



Hubungan job embeddedness dan task performance pada frontliner bank X dengan moderasi grit

Rizka Nafi Thalia¹, Kiky Dwi Hapsari Saraswati²

Program Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia^{1,2}

Abstract. *The banking industry has experienced increasingly rapid development, where currently many types of banking companies have emerged. In improving a company's performance, support is needed through the enhancement of employee performance. In the banking industry, frontliners are the most important party as the backbone in achieving a bank's task performance. This research aims to examine the influence of job embeddedness on task performance and the role of grit in moderating job embeddedness on task performance. The participants of this study were frontliners at Bank X with a sample of 108 participants. Data were collected using a questionnaire using a Likert scale. Hypothesis testing was carried out using simple linear regression methods and Moderated Regression Analysis (MRA). Results of hypothesis testing show that job embeddedness has a significant and positive effect on task performance, while grit cannot play a role in moderating the relationship between job embeddedness and task performance.*

Keywords: bank; frontliners; grit; job embeddedness; task performance

Abstrak: *Industri perbankan telah mengalami perkembangan yang semakin pesat dan modern, dimana saat ini sudah terdapat banyak macam perusahaan perbankan yang bermunculan. Dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya diperlukan adanya dukungan dalam peningkatan kinerja dari setiap karyawannya. Dalam industri perbankan, frontliner menjadi pihak terpenting sebagai tulang punggung pencapaian task performance suatu bank. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh job embeddedness terhadap task performance dan peran grit dalam memoderasi job embeddedness terhadap task performance. Populasi dalam penelitian ini merupakan tenaga frontliner pada Bank X dengan sampel sebanyak 108 partisipan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner melalui google form dengan menggunakan skala likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linear sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa job embeddedness berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap task performance, sementara grit tidak dapat berperan dalam memoderasi hubungan antara job embeddedness dengan task performance.*

Katakunci: bank; frontliners; grit; job embeddedness; task performance

Cronicle of Article :Received (09-09-2023); Revised (4-12-2023); Accepted (03-01-2024) and Published (23-01-2024)

©2023 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Lembaga Penelitian Universitas Swadaya Gunung Jati

Profile and corresponding author: Rizka Nafi Thalia adalah Mahasiswa Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta. Kiky Dwi Hapsari Saraswati adalah dosen Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara, Jakarta. *Corresponding Author:* kikys@psi.untar.ac.id

How to cite this article : Thalia, R. N., & Saraswati, K. D. H. (2023). Hubungan job embeddedness dan task performance pada frontliner bank X dengan moderasi grit. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 149–162.

Available at: <http://jurnal.unswagati.ac.id/index.php/jibm>

PENDAHULUAN

Transaksi barang dan jasa dalam era modern diawali dengan adanya pelaku pasar sebagai perantara atau penghubung antara pihak yang memiliki surplus barang dan jasa dengan pihak yang kekurangan. Pihak perantara berperan dalam mendorong perkembangan pasar barang dan jasa sesuai dengan perkembangan pasar dan kebutuhannya. Dalam hal ini, lembaga keuangan menjadi pihak penting yang menjadi perantara dalam memfasilitasi transaksi keuangan dan menunjang perekonomian.

Lembaga keuangan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu lembaga keuangan bank dan non-bank. Kedua macam lembaga keuangan tersebut memiliki perbedaan dalam hal penghimpunan dana baik secara langsung maupun tidak langsung dari masyarakat. Sedangkan, lembaga keuangan non-bank hanya dapat menghimpun dana secara tidak langsung dari masyarakat. Industri perbankan menjadi lembaga yang dianggap sebagai jantung dan motor penggerak perekonomian suatu negara (Simatupang, 2019). Hal ini terlihat dari peranan perbankan dalam menghimpun dan menyalurkan dana masyarakat untuk pembiayaan sektor perekonomian sehingga dapat memperkuat struktur perekonomian suatu negara.

Perkembangan yang pesat dan modern telah dialami oleh industri perbankan, dimana saat ini sudah terdapat banyak macam perusahaan perbankan yang bermunculan. Menurut data statistika Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tahun 2023, terdapat 106 total jumlah bank umum di Indonesia, dengan total 25.298 unit kantor (OJK, 2023). Perkembangan industri perbankan ini memicu adanya persaingan, di mana semua bank berlomba untuk meningkatkan nilai aset untuk memenangkan persaingan. Persaingan tersebut dapat memberikan dampak buruk bagi perusahaan-perusahaan perbankan yang tidak mampu bersaing dengan perusahaan lain. Berdasarkan data statistika OJK, total sejumlah tiga bank yang sudah tutup terhitung sejak tahun 2020 hingga 2023 (OJK, 2023). Di

tengah persaingan yang semakin ketat, perusahaan-perusahaan perbankan perlu untuk memahami kebutuhan dan preferensi konsumen guna memberikan layanan yang terbaik. Selain itu, bank juga diperlukan untuk dapat mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan menjadi salah satu faktor penting dalam menghadapi persaingan ini. Hal ini karena sumber daya manusia yang kuat dan berdedikasi memegang peranan penting untuk mencapai visi dan misi perusahaan, memberikan layanan yang terbaik dan kepercayaan kepada masyarakat.

Bank X merupakan salah satu perusahaan bank swasta Indonesia yang berhasil menjadi bank terbaik di Indonesia dalam *World's Best Bank 2023* yang dirilis oleh media ekonomi internasional, Forbes (Forbes, 2023). Hal ini berdasarkan survey yang dilakukan oleh Forbes berdasarkan kategori layanan digital, layanan nasabah, nasihat keuangan, dan kepercayaan nasabah. Bank X juga berhasil mendapatkan penghargaan dalam kategori *Most Valuable Bank* yang diselenggarakan oleh CNBC Indonesia pada tahun 2022. Hal ini dibuktikan dengan pertumbuhan kinerja di berbagai segmen bisnis Bank X.

Pertumbuhan kinerja Bank X tersebut turut dapat mendorong pencapaian tujuan kedelapan *Sustainable Development Goals* (SDGs), yaitu peningkatan produktivitas dalam rangka mewujudkan pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi. Semakin meningkatnya kinerja Bank X dapat meningkatkan penghasilan dan daya beli yang akhirnya dapat mendorong pertumbuhan ekonomi inklusif dan berkelanjutan (Ponto, 2023).

Namun, dalam meningkatkan kinerja perusahaan tentunya memerlukan adanya dukungan dalam peningkatan kinerja dari setiap karyawannya. Secara intrinsik, kinerja karyawan menjadi hal yang vital di mana hal ini diyakini memiliki faktor yang berdampak langsung kepada kinerja perusahaan secara

keseluruhan. *Individual work performance* menjadi ukuran hasil yang relevan dan sering digunakan untuk dipelajari dalam lingkup pekerjaan. Menurut Campbell (1990), *individual work performance* merupakan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi. IWP berfokus pada perilaku karyawan, daripada hasil dari perilaku tersebut. *Individual work performance* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, dan *counterproductive performance*.

Menurut Campbell (1990) *task performance* merupakan kemahiran individu dalam melakukan tugas-tugas utama pekerjaan. Pertumbuhan bisnis tergantung pada beberapa faktor tetapi terutama dipengaruhi oleh kemampuan karyawan untuk melakukan tugas-tugas inti, inti atau substantif yang paling penting untuk pekerjaan mereka tepat waktu dan untuk spesifikasi (Koopmans et al., 2012). Oleh karena itu, karyawan didorong untuk meningkatkan efisiensi tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan ini untuk memenuhi tujuan pertumbuhan organisasi dan target keuangan yang terus berkembang (Sadikin et al., 2021). *Task performance* meliputi indikator-indikator yang mengukur perencanaan dan pengorganisasian kerja, kerja yang berorientasi pada hasil, penentuan prioritas, dan kerja yang efisien (Koopmans et al., 2014).

Dalam industri perbankan, *Frontliner* menjadi pihak terpenting sebagai tulang punggung pencapaian *task performance* suatu bank. Dalam perbankan, posisi *frontliner* ini terdiri dari *customer service*, *teller*, *relationship officer*, hingga *account officer*. *Frontliner* merupakan pihak pertama yang bertemu dan melayani konsumen sesuai dengan kebutuhan mereka (Reni et al., 2023). *Frontliner* memiliki tugas untuk melayani dan menjalin hubungan dengan nasabah, menarik nasabah, memberikan solusi atas permasalahan nasabah, membantu nasabah untuk melakukan transaksi, hingga menjual produk-produk yang ditawarkan bank kepada nasabah.

Sebagai bagian dari tim pemasaran, *frontliner* bank memiliki peran penting bagi kesuksesan bank, terutama dalam hal penjualan produk dan layanan. Hal tersebut dilakukan dengan mencapai target penjualan dengan memberikan pelayanan terbaik dan mempromosikan produk dan layanan bank kepada pelanggan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu pegawai *frontliner* Bank X, diketahui bahwa setiap kantor cabang diberikan target setiap tahunnya. Target tersebut dapat dicapai dengan menjual produk atau jasa yang dimiliki oleh Bank X, seperti tabungan deposito, kredit kendaraan bermotor, kredit pemilikan rumah (KPR), asuransi, hingga reksadana. Dengan pengetahuan tentang produk dan kemampuan dalam mengenali peluang penjualan dan melakukan cross-selling, *frontliner* dapat membantu bank dalam meningkatkan kesuksesan.

Menurut Mortowidlo dan Scotter (1994) perilaku *task performance* berkaitan dengan pekerjaan inti teknis organisasi, baik dengan melaksanakan proses teknisnya atau dengan memelihara dan melayani persyaratan teknisnya. Salah satu contoh aktivitas *task performance* ini adalah pada kegiatan penjualan dan pencairan uang di bank. Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa tugas-tugas *frontliner* banyak dihadapkan dengan target-target kerja dan kemampuan teknis yang berkaitan kuat dengan *task performance*. Oleh karena itu, sangat penting bagi *frontliner* untuk memiliki *task performance* yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam memprediksi kinerja atau *task performance* pada karyawan, *job embeddedness* dapat menjadi salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap *task performance* (Liu, 2018). *Job embeddedness* merupakan konsep yang ditemukan oleh Mitchell (2001) yang diartikan sebagai kedekatan hubungan yang dibentuk oleh situasi yang terkait dengan pekerjaan di dalam dan di luar organisasi dan dari faktor non-subjektif dan non-pekerjaan. Menurut Clinton et al., (2012), teori *job embeddedness* menjelaskan bahwa individu

terikat dengan pekerjaannya dan komunitas tempat tinggal karena ikatan dengan orang lain, kelompok, organisasi, tempat, dan lainnya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, oleh (Liu, 2018; Martono & Putri, 2018), ditemukan bahwa *Job embeddedness* memiliki pengaruh terhadap *task performance*. Namun, hasil yang didapatkan menyatakan bahwa hubungan antara *job embeddedness* terhadap *task performance* masih tergolong pada kategori sedang.

Menurut Baron dan Kenny (1986), variabel moderator merupakan variabel yang memengaruhi arah dan atau kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen. Oleh karena itu, penulis ingin mengkaji lagi apakah diperlukan peranan dari variabel lain untuk memperkuat hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance*.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, suatu individu akan menghadapi berbagai rintangan dan tantangan. Oleh karena itu, setiap individu membutuhkan suatu sumber daya (*resources*) yang dapat membantu dalam menghadapi tantangan tersebut. *Conservation of Resources (COR)* dapat memberikan kerangka kerja untuk memahami proses yang terlibat dalam mengalami, mengatasi, dan menjadi tahan terhadap stres (Hobfoll et al., 2018). Teori yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) ini meyakini bahwa kognisi memiliki bawaan berbasis evolusioner dan bias yang kuat terhadap kehilangan sumber daya (*resources*) yang berlebihan dan perolehan sumber daya (*resources*) yang terlalu sedikit.

Sumber daya utama (*resources*) ini tidak hanya berguna untuk menanggapi stres, tetapi juga untuk menyimpan dan mempertahankan sumber daya untuk kebutuhan masa depan. Sumber daya (*resource*) tersebut terbagi menjadi dua macam, yaitu *external resources* dan *internal resources*. *External resources* dapat berupa hal-hal seperti hubungan sosial, keterikatan, hingga harta. Sedangkan, *internal resources* dapat berupa sifat-sifat dalam diri, seperti

optimisme, *self-esteem*, harapan, dan energi. *Resource* tersebutlah yang dapat membantu individu dalam menghadapi tantangan maupun stres.

Dalam mencapai *task performance*, *job embeddedness* memiliki peranan yang penting yang mendorong banyak peneliti tertarik untuk mengetahui variabel apa saja yang berkaitan dengan *job embeddedness*. Dalam penelitian ini, penulis memiliki ketertarikan dalam meneliti tentang *job embeddedness* sebagai *external resource* pada pencapaian *task performance* karyawan. Setiap individu tentunya memiliki berbagai perbedaan *internal resource* yang dapat memainkan peranan dalam pencapaian *task performance*. *Grit* menjadi salah satu *internal resource* yang dianggap dapat memengaruhi hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance*.

Menurut Duckworth et al., (2007), *grit* merupakan ketekunan dan semangat individu dalam mencapai tujuan jangka panjang. *Grit* memotivasi individu untuk tetap bekerja keras dalam menghadapi tantangan, serta mempertahankan segala usaha dan minat selama bertahun-tahun walaupun mengalami kegagalan dan kesulitan dalam proses yang dijalani (Duckworth et al., 2007). Individu dengan *grit* yang tinggi cenderung dapat menunjukkan kinerja yang baik.

Pada penelitian yang telah dilakukan oleh Choi et al., (2020) ditemukan bahwa *grit* dapat berperan sebagai moderator pada hubungan antara *corporate social responsibility (CSR)* dan *meaning orientation*. Pada penelitian lain yang dilakukan oleh Jordan et al., (2018) juga menemukan bahwa *grit* pada supervisor dapat berperan dalam memoderasi hubungan antara persepsi politik terhadap *citizenship behavior* pada karyawan. Dengan mempertimbangkan bahwa *grit* dapat berperan sebagai moderator, maka penulis ingin mengetahui lebih lanjut peranan *grit* sebagai moderator antara *job embeddedness* dan *task performance* pada frontliner Bank X.

KAJIAN LITERATUR

Job Embeddedness

Job embeddedness merupakan kedekatan hubungan yang dibentuk oleh situasi yang terkait dengan pekerjaan di dalam dan di luar organisasi dan dari faktor non-subjektif dan non-pekerjaan (Mitchell, 2001). Felps et al., (2009) mendefinisikan *job embeddedness* sebagai hubungan seberapa baik karawan dapa menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan komunitasnya. Sedangkan, menurut Clinton et al., (2012), teori *job embeddedness* menjelaskan bahwa individu terikat dengan pekerjaannya dan komunitas tempat tinggal karena ikatan dengan orang lain, kelompok, organisasi, tempat, dan lainnya. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *job embeddedness* merupakan keterikatan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan juga komunitas di luar organisasi.

Job embeddedness terbagi menjadi dua elemen, yaitu *on the job embeddedness* dan *off the job embeddedness*. Clinton et al., (2012) mengembangkan alat ukur *on-the-job and off-the-job embeddedness* yang mengukur keterikatan pekerjaan karyawan pada pekerjaan dan dalam komunitas dengan dua subskala kuesioner, yaitu *on the job embeddedness* dan *off the job embeddedness*.

On-the-job embeddedness mengacu pada seberapa terikatnya seseorang dalam organisasi tempat ia bekerja, sementara *off-the-job embeddedness* berhubungan dengan seberapa terikatnya seseorang dalam komunitasnya. Masing-masing bentuk *job embeddedness* tersebut terdiri dari tiga dimensi, yaitu *link*, *fit*, dan *sacrifice* (Mitchell, 2001).

Dimensi pertama, yaitu *fit* didefinisikan sebagai kesesuaian atau kenyamanan yang dirasakan dengan organisasi atau komunitas (Clinton et al., 2012). *Fit* memastikan bahwa setiap karyawan merasakan kesesuaian dengan lingkungan organisasi. Dimensi *fit* pada subskala *on the job embeddedness* adalah *job fit* yang mengukur kesesuaian individu dengan organisasi. Sedangkan pada subskala *off the job embeddedness* adalah *community-fit* yang

mengukur kesesuaian individu dengan komunitas atau lingkungan di luar organisasi.

Dimensi kedua, *job sacrifice* dapat diartikan sebagai kerugian material atau psikologis yang dirasakan terkait dengan meninggalkan pekerjaan atau komunitasnya saat ini (Clinton et al., 2012). Semakin besar kerugian yang dirasakan oleh individu, semakin sulit mereka untuk memutuskan hubungan dan meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja (Mitchell et al., 2001). Hal-hal yang menjadi pengorbanan tersebut dapat berupa materi, seperti kompensasi, jaminan kesehatan, jaminan pensiun maupun non-materi, seperti kesempatan dan stabilitas pekerjaan ataupun pengorbanan meninggalkan komunitas. Dimensi *sacrifice* pada subskala *on the job embeddedness* adalah *job sacrifice* yang mengukur pengorbanan individu apabila keluar dari organisasi. Sedangkan pada subskala *off the job embeddedness* adalah *community-sacrifice* yang mengukur pengorbanan individu jika keluar dari komunitas atau lingkungan di luar organisasi.

Dimensi *job link* dikarakteristikan sebagai hubungan formal atau informal yang dimiliki seseorang dengan lingkungan kerja atau dalam komunitas, seperti orang, kelompok, tempat, benda, atau aktivitas (Clinton et al., 2012). *Links* dicirikan dengan suatu konsep mengenai jumlah keterkaitan dan hubungan antara individu dengan organisasi ataupun dengan individu lainnya dalam organisasi tersebut. Dimensi *link* pada subskala *on the job embeddedness* adalah *job link* yang mengukur hubungan individu dengan organisasi. Sedangkan pada subskala *off the job embeddedness* adalah *community-link* yang mengukur hubungan individu dengan komunitas atau lingkungan di luar organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi *Job embeddedness* (Reslawati et al., 2022), yaitu:

1. Budaya kolektivitas, hal ini dapat ditunjukkan dalam bentuk empati dan rasa peduli antar individu dalam satu kelompok.

2. Persepsi dukungan organisasi, persepsi yang baik akan dukungan organisasi dibutuhkan dalam mengembangkan keyakinan karyawan tentang sejauh mana organisasi dapat menghargai kontribusi mereka kepada organisasi, serta kesejahteraan karyawan.
3. Persepsi dukungan atasan, sangat penting bagi atasan untuk turut menciptakan persepsi yang baik kepada bawahan, seperti dengan memberikan imbalan yang pantas kepada bawahan, daripada hanya menuntut bawahan untuk meningkatkan pekerjaan. Hal ini kemudian dapat mendorong karyawan untuk memiliki kualitas yang tinggi dalam bekerja.
4. Praktek sumber daya manusia, hal ini dapat berupa pemberian kompensasi yang baik yang turut dapat meningkatkan *job embeddedness* pada karyawan.

Task Performance

Menurut Koopmans et al., (2011) *task performance* merupakan keahlian atau kecakapan individu dalam melakukan tugas inti dari suatu pekerjaan. *Task performance* merupakan salah satu dimensi pada *individual work performance* (IWP) yang dapat didefinisikan sebagai perilaku yang relevan terhadap tujuan dari suatu organisasi (Koopmans et al., 2011). Mortowidlo dan Scooter (1994) mengemukakan bahwa *task performance* dapat dijelaskan dalam dua bentuk, yaitu aktivitas yang secara langsung mengubah bahan mentah menjadi barang dan jasa dan kegiatan pelayanan dan pemeliharaan pekerjaan teknis inti. Selain itu, *task performance* juga dapat dijelaskan dengan pekerjaan yang meliputi kuantitas dan kualitas kerja, keahlian, serta pengetahuan tentang pekerjaan (Saraswati & Pertiwi, 2020). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *task performance* merupakan keahlian yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan tugas-tugas inti dari suatu pekerjaan atau organisasi.

Menurut Koopmans et al., (2011) *task performance* terdiri dari indikator, seperti

menyelesaikan tugas pekerjaan, menjaga pengetahuan tetap mutakhir, bekerja secara akurat dan tepat, merencanakan dan mengorganisasikan, serta kemampuan memecahkan masalah. *Task performance* menjadi unsur yang penting untuk dimiliki bagi karyawan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, serta memberikan kontribusi pada perusahaan. Hal ini karena, semakin kuat *task performance* pada karyawan dapat mendorong untuk menciptakan efisiensi, efektivitas, serta kualitas kerja yang semakin baik pula (Widyastuti & Hidayat, 2018).

Grit

Menurut Duckworth (2007), *grit* dapat diartikan sebagai ketekunan dan semangat individu untuk mencapai tujuan yang sifatnya jangka panjang. Individu yang *grit* tetap bekerja keras dalam menghadapi suatu tantangan, dan berusaha untuk mempertahankan semua usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun mengalami kegagalan dan kesulitan dalam proses yang dijalaninya (Duckworth et al., 2007). Menurut Duckworth et al., (2007) *Grit* terbagi menjadi dua dimensi, yaitu *consistency of interests* dan *perseverance of effort*. Dimensi *consistency of interests* dapat didefinisikan sebagai konsistensi individu untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat dilihat dari sikap individu yang dapat fokus dalam meraih cita-cita jangka panjang. Sedangkan, dimensi *perseverance of efforts* merupakan ketekunan individu dalam berusaha secara keras meskipun dihadapi oleh banyak hambatan.

Grit tidak selalu berkembang secara konsisten, hal ini karena memungkinkan bagi individu untuk menunjukkan etika kerja yang baik tanpa memiliki tujuan jangka panjang. Oleh karena itu, *perseverance* atau kegigihandapat menjadi prediktor yang lebih baik bagi kinerja dibandingkan dengan kegemaran (Credé et al., 2017). Menurut Duckworth, (2016) *grit* menjadi kualitas pribadi yang dikembangkan melalui kerangka berpikir, keahlian, dan lingkungan. Individu dengan *grit* yang kuat cenderung lebih optimis

dalam menjelaskan tentang kesulitan, serta yakin bahwa kemampuan mereka dapat terus ditingkatkan dengan adanya usaha. Selain itu, individu yang *grit* cenderung lebih mendedikasikan waktunya untuk terus berlatih dan menyempurnakan kemampuan mereka (Kaufman & Duckworth, 2017)

Grit menjadi atribut penting yang dapat memprediksi kesuksesan, baik di bidang pendidikan maupun pekerjaan (Schimschal et al., 2021). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dugan et al., (2019) menunjukkan bahwa *grit* dapat meningkatkan level kepuasan kerja dan keterikatan kerja. Selain itu, *grit* juga dapat meningkatkan kinerja, serta dapat menciptakan dampak positif bagi karyawan (Robertson-Kraft & Duckworth, 2014; Caza & Posner, 2019). Di bidang pendidikan, *grit* ditemukan dapat mendorong peningkatan nilai akademik (Fong & Kim, 2019), dan juga

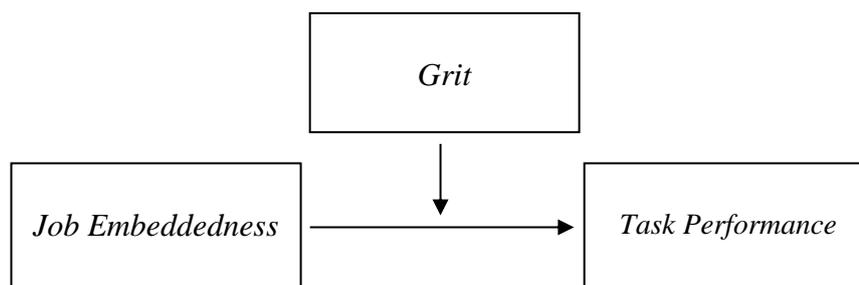
menurunkan pikiran menggembara bagi pelajar ketika di dalam kelas (Ralph et al., 2017).

Studi mengenai peran *grit* sebagai variabel moderator pada hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance* masih jarang ditemukan. Penelitian ini dilakukan untuk menguji peranan *grit* dalam memoderasi hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance*. Berdasarkan hal tersebut, didapatkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₁: *Job embeddedness* berpengaruh secara signifikan terhadap *task performance*

H₂: *Grit* memoderasi hubungan *job embeddedness* dan *task performance*

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, berikut adalah kerangka berpikir dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka berpikir

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian non eksperimental dengan metode kuantitatif. Penelitian non eksperimental adalah jenis penelitian yang tidak melakukan manipulasi terhadap variabel independen atau menempatkan secara acak partisipan penelitian pada kondisi tertentu, atau mungkin tidak melakukan keduanya (Sugiyono, 2019). Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *non-probability sampling*. Jenis penarikan sampel yang digunakan adalah dengan teknik *convenience sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya (Sugiyono, 2019).

Penelitian ini melibatkan tiga variabel, yaitu *job embeddedness*, *task performance*, dan *grit*. Pada penelitian ini terdapat satu variabel independen, satu variabel dependen, dan satu variabel moderator. Penelitian ini menggunakan regresi linier untuk mengetahui apakah ada peranan antar variabel. Partisipan pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja sebagai *frontliner* pada Bank X. Partisipan pada penelitian ini merupakan tenaga frontliner, seperti *teller*, *customer service*, serta *account officer* yang telah bekerja selama minimal satu tahun. Pada penelitian ini peneliti tidak memiliki batasan demografi lainnya, seperti jenis kelamin, usia, tingkat ekonomi, agama, dan etnik tertentu.

Pengambilan data penelitian dilakukan dengan menyebar kuesioner secara daring

menggunakan *Google Form* kepada partisipan. Kuesioner terdiri dari beberapa bagian, pada bagian pertama terdapat halaman pengantar kuesioner beserta kriteria partisipan yang dibutuhkan. Pada halaman selanjutnya, penulis mencantumkan *informed consent* sebagai pernyataan atas kesediaan partisipan untuk mengisi kuesioner. Setelah itu, partisipan akan mengisi data diri berupa nama atau inisial, jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan domisili tempat kerja pada halaman berikutnya. Selanjutnya, partisipan akan diarahkan ke halaman berikutnya, yaitu halaman pernyataan mengenai *task performance*, *job embeddedness*, dan *grit*. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sejumlah total 27-item

pertanyaan. Item tersebut terdiri dari 5-item skala *Individual Work Performance: Task Performance* (Koopmans, 2007) yang telah diterjemahkan ke Bahasa Indonesia (Widyastuti & Hidayat, 2018), 12-item skala *On-the-job and Off-the-job embeddedness* (Clinton et al., 2012), dan 10 item alat ukur *Grit-O Scale* (Duckworth et al., 2007).

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas secara keseluruhan dengan jumlah sampel sebanyak 108. Namun, hasil pengujian reliabilitas pada alat ukur *grit* memiliki nilai koefisien reliabilitas yang tergolong rendah, sehingga dilakukan pengurangan sebanyak dua buah item, yaitu pada item 1 dan item 10. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha
<i>Job Embeddedness</i>	0.867
<i>Task Performance</i>	0.725
<i>Grit</i>	0.719

Sumber: data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 1, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Total responden yang didapatkan pada penelitian ini berjumlah 108 orang tenaga *frontliner* pada Bank X di daerah Jabodetabek.

Tabel 2. Karakteristik Partisipan

Kategori	Sub-Kategori	Frekuensi	Persentase %
Jenis Kelamin	Laki-laki	44	40.7
	Perempuan	64	59.3
Usia	19 - 25 tahun	59	54.6
	26 - 35 tahun	31	28.7
	36 - 45 tahun	7	6.5
	46 - 55 tahun	11	10.2
Posisi Pekerjaan	<i>Account officer</i>	16	14.8
	<i>Customer service</i>	37	34.3
	<i>Relationship officer</i>	4	3.7
	<i>Teller</i>	51	47.2

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar partisipan pada penelitian ini berjenis kelamin perempuan,

yaitu sejumlah 59.3%. Apabila dilihat berdasarkan kategori usia, partisipan pada penelitian ini memiliki rentang usia 19 hingga

55 tahun. Sebagian besar partisipan berada di kategori usia 19 - 25 tahun, yaitu sejumlah 54.6%. Selain itu, jika dilihat berdasarkan posisi pekerjaan, diketahui bahwa sebagian besar partisipan pada penelitian ini merupakan

tenaga *frontliner* pada posisi *teller*.

Selanjutnya, peneliti melakukan uji normalitas data pada penelitian ini. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Variabel	N	Sig.	Interpretasi
<i>Job Embeddedness</i>	108	0.249	Normal
<i>Task Performance</i>	108	0.381	Normal
<i>Grit</i>	108	0.80	Normal

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas, diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki nilai koefisien signifikansi > 0.05 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini berdistribusi normal, sehingga

dapat dilakukan pengujian data selanjutnya, yaitu uji regresi linear.

Pertama, peneliti melakukan uji regresi linear sederhana untuk mengetahui peranan *job embeddedness* terhadap *task performance* pada tenaga *frontliner* Bank X.

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi Uji Interaksi *Job Embeddedness* Terhadap *Task Performance*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.341	0.116	0.108	2.09717

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.116. Hal ini menunjukkan bahwa *job embeddedness* memprediksi *task performance*

sebesar 11.6%, sedangkan sisanya sebesar 88.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 5. Hasil Uji T-Statistik *Job Embeddedness* dengan *Task Performance*

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error of the Estimate	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.692	1.272		9.974	0.000
	JE	0.097	0.026	0.341	3.731	0.000

Sumber : data diolah (2023)

Hasil dari uji regresi variabel *job embeddedness* dengan *task performance* menunjukkan bahwa nilai $\beta = 0.341$, $p = 0.00 < 0.05$ pada konstanta 12.692. Hal tersebut menyatakan bahwa *job embeddedness* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *task performance*. Persamaan regresi linear antara *job embeddedness* dengan *task performance* adalah $Y = 12.692 + 0.097X$.

Sehingga, dapat dinyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu unit pada *job embeddedness*, maka terjadi kenaikan sebesar 0.097 unit pada *task performance*. Sementara, apabila tidak terdapat *job embeddedness*, maka nilai *task performance* pada *frontliner* Bank X adalah sebesar 12.692.

Selanjutnya, peneliti melakukan pengujian untuk mengetahui peranan variabel

grit sebagai moderator hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance* menggunakan metode *Moderated Regression Analysis (MRA)*. Suatu variabel dapat dikatakan sebagai variabel moderator apabila memiliki peran memperkuat atau

memperlemah hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil pengujian *Moderated Regression Analysis (MRA)* sebagai berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Uji Interaksi Job Embeddedness Terhadap Task Performance dengan Grit sebagai Variabel Moderator

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.359	0.129	0.104	2.10146

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, diketahui bahwa hasil koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.129. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara *job embeddedness*, *grit* dan interaksi antara *job*

embeddedness dan *grit* berkontribusi sebesar 12.9% terhadap *task performance*. Sedangkan sisanya sebesar 87.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Nilai F-Test Uji Interaksi Job Embeddedness Terhadap Task Performance dengan Grit sebagai Moderator

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.158	3	22.719	5.145	0.002
	Residual	459.277	104	4.416		
	Total	527.435	107			

Sumber : data diolah (2023)

Hasil uji F menunjukkan bahwa F hitung sebesar 5.145 dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$. Hal ini menyatakan bahwa model regresi dapat digunakan dalam memprediksi *task performance*. Berdasarkan

hal tersebut, *job embeddedness*, *grit* dan interaksi antara *job embeddedness* dan *grit* secara bersama-sama memprediksi *task performance*.

Tabel 8. Hasil Uji T-Statistik Interaksi Job Embeddedness Terhadap Task Performance dengan Grit sebagai Variabel Moderator

Model		Unstandardized Coefficients		Std. Error of the Estimate	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.490	10.091		0.049	0.961
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error of the Estimate	T	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
	JE	0.339	0.196	1.194	1.728	0.087
	Grit	0.360	0.295	0.838	1.221	0.225
	JE*Grit	-.007	0.006	-1.173	-1.247	0.215

Sumber : data diolah (2023)

Berdasarkan hasil pengujian, didapatkan koefisiensi β_2 sebesar $p = 0.225 > 0.05$. Variabel moderator yang merupakan hasil interaksi antara *job embeddedness* dengan *grit* menunjukkan hasil yang tidak signifikan, di mana didapatkan koefisiensi β_3 sebesar $p = 0.215 > 0.05$. Hal tersebut menyatakan bahwa variabel *grit* tidak berperan sebagai moderator antara *job embeddedness* dengan *task performance*.

PEMBAHASAN

H1: Job Embeddedness berpengaruh positif terhadap task performance tenaga frontliner Bank X

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini, didapatkan nilai R Square = 0.116, nilai koefisien $\beta = 0.341$, dan nilai signifikansi $p = 0.00 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan hasil uji hipotesis H₁ diterima dan H₀ ditolak, artinya *Job Embeddedness* berpengaruh positif signifikan terhadap *task performance frontliner Bank X*. Hal tersebut dapat dimaknai dengan semakin tinggi *job embeddedness* tenaga frontliner Bank X, maka semakin tinggi pula *task performance* yang ditunjukkan, di mana *job embeddedness* mampu memprediksi *task performance* sebesar 11.6%. Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Liu (2018) yang menunjukkan bahwa *job embeddedness* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *task performance* karyawan.

Menurut Mitchell et al., (2001), semakin embedded individu, semakin besar pula tingkatan yang dimiliki pada salah satu ataupun semua dimensi *job embeddedness*. Individu dengan *job embeddedness* yang tinggi cenderung lebih terlibat dan terikat dengan pekerjaan, serta komunitasnya. *Resources* memainkan peran penting pada karyawan dalam mengatasi segala tantangan ataupun perubahan yang dihadapi dalam pekerjaan. *Job embeddedness* menjadi hasil dari akumulasi sumber daya utama (*resources*) yang didapatkan dari organisasi ataupun komunitas individu. Hal ini karena semakin embedded individu artinya semakin banyak pula sumber daya berharga yang

didapatkan dari organisasi ataupun komunitas (Qian et al., 2022). Semakin kuat koneksi (*link*) karyawan dengan rekan kerja, mereka berkesempatan untuk mendapatkan saran, hingga dukungan akan pekerjaan. Kemudian, karyawan yang memiliki kecocokan (*fit*) terhadap pekerjaan, seperti dalam bidang kemampuan memiliki motivasi lebih untuk menerapkan keterampilannya dan menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, karyawan yang *embedded* juga cenderung rela untuk mengorbankan hal-hal berharga apabila mereka keluar dari pekerjaannya (*sacrifice*). Hal tersebutlah yang dapat membantu karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja dan mencapai *task performance* yang kuat.

H2: Grit memoderasi pengaruh job embeddedness terhadap task performance tenaga frontliner Bank X

Hasil pengujian *Moderated Regression Analysis* (MRA) pada penelitian ini tidak menunjukkan hasil yang signifikan, di mana nilai $p = 0.163 > 0.05$. Sehingga, hasil pada uji hipotesis ini H₂ ditolak, H₀₂ diterima. Artinya, *grit* tidak berperan sebagai moderator antara *job embeddedness* dengan *task performance* dan *grit* tidak memperkuat atau memperlemah hubungan antara *job embeddedness* dengan *task performance*. Meskipun tidak berperan sebagai moderator, *grit* perlu dipertimbangkan dalam meningkatkan *task performance* karena *grit* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap *task performance* (Thalia, et al., 2023; Chandrawaty & Widodo, 2020; Dugan et al., 2019). Namun, hasil pengujian pada penelitian ini memiliki hasil yang bertentangan dengan penelitian sebelumnya, di mana pada penelitian ini tidak didapatkan pengaruh yang signifikan antara *grit* terhadap *task performance*. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa *grit* merupakan variabel moderasi potensial atau variabel moderasi *homologiser*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu *job embeddedness* secara positif dapat memprediksi *task performance* pada *frontliners* Bank X. Artinya, semakin *embedded* individu dengan pekerjaannya, maka semakin tinggi pula *task performance* yang dihasilkan. Namun, *grit* tidak memiliki peran sebagai moderator hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance* pada *frontliners* Bank X. Hal ini memiliki arti bahwa *grit* tidak ditemukan dapat menguatkan ataupun melemahkan hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance*. Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan, di mana penelitian ini sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah tenaga *frontliner* pada Bank X. Dengan ini, penelitian ini tidak dapat menggambarkan hubungan antara *job embeddedness*, *grit*, dan *task performance* secara umum pada profesi *frontliner*. Selain itu, belum terdapat juga penelitian terdahulu yang membahas secara spesifik mengenai peranan *job embeddedness* sebagai faktor eksternal dengan *grit* sebagai faktor internal terhadap pencapaian *task performance* pada karyawan, sehingga tidak ada model komprehensif atas penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *grit* tidak terbukti memiliki peran dalam memoderasi pengaruh *job embeddedness* terhadap *task performance*. Oleh karena itu, hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi teoritis pada penelitian selanjutnya untuk mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat berperan sebagai variabel moderator pada penelitian selanjutnya. Variabel *grit* merupakan variabel yang bersifat internal atau berasal dari dalam diri individu. Oleh karena itu, dapat dipertimbangkan untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel yang berasal dari eksternal individu, seperti persepsi dukungan organisasi hingga gaya kepemimpinan. Dengan ini,

harapannya akan terdapat penelitian menggunakan variabel lain untuk meninjau faktor-faktor yang dapat berpengaruh ataupun memperkuat *task performance*. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mempertimbangkan jumlah partisipan penelitian yang digunakan agar dapat mencerminkan populasi, serta menghasilkan kualitas penelitian yang lebih baik lagi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya penggunaan variabel lain tersebut dapat mengeksplor berbagai aspek eksternal individu yang memiliki kemungkinan dalam memoderasi hubungan antara *job embeddedness* dan *task performance*.

Selanjutnya, terdapat beberapa implikasi praktis yang dihasilkan dari penelitian ini secara khusus kepada Bank X, atau perusahaan lain secara umum. Dengan mengetahui variabel-variabel apa saja yang dapat memperkuat *task performance*, diharapkan dapat menjadi panduan bagi perusahaan agar dapat membuat program-program yang bertujuan untuk meningkatkan *task performance* pada karyawan. *Task performance* yang kuat ini dapat meningkatkan produktivitas yang diharapkan dapat meningkatkan penghasilan dan daya beli pekerja. Perusahaan juga dapat mempertimbangkan variabel-variabel pada penelitian ini dalam proses penilaian dan evaluasi perusahaan. Penilaian dan evaluasi ini dapat membantu perusahaan dalam mengidentifikasi area-area yang dapat dilakukan intervensi untuk memperkuat *job embeddedness* pada karyawan, seperti dengan menciptakan budaya organisasi yang nyaman, persepsi dukungan organisasi yang baik, hingga meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardis, N., & Aliza, M. (2021). Grit as a solution for academic stress in students during the covid-19 pandemic. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*.

- Atatsi, E. A., Azila-Gbettor, E. M., & Mensah, C. (2021). Predicting task performance from psychological ownership and innovative work behaviour: A cross sectional study. *Cogent Business and Management*, 8(1).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology*, Vol. 1, 2nd ed. (pp. 687–732). *Consulting Psychologists Press*.
- Caza, A., & Posner, B. Z. (2019). How and when does grit influence leaders' behavior? *Leadership & Organization Development Journal*, 40(1), 124–134.
- Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). An empirical effect of grit on task performance: mediating by transformational leadership and job involvement. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(IV), 2461–2470.
- Choi, J., Sohn, Y. W., & Lee, S. (2020). The effect of corporate social responsibility on employees' organizational citizenship behavior: A moderated mediation model of grit and meaning orientation. *Sustainability (Switzerland)*, 12(13).
- Clinton, M., Knight, T., & Guest, D. E. (2012). Job embeddedness: A new attitudinal measure. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(1), 111–117.
- Duckworth, A. (2016). *GRIT: The power of passion and perseverance*. Scribner publishing.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting their teeth to close the sale: The positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 39(1), 81–101.
- Fong, C. J., & Kim, Y. W. (2019). A clash of constructs? Re-examining grit in light of academic buoyancy and future time perspective. *Current Psychology*.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual review of organizational psychology and organizational behavior conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Jordan, S. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., & Ejaz, A. (2018). Work grit as a moderator of politics perceptions: Workplace outcomes relationships: a three-study convergent investigation. *Career Development International*, 23(6–7), 576–594.
- Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., Van Buuren, S., Van Der Beek, A. J., & de Vet, H. C. w. (2012). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6–28.
- Kaufman, S. B., & Duckworth, A. L. (2017). World-class expertise: A developmental model. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science*, 8(1–2), e1365. <https://doi.org/10.1002/wcs.1365>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., De Vet, H. C. W., & Van Der Beek, A. J. (2014). Construct validity of the individual work performance questionnaire. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(3), 331–337.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work

- performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.
- Liu, R. (2018). The impact of job embeddedness on employee's performance—the regulation study of relational embeddedness. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 06(01), 8–23. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2018.61023>
- Martono, S., & Putri, V. W. (2018). Hrm practices in Indonesia: The Contributing Power of Embeddedness and Support. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 9(2), 206–217.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. In Source: *The Academy of Management Journal* (Vol. 44, Issue 6).
- Motowidlo, S., & Van Scotter, J. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475–480.
- Thalia, R. N., Giatriweni, N. K., Sumantri, P. M., Ivanka, R., Saraswati, K. D. H., (2023). Peran grit terhadap task performance pada tenaga penjual di wilayah jabodetabek. 12(6), 582–601.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). (2023). Statistik perbankan indonesia - mei 2023.
- Ponto, V. M. (2023). Peningkatan Produktivitas Dalam Rangka Mewujudkan Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi (Tujuan ke-8 Sustainable Development Goals). *Cendekia Niaga*, 7(1), 85-96.
- Qian, S., Yuan, Q., Niu, W., & Liu, Z. (2022). Is job insecurity always bad? The moderating role of job embeddedness in the relationship between job insecurity and job performance. *Journal of Management & Organization*, 28(5), 956-972.
- Ralph, B. C. W., Wammes, J. D., Barr, N., & Smilek, D. (2017). Wandering minds and wavering goals: Examining the relation between mind wandering and grit in everyday life and the classroom. *Canadian Journal of Experimental Psychology*, 71(2), 120–132.
- Reni, F., Rizda, O., Yulia, L., Puteri Anggi, L., & nasfi, nasfi. (2023). Training and motivation affect the performance of employees in the bank frontliner. *International Journal of Indonesian Business Review*, 2(1), 61–68.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. L. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116(3), 1–24.
- Sadikin, A., Misra, I., & Sholehudin, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia (pengaruh kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi). LP2M IAIN Palangka Raya Press.
- Saraswati, K. D. H., & Pertiwi, M. S. N. D. (2020). Work performance: The impact of work Engagement, psychological capital, and perceived organizational support. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 4(1), 88-97.
- Schimschal, S. E., Visentin, D., Kornhaber, R., & Cleary, M. (2021). Grit: A concept analysis. *Issues in Mental Health Nursing*, 42(5), 495-505.
- Simatupang, H. B. (2019). Peranan perbankan dalam meningkatkan perekonomian indonesia. In *Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma (JRAM)* (Vol. 6, Issue 2).
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan r&d. Alfabeta.
- Widyastuti, T., & Hidayat, R. (2018). Adaptation of individual work performance questionnaire (IWPQ) into Bahasa Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 7(2), 101-11.