur tingkat *grit* dalam seseorang, yang telah dituangkan dalam *grit scale* yang berfungsi untuk mengukur tingkat *grit* yang ada dalam diri seseorang. Dimensi tersebut adalah *consistency of interest* adalah kecenderungan untuk tidak meninggalkan suatu pekerjaan atau sesuatu minat yang dimiliki untuk perubahan semata walaupun mengalami tantangan dalam mencapai tujuan mereka, dan *perseverance of effort* mengacu pada sebuah tekad yang bulat yang dimiliki seseorang begitu suatu tujuan telah diputuskan dari awal dan memiliki kecenderungan untuk bertahan serta bekerja keras dalam suatu pekerjaan walaupun dalam prosesnya seringkali terjadi hambatan dan tantangan.

Work Engagement

Work engagement adalah suatu kondisi yang optimal pada diri pekerja yang berisikan keterlibatan, komitmen, antusiasme, dan focus dalam rangka memenuhi tujuan perusahaan (Macey, W. H., & Schneider, B., 2008), selain itu *work engagement* adalah sebuah tingkat pengidentifikasi karyawan dan pekerjaannya dimana seorang pekerja berperan secara aktif dalam pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat *work engagement* yang tinggi akan mengenal dan menguasai bidang pekerjaan yang mereka lakukan (Roberts, B., Harms, P., Smith, J., Wood, D., & Webb, M., 2006).

Work engagement merupakan hal yang bersifat individual yang berarti bahwa setiap individu memiliki tingkat *work engagement* yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh pandangan seseorang terhadap mereka (Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B., 2003).

Work engagement, menurut Schaufeli dan Bakker (2003) memiliki 3 dimensi, yaitu. *Vigour* berhubungan dengan tingkat energi yang dikeluarkan oleh seseorang, kemauan untuk memberikan usaha dan menunjukkan ketekunan yang ditunjukkan oleh seseorang. *Selanjutnya* adalah *dedication* berhubungan dengan antusiasme atas sebuah pekerjaan selain itu para pekerja juga menganggap pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga, menginspirasi dan menantang, serta menunjukkan kebanggaan dalam bekerja, dan *absorption* menggambarkan bagaimana mereka mengerjakan pekerjaan mereka dengan totalitas, sukarela, dan menyatu dengan pekerjaan yang mereka kerjakan.

Hubungan antar Konsep dan Hipotesis

Hubungan Work Meaningfulness dengan Grit

Menurut J Singh (2016) seseorang yang menemukan suatu nilai yang dirasa penting dalam pekerjaan mereka, atau ketika sebuah perusahaan menyediakan hal-hal yang dirasa penting bagi para karyawan, seperti perusahaan membangun sebuah komunitas dalam pekerjaan yang memungkinkan para pekerja untuk berkembang, akan dapat meningkatkan tingkat *grit* dalam diri masing-masing pekerja. Hal ini disebabkan para karyawan merasakan bahwa pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan mereka tidak hanya secara fisik namun juga secara batin dan merasa mendapatkan penghargaan secara eksternal dari pekerjaan tersebut.

H_1 : *Work Meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan pada *grit*.

Hubungan Grit dengan Work Engagement

Menurut Suzuki (2015) seseorang dengan *grit* yang baik akan cenderung lebih fokus dan terlibat dalam pekerjaannya, selain itu seseorang dengan *grit* akan mencari kebahagiaan mereka melalui keterlibatan mereka dalam bekerja. Dalam penelitian ini penulis berusaha untuk menganalisis hubungan antara *grit* dan *work engagement* pada *salesperson* generasi milenial. *Grit* juga dinilai sebagai suatu variabel yang sangat berpengaruh pada *work engagement*, karena dengan adanya *grit* dapat mengembangkan kesejahteraan dan pola pikir sehingga dapat meningkatkan *work engagement* (Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K., 2019). $H_2 =$ *Grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

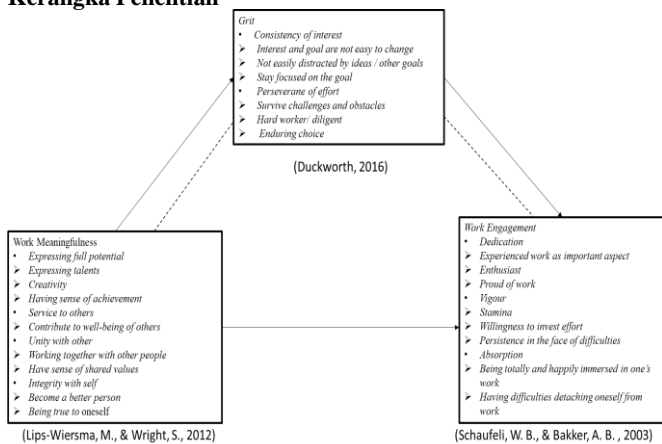
Hubungan Work Meaningfulness dengan Work Engagement

Kebermaknaan dalam sebuah pekerjaan adalah hal yang sangat penting (Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E., 2006). Hal ini terjadi ketika kondisi dimana seorang karyawan menganggap bahwa pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang berharga dan bermakna. Secara tidak langsung maka karyawan tersebut akan cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena dengan adanya kebermaknaan yang dirasakan para pekerja, akan membuat mereka merasa dihargai. Seligman (2002) menyatakan bahwa dengan adanya *work meaningfulness* akan memungkinkan individu menemukan tujuan, signifikansi, dan pentingnya sebuah pekerjaan yang mereka miliki, selain itu *work meaningfulness* memungkinkan karyawan merasakan rasa kepemilikan dan rasa tanggung jawab. *Work meaningfulness* memungkinkan mereka untuk memberikan upaya secara penuh dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan perusahaan (May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M., 2004). $H_3 =$ *Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*.

Hubungan Work Meaningfulness dengan Work Engagement melalui Grit

Selain meneliti pengaruh langsung antar variabel dalam penelitian ini juga menganalisis mengenai hubungan tidak langsung dari *work meaningfulness* dengan *work engagement* pada *salesperson* generasi milenial di industri properti di Surabaya, oleh karena itu berdasarkan hubungan antar konsep yang telah dijelaskan diatas antara *work meaningfulness* dengan *grit* dan hubungan *grit* dengan *work engagement* maka dapat disimpulkan hipotesis ke empat yang berbunyi. $H_4 =$ *Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *grit*.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka penelitian

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausal eksplanatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan cara membangun sebuah hipotesis serta menguji hipotesis tersebut secara empirik dengan data-data yang didapatkan di lapangan (Ferdinand, 2014: 7).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi menurut Ferdinand (2014: 171) merupakan gabungan dari seluruh element baik berbentuk peristiwa, hal, maupun seseorang yang memiliki kesamaan dalam karakteristik yang menjadi pilihan dalam sebuah penelitian dan dipandang sebagai sebuah semesta dalam penelitian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh *salesperson* yang bekerja pada industri properti di Surabaya dengan karakteristik populasi, lahir pada tahun 1995 hingga 2002, memasarkan produk berupa rumah dan apartemen, serta memasarkan produknya di daerah Surabaya, Sidoarjo, dan Gresik.

Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* karena dengan menggunakan teknik ini tidak memberikan kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi sampel dalam penelitian, melainkan melalui pertimbangan peneliti itu sendiri (Ferdinand, 2014 p.171). Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana peneliti memilih anggota populasi yang ingin dijadikan sampel yang berdasarkan penilaian dan kriteria tertentu. Penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan pedoman dalam Ferdinand (2014, p.173) yang mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500, sehingga penentuan jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *rule of thumb* yang akan dianalisis menggunakan PLS. Berikut rumus *rule of thumb* untuk analisis PLS pada penelitian ini:

Rumus 3.1 Rule of Thumb

$$\begin{aligned} \text{Sampel} &= 6 \times \text{Jumlah Jalur} \\ &= 6 \times 24 \\ &= 144 \end{aligned}$$

Dari perhitungan dalam rumus diatas maka ditetapkan bahwa jumlah minimum dari sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah minimal 144 responden dari *salesperson* generasi milenial pada perusahaan yang bergerak di industri properti di Surabaya.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data menggunakan angket melalui *Google Form* yang di buat melalui *Google*. Angket adalah teknik pengumpulan data berupa seperangkat pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada responden. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu angket tertutup, dimana pada angket telah disediakan beberapa opsi jawaban yang dapat dipilih oleh responden untuk menjawab pertanyaan dalam angket. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dimana responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diberikan telah diberikan skor 1-5 pada setiap opsi jawaban

Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu bentuk dari analisis yang digunakan untuk memberikan sebuah gambaran yang valid atau merupakan sebuah bukti empiris pada data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian (Ferdinand, 2014, p.229). Analisis yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah analisis nilai *mean* atau rata-rata. **Partial Least Square (PLS)** Dalam penelitian ini akan digunakan teknik analisis data yang akan menggunakan sebuah aplikasi yaitu *Partial Least Square (PLS)*. PLS merupakan sebuah metode dalam menganalisis data yang tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan dengan jumlah sampel yang terhitung kecil (Ghozali, 2016). PLS digunakan untuk membantu peneliti dalam mendapatkan nilai variabel laten untuk melakukan prediksi. PLS terdiri dari dua model pengukuran yaitu *inner model* dan *outer model*

Outer Model

Outer model (model pengukuran) digunakan untuk menilai uji *convergent validity* dan uji *discriminant validity*. Uji *convergent validity* adalah sebuah pengukuran validitas yang di dalamnya menggunakan banyak indikator dan memiliki dua sub tipe yaitu, seberapa baik indikator-indikator dari suatu konstruk bertemu atau seberapa baik indikator dari konstruk yang berbeda bertemu (Neuman, 2014, p.217). Uji validitas dapat tercapai ketika indikator pada suatu konstruksi dapat mencapai nilai korelasi yang baik dan *loading score* yang cukup. Dalam hal ini, nilai *loading* yang diharapkan adalah 0.7 dengan *communality* >0,5 dan AVE >0,5 (Abdillah, W., & Hartono, J. , 2015).

Uji *discriminant validity* merupakan kebalikan dari uji *convergent validity* jenis pengukuran validitas ini digunakan kepada banyak indikator berdasarkan gagasan bahwa indikator tersebut memiliki konstruk yang berbeda-beda. Dalam uji *discriminant validity* dapat dinilai dengan nilai *cross loading* yaitu >0,7, selain *cross loading* uji *discriminant validity* dapat dinilai dengan membandingkan akar AVE setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Suatu model dinyatakan valid apabila memiliki diskriminan yang cukup jika akar AVE > korelasi antar konstruk (Abdillah, W., & Hartono, J. , 2015). Di dalam *outer model* dilakukan juga uji reliabilitas untuk memastikan bahwa pengukuran dilakukan secara konsisten. Secara umum, reliabilitas yang memiliki nilai kurang dari 0,6 dianggap lemah sedangkan nilai diatas 0,7 dapat diterima (Sekaran et al., 2016, p.290).

Inner model

Uji yang dilakukan pada inner model dengan melihat R2 dari konstruk, dalam hal ini nilai R2 mengacu pada seberapa besar suatu variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen (Sekaran et al., 2016, p.290). Skor inner model ditunjukkan dari nilai *T-statistic* dimana nilai harus >1,96 dalam hipotesis *two-tailed*, sedangkan untuk *one-tailed* sebesar >1,64 (Sekaran, 2016) Selain melakukan uji R² pada *inner model*, juga akan dilakukan uji Q² atau (*predictive relevance*) dengan rumus sebagai berikut:

Rumus 3.2 Predictive Relevance

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) \times (1 - R2^2) \times \dots (1 - RP^2)$$

Dalam *inner model* terdapat dua pengujian. Uji langsung ditujukan untuk melihat pengaruh yang terjadi di koefisien jalur dari satu variabel ke variabel lainnya secara langsung, dan Uji tidak langsung yang digunakan untuk melihat urutan jalur melalui satu atau lebih variabel perantara

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Pada penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis *mean* atau nilai rata-rata dari setiap dimensi dan indikator

Work Meaningfulness

Tabel 1 Hasil Mean Work Meaningfulness

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation	Keterangan
X1	Expressing talents	4.362	0.687	Tinggi
X2	Creativity	4.199	0.783	Tinggi
X3	Having a sense of achievement	4.404	0.714	Tinggi
X4	Contribute to well-being of others	4.376	0.71	Tinggi
X5	Working together with other people	4.397	0.743	Tinggi
X6	Have sense of shared values	4.099	0.828	Tinggi

X7	Have sense of belonging	4.553	0.709	Tinggi
X8	Become a better person	4.56	0.747	Tinggi
X9	Being true to oneself	4.504	0.701	Tinggi

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Pada variabel *work meaningfulness* indikator yang paling dominan di antara variable lain adalah indikator *Become a better person* dengan *mean* sebesar 4,56 dan standar deviasi yaitu 0,747 hal ini menandakan bahwa dengan memaknai kerja, responden dapat mengembangkan diri dalam segi kemampuan baik itu dari segi skill maupun dengan sisi perilaku mereka untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Grit

Tabel 2 Hasil Mean Grit

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation	Keterangan
Z1	Interest and goal are not easy to change	4.326	0.729	Tinggi
Z2	Not easily distracted by ideas / other goals	4.348	0.724	Tinggi
Z3	Stay focused on the goal	4.248	0.791	Tinggi
Z4	Survive challenges and obstacles	4.482	0.749	Tinggi
Z5	Hard worker / diligent	4.433	0.698	Tinggi
Z6	Enduring choices	4.397	0.743	Tinggi

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Pada variabel *grit*, *survive challenges and obstacles* merupakan indikator yang paling dominan diantara indikator-indikator yang lain dengan nilai 4.482 dan standar deviasi 0.749 yang berarti dengan adanya *grit* responden menjadi pribadi yang tangguh karena mereka mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan tantangan dalam menjalani pekerjaan mereka.

Work Engagement

Tabel 3 Hasil Mean Work Engagement

Kode Indikator	Indikator	Mean	Standard Deviation	Keterangan
Y1	Experienced work as important aspect	4.376	0.73	Tinggi
Y2	Enthusiastic Proud of the work	4.071	0.75	Tinggi
Y3	Stamina	4.326	0.767	Tinggi
Y4	Willingness to invest effort	4.553	0.748	Tinggi
Y5	Persistence in the face of difficulties	4.496	0.701	Tinggi
Y6		4.461	0.749	Tinggi

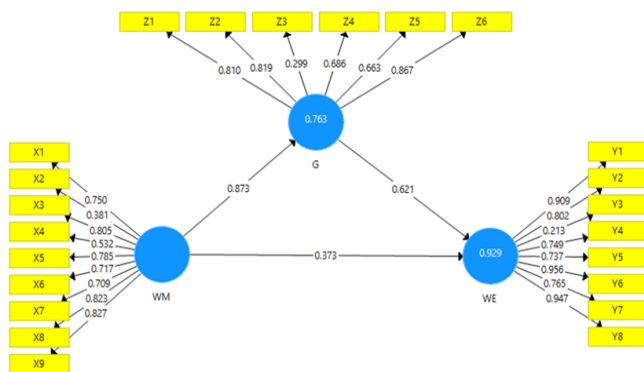
	<i>Being totally and happily immersed in one's work</i>	4.532	0.636	Tinggi
Y7	<i>Having difficulties detaching oneself from</i>	4.468	0.749	Tinggi

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Pada variabel *work engagement*, *stamina* merupakan indikator yang paling dominan diantara indikator-indikator la dengan mean tertinggi pertama adalah *stamina* dengan mean 4.553 dengan standar deviasi 0.748 yang berarti dengan adanya *work engagement* responden memiliki tenaga dan kekuatan secara fisik yang berlimpah ketika seseorang sedang bekerja.

Evaluasi Outer model
Convergent Validity

Pada *convergent validity*, validitas data dapat dilihat melalui nilai melalui *loading*, setelah dinyatakan valid data dari penelitian dapat digunakan untuk melakukan tahap analisa selanjutnya. Indikator dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* >0.5 dan AVE 0,5 (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., 2014)



Gambar 2 Hasil Uji Validitas Konvergen

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Tabel 4 Skor Outer Loading dan AVE

Variabel dan Nilai AVE	Indikator	Skor Outer Loading	Keterangan
<i>Work Meaningfulness</i> (X) (AVE = 0,515)	X1	0.750	Valid
	X2	0.381	Tidak Valid
	X3	0.805	Valid
	X4	0.532	Valid
	X5	0.785	Valid
	X6	0.717	Valid
	X7	0.709	Valid
	X8	0.823	Valid
	X9	0.827	Valid
<i>Grit</i> (Z) (AVE = 0.513)	Z1	0.810	Valid
	Z2	0.819	Valid
	Z3	0.299	Tidak Valid
	Z4	0.686	Valid
	Z5	0.663	Valid
	Z6	0.867	Valid

<i>Work Engagement</i> (Y)	Y2	0.802	Valid
(AVE = 0,627)	Y3	0.213	Tidak Valid
	Y4	0.749	Valid
	Y5	0.737	Valid
	Y6	0.956	Valid
	Y7	0.765	Valid
	Y8	0.947	Valid

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE diatas 0.5 yang merupakan syarat dari validitas suatu variabel yaitu *grit* dengan nilai 0.513, *work engagement* sebesar 0.627 dan *work meaningfulness* dengan nilai AVE 0.515.

Descriminant Validity

Tabel 5 Nilai Cross Loading

Indikator	G	WE	WM	Keterangan
X1	0,733	0,739	0,750	Valid
X2	0,261	0,317	0,381	Valid
X3	0,805	0,848	0,805	Tidak Valid
X4	0,398	0,447	0,532	Valid
X5	0,642	0,698	0,785	Valid
X6	0,582	0,595	0,717	Valid
X7	0,580	0,616	0,709	Valid
X8	0,718	0,741	0,823	Valid
X9	0,703	0,727	0,827	Valid
Y1	0,863	0,909	0,722	Valid
Y2	0,730	0,802	0,602	Valid
Y3	0,251	0,213	0,229	Tidak Valid
Y4	0,730	0,749	0,816	Tidak Valid
Y5	0,717	0,737	0,823	Tidak Valid
Y6	0,907	0,956	0,839	Valid
Y7	0,690	0,765	0,714	Valid
Y8	0,893	0,947	0,843	Valid
Z1	0,810	0,718	0,514	Valid
Z2	0,819	0,712	0,533	Valid
Z3	0,299	0,227	0,265	Valid
Z4	0,686	0,651	0,737	Tidak Valid
Z5	0,663	0,658	0,742	Tidak Valid
Z6	0,867	0,893	0,785	Tidak Valid

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *cross loading* suatu konstruk jika dibandingkan dengan konstruk lainnya memiliki nilai yang lebih besar, sehingga dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator tersebut valid secara *descriminant*, sedangkan variabel yang memiliki nilai *cross loading* lebih kecil dari nilai lainnya dianggap tidak valid dan tidak dapat mengukur suatu variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
G	0,790	0,854	Reliabel
WE	0,898	0,925	Reliabel

WM	0,876	0,902	Reliabel
----	-------	-------	----------

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Secara umum reliabilitas kurang dari 0,60 dianggap dapat diterima, sedangkan pada kisaran 0,70 dapat diterima, dan yang di atas 0,80 baik (Sekaran & Bougie, 2016, p.290). Karena semua variabel diatas 0,7 maka semua variabel pada penelitian ini dinyatakan konsisten dan reliabel.

Inner Model

Tabel 7 Hasil Uji R-Square

Variabel	R Square
G	0,763
WE	0,929

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa *grit* dapat dipengaruhi oleh *work meaningfulness* dilihat dari hasil *R square* yaitu sebesar 0,763. Nilai 0,763 berarti bahwa nilai dari variabel *grit* di pengaruhi oleh variabel *work meaningfulness* adalah sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan. Nilai dari *R square* pada *grit* dinilai tinggi karena berada di atas rentang 0,25-0,50. Sedangkan *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *work meaningfulness* dilihat dari hasil *R square* yaitu sebesar 0,929. Nilai 0,929 berarti bahwa nilai dari variabel *grit* di pengaruhi oleh variabel *work meaningfulness* adalah sebesar 92,9% sedangkan sisanya 7,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diajukan. Nilai dari *R square* pada *work engagement* juga dinilai tinggi karena berada di atas rentang 0,25-0,50.

Nilai Q-Square (Q²)

Nilai *Q square* memiliki tujuan untuk menunjukan bahwa sebuah model penelitian memiliki *predictive relevance* atau kurang memiliki *predictive relevance*. Jika nilai $Q^2 > 0$ maka model menunjukkan memiliki *predictive relevance* sedangkan jika nilai $Q^2 < 0$ maka model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali, 2016) berikut merupakan nilai Q^2 pada penelitian ini.

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2) \times (1 - R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,763) \times (1 - 0,929)$$

$$Q^2 = 1 - 0,016827$$

$$Q^2 = 0,983173$$

Dari hasil penghitungan di atas, menunjukkan bahwa nilai Q^2 sebesar 0,983173 imana angka ini >0. Sehingga dapat dikatakan bahwa model memiliki *predictive relevance* atau menunjukkan bahwa model struktural yang disusun untuk menjelaskan *grit* dan *work engagement* pada *salesperson* generasi milenial di industry properti di Surabaya terbukti relevan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilaksanakan dengan melihat nilai *T-statistic* melalui sebuah proses yaitu *bootstrapping*, selanjutnya tingkat signifikansi dapat dilihat melalui *P-value* <0,05 dan nilai signifikan *T-value* 1,96 (Abdillah & Hartono 2015, p224-225). Dimana jika nilai yang menunjukkan nilai angka *p-value* <0,05 dan nilai *T-statistic* lebih dari 1,96 maka hipotesis diterima

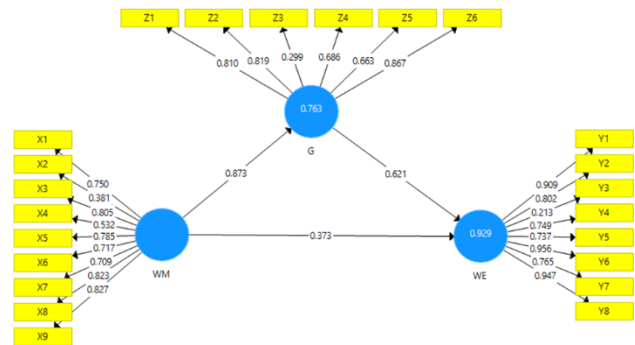
Tabel 8 Nilai T-statistics

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Keterangan
H1	WM → G	0,873	37,527	0,000	Diterima
H2	G → WE	0,621	9,066	0,000	Diterima
H3	WM → WE	0,373	5,314	0,000	Diterima

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Untuk memvisualisasikan hasil evaluasi *inner model* dari penelitian ini, gambar di bawah ini merepresentasikan nilai *R-square*

pada variabel endogen, nilai *path coefficient* dan nilai *outer loading* untuk setiap variabel.



Gambar 3 Hasil analisis bootstrapping

Dari tabel diatas dapat menunjukan hasil uji hipotesis dari penelitian ini yaitu:

1. Dengan *path coefficient* senilai 0,873, variabel *work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *grit* karena nilai dari *p-value* adalah 0,000 serta nilai *T-statistic* sebesar 37,527 yang berarti nilai *p-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **H1 yang berbunyi “Work Meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan pada grit.” Dapat diterima**
2. Dengan *path coefficient* senilai 0,621, variabel *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *work engagement* karena nilai dari *p-value* adalah 0,000 serta nilai *T-statistic* sebesar 9,066 yang berarti nilai *p-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **H2 yang berbunyi “Grit berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.” Dapat diterima**
3. Dengan *path coefficient* senilai 0,373, variabel *work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *work engagement* karena nilai dari *p-value* adalah 0,000 serta nilai *T-statistic* sebesar 5,314 yang berarti nilai *p-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **H3 yang berbunyi “Work meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement.” Dapat diterima**

Hubungan Tidak Langsung

Hubungan tidak langsung adalah hubungan yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen melalui variabel intervening diantara kedua variabel tersebut. Jika nilai yang menunjukkan nilai angka *p-value* <0,05 dan nilai *T-statistic* di atas dari 1,96 maka dinilai signifikan, begitu juga sebaliknya jika nilai *T-statistic* menunjukkan angka di bawah dari 1,96 maka dinilai tidak signifikan. Berikut merupakan hasil dari hubungan tidak langsung pada penelitian ini.

Tabel 9 Specific Indirect Effect

Pengaruh Tidak Langsung	Path Coefficient	T Statistics	P Values	Keterangan
WM → G → WE	0,542	9,311	0,000	H4 diterima

Sumber : Lampiran hasil olahan data PLS

Dari tabel diatas hubungan antara *work meaningfulness* dengan *work engagement* melalui *grit* dinilai signifikan karena pada tabel diatas menunjukkan bahwa memiliki *path coefficient* senilai 0,373, nilai *p-value* adalah 0,000 serta nilai *T-statistic* sebesar 5,314 yang berarti nilai *p-value* <0,05 dan *T-statistic* >1,96. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa **H4 yang berbunyi “Work meaningfulness berpengaruh positif dan signifikan terhadap work engagement melalui grit.” Dapat diterima**

Pembahasan

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *work meaningfulness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *grit*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* yang nilainya lebih dari 1,96,

yaitu dengan nilai 37,527. Yang berarti dalam hal ini bahwa dengan seseorang memiliki *work meaningfulness* memberikan kontribusi dalam meningkatkan *grit* pada diri seseorang. Dengan adanya *work meaningfulness* setiap pekerja merasakan bahwa pekerjaan mereka bermakna dan memberikan mereka suatu nilai, sehingga akan meningkatkan *grit* mereka dalam bekerja. Hasil dari penelitian ini selaras dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh J Singh (2016) yang berisi bahwa *work meaningfulness* merupakan kunci dalam meningkatkan *grit* diantara para pekerja, karena ketika seorang pekerja memiliki ketertarikan pada pekerjaan yang mereka jalani maka secara otomatis akan meningkatkan *grit* mereka dalam bekerja.

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *grit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* yang nilainya lebih dari 1,96, yaitu dengan nilai 9,066. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *grit* membuat seseorang fokus pada pencapaian pada pekerjaan mereka dikarenakan mereka bertahan dalam tantangan dan pilihan mereka tidak mudah berubah, serta menumbuhkan *work engagement*. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa *grit* memiliki kontribusi terhadap *work engagement* melalui pengembangan pola pikir dan mental sehingga berujung pada peningkatan *work engagement* dan kualitas hidup atau kesejahteraan pekerja tersebut (Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K., 2019).

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *work meaningfulness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *work engagement*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* yang nilainya lebih dari 1,96, yaitu dengan nilai 5,314. Bahwa dengan adanya *work meaningfulness* berkontribusi dalam menumbuhkan rasa salig memiliki, memahami pentingnya pekerjaan, dan rasa tanggung jawab dalam sebuah pekerjaan sehingga memungkinkan mereka untuk memberikan upaya secara penuh dalam rangka memenuhi tugas yang diberikan perusahaan dan meningkatkan *work engagement*. Hasil dari penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa *work meaningfulness* memicu para pekerja untuk dapat menyadari bahwa apa yang mereka kerjakan memiliki signifikansi bagi kehidupan mereka secara materi maupun non-materi dan secara otomatis akan meningkatkan keterlibatan mereka dalam suatu pekerjaan (Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E., 2006).

Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa *work meaningfulness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *work engagement* melalui *grit*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *T-statistic* yang nilainya lebih dari 1,96, yaitu dengan nilai 9,311. Bahwa dengan adanya *grit* mendukung *work meaningfulness* yang mempengaruhi *work engagement*. Dengan adanya *work meaningfulness* mengakibatkan seseorang memahami pentingnya pekerjaan tersebut bagi mereka sehingga dengan didukung dengan *grit* akan meningkatkan *work engagement*, dengan seseorang memahami nilai nilai yang penting dalam pekerjaan mereka dan didukung dengan mereka memiliki ketahanan dan ketertarikan kepada pekerjaan tersebut maka akan meningkatkan keterlibatan pekerja tersebut terhadap pekerjaan mereka. Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa *work engagement* pada diri pekerja akan meningkat ketika seseorang tersebut menghargai pekerjaan yang mereka miliki saat ini, dapat bertahan dalam masa sulit ataupun tantangan dalam suatu pekerjaan, serta memiliki pekerjaan yang menantang bagi diri mereka untuk menjadi lebih baik (Singh, J., & Chopra, V. G., 2016)

5. PENUTUP

Kesimpulan

Simpulan yang diperoleh peneliti setelah melakukan pengumpulan data dan melakukan analisa data dengan menggunakan teknik *Partial Least Square* adalah: (1) *Work meaningfulness* yang dimiliki oleh para salesperson milenial dapat meningkatkan *grit* dalam diri masing-masing pekerja yang bekerja pada sektor industri properti pada tempat kerja masing-masing. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat *work meaningfulness* yang dimiliki oleh seseorang maka akan

meningkatkan *grit* pada individu tersebut, dikarenakan hipotesis pertama yang berbunyi "*Work Meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan pada *grit*" dapat diterima. (2) *Grit* yang dimiliki oleh para salesperson milenial dapat meningkatkan *work engagement* dalam diri masing-masing pekerja yang bekerja pada sektor industri properti pada tempat kerja masing-masing. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat *grit* yang dimiliki oleh seseorang maka akan meningkatkan *work engagement* pada individu tersebut, dikarenakan hipotesis kedua yang berbunyi "*Grit* berpengaruh positif dan signifikan pada *work engagement*" dapat diterima. (3) *Work meaningfulness* yang dimiliki oleh para salesperson milenial dapat meningkatkan *work engagement* dalam diri masing-masing pekerja yang bekerja pada sektor industri properti pada tempat kerja masing-masing. Dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi tingkat *work meaningfulness* yang dimiliki oleh seseorang maka akan meningkatkan *work engagement* pada individu tersebut, dikarenakan hipotesis ketiga yang berbunyi "*Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan pada *work engagement*" dapat diterima. (4) *Work meaningfulness* melalui *grit* mampu meningkatkan tingkat *work engagement* untuk mendukung pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa, *work engagement* dan *grit* merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi *work engagement*, dikarenakan hipotesis keempat yang berbunyi "*Work meaningfulness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* melalui *grit*." dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil dari temuan dari penelitian ini, saran yang dapat diformulasikan dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Berdasarkan penilaian pada variabel *work meaningfulness*, kedepannya perlu ada peningkatan keterbukaan untuk dapat meningkatkan *work meaningfulness* diantara para pekerja sehingga mereka dapat mengambil keputusan yang tepat dalam pekerjaan mereka. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan cara perusahaan harus mampu membangun komunikasi yang sehat dan hubungan interaksi yang baik dalam lingkungan kerja, sehingga dapat meningkatkan *work meaningfulness* di antara para pekerja. (2) Berdasarkan penilaian pada variabel *grit*, kedepannya *salesperson* generasi milenial perlu untuk meningkatkan fokus sehingga mampu menumbuhkan *grit* dalam diri masing-masing pekerja. Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah pelatihan mengenai perencanaan rencana kerja kedepannya dan mengenai prioritas, serta melakukan rapat mengenai visi dan misi dari perusahaan. Ketika para pekerja mengerti perencanaan kerja dengan benar dan mengetahui apa saja prioritas yang harus diutamakan maka akan meningkatkan fokus mereka pada, sehingga secara bertahap akan meningkatkan *grit* pada diri pekerja. (3) Berdasarkan penilaian pada variabel *work engagement*, kedepannya generasi milenial perlu untuk meningkatkan *work engagement* dengan cara meningkatkan antusiasme dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan *work engagement*. Hal yang dapat dilakukan perusahaan dengan cara melakukan seminar ataupun pelatihan dengan para ahli psikologi maupun para motivator mengenai bagaimana cara membangun kebiasaan positif dan PMA (*positive mental attitude*) karena dengan membangun kebiasaan yang baik di lingkungan kerja dan mental serta pola pikir yang positif dapat menumbuhkan antusiasme di tempat kerja. (4) Diharapkan pada penelitian kedepannya dapat dilakukan pengembangan dari variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel atau moderasi yang lain seperti, kepuasan kerja, *self efficacy*, *innovative work behavior*, dan lain lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Abelson, M., Kacmar, M., & Jackofsky, E. (1990). Factors influencing real estate brokerage sales staff performance. *Journal of Real Estate Research*, 5(2), 265-275.

- Abubakar, N. J., Sighn, G., & Mohammed, I. . (2018). Development of Total Quality Management Framework for Higher Education Institutions in Ghana-A Case Study of Three Public Universities. *Asian Journal of Management*, 9(1), 383-392.
- Anjani, R. (2017, 10 26). *Detik.com*. Retrieved from Wolipop.Detik.com: <https://wolipop.detik.com/work-and-money/d-3700507/riset-hanya-25-millennial-yang-totalitas-pada-pekerjaan-selebihnya>
- Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. . (2015). Work engagement. . *Wiley Encyclopedia of Management*, , 1-5.
- Baumeister, R. F., & Vohs, K. D. (2002). The pursuit of meaningfulness in life. . *Handbook of positive psychology*, 1, 608-618.
- Bowie, N. E. (1998). A Kantian theory of meaningful work. *Journal of Business Ethics*. *Journal of Business Ethics*, 1083-1092.
- Caillier, J. G. (2020). The Impact of Workplace Aggression on Employee Satisfaction With Job Stress, Meaningfulness of Work, and Turnover Intentions. *Public Personnel Management*, 0091026019899976.
- Duckworth, A. (2016). Grit: The power of passion and perseverance (Vol. 234). New York, NY: Scribner. (Vol. 234). *New York, NY: Scribner*.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: perseverance and passion for long-term goals. . *Journal of personality and social psychology*, 92(6), 1087.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. . (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. . *Current directions in psychological science*, 23(5) , 319-325.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giang, V. (2013). Here are the strengths and weakness of, Milenials, Gen x., and boomers. *Business insider*, september 9, 3-7.
- Gupta, M., Kumar, V., & Singh, M. . (2014). Creating satisfied employees through workplace spirituality: A study of the private insurance sector in Punjab (India). *Journal of business ethics*, 122(1), 79-88.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2014). Multivariate data analysis. Pearson new international edition. Essex. *Pearson Education Limited*.
- Hakanen, J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. . *Journal of School Psychology*, 43(1), 495–513.
- Jennifer. (2015, 06 23). *Salesdrive.info*. Retrieved from Salesdrive: <https://salesdrive.info/high-turnover-in-the-sales-department/>
- Macey, W. H., & Schneider, B. . (2008). The meaning of employee engagement. . *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 1 , 3-30.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. . (2006). Burnout. Stress and Quality of Working Life. *Current Perspectives in Occupational Health*, 37, 42-49.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. . (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. . (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. . *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- McGinley, S., Mattila, A. S., & Self, T. T. (2020). Deciding To Stay: A Study in Hospitality Managerial Grit. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 44(5), 858-869.
- Nurfadilah, P. S. (2018, 10 25). Retrieved from [kompas.com: https://ekonomi.kompas.com/read/2018/10/25/074606626/15-pekerjaan-ini-digemari-generasi-z-berapa-gajinya?page=all](https://ekonomi.kompas.com/read/2018/10/25/074606626/15-pekerjaan-ini-digemari-generasi-z-berapa-gajinya?page=all)
- Roberts, B., Harms, P., Smith, J., Wood, D., & Webb, M. (2006). Using multiple methods in personality psychology.
- Rothmann, S., & Jordaan, G. M. E. . (2006). Job demands, job resources and work engagement of academic staff in South African higher education institutions. . *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 87-96.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. . (2003). Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual (Version 1). *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University*.
- Sekaran, U. & . (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. United Kingdom: Wiley.
- Singh, J., & Chopra, V. G. . (2016). Relationship among workplace spirituality, work engagement and grit. *IOSR Journal of Business and Management*, 18(11), 21-27.
- Spreitzer, G. M. . (1995). Psychological empowerment in the workplace: Dimensions, measurement, and validation. . *Academy of Management Journal*, 38, 1442-1465.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. . *PloS one*, 10(9), e0137501.
- Twing-Kwong, S., Albaum, L. G., & Fullgrabe, L. (2013). Trust in customer- salesperson relationship in China's retail sector. *International Journal of Retail & Distribution Management*.
- Van Wijhe, C. I., Peeters, M. C., & Schaufeli, W. B. (2011). To stop or not to stop, that's the question: About persistence and mood of workaholics and work engaged employees. *International Journal of Behavioral Medicine*, 18(4), 361-372.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *The Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306-312.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of research in personality*, 31(1), 21-33.
- Zeng, G., Chen, X., Cheung, H. Y., & Peng, K. (2019). Teachers' growth mindset and work engagement in the Chinese educational context: Well-being and perseverance of effort as mediators. *Frontiers in psychology*, 10, 839.

