

Peran Grit sebagai moderator dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan milenial = The Role of Grit as moderator on the relationship between job satisfaction and job performance on millennial employee

Lubis, Shafa Ashrina, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20491947&lokasi=lokal>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada efek moderasi dari grit dalam hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pada karyawan milenial. Sebanyak 300 karyawan, berusia 20-39 tahun, berpartisipasi dalam penelitian ini. Alat pengukur Skala Kepuasan Kerja Umum, Skala Kinerja Peran dan Skala Grit-S digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, kinerja dan ketabahan.

Hasil analisis statistik uji moderasi menggunakan PROCESS HAYES versi 3.3 model 1 menunjukkan bahwa grit tidak memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Ini diduga disebabkan Kepuasan kerja milenial lebih banyak ditentukan oleh faktor lingkungan dan pengawasan yang bagus.

Pemenuhan ini akan mengarah pada kepuasan kerja berhubungan langsung dengan tingkat kinerja, terlepas dari apakah gritnya dimiliki oleh individu yang tinggi atau tidak yang artinya variabel grit belum berperan dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

.....

This study aims to see whether there is a moderating effect of grit in the relationship between job satisfaction and performance in millennial employees. A total of 300 employees, aged 20-39 years, participated in this study. Measuring tools for General Job Satisfaction Scale, Role Performance Scale and Grit-S Scale are used to measure job satisfaction, performance and grit.

The results of the statistical analysis of the moderation test using PROCESS HAYES version 3.3 model 1 shows that grit does not moderate the relationship between job satisfaction and performance. This is thought to be due to millennial job satisfaction determined more by environmental factors and good supervision.

This fulfillment will lead to job satisfaction which is directly related to the level of performance, regardless of whether the grit is owned by high individuals or not, which means that the grit variable has not played a role in strengthening the relationship between job satisfaction and employee performance.