

**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP
GRIT PADA GURU SLB BERLATAR BELAKANG
NON PLB**



SKRIPSI

OLEH:

RACHMADEA DWI ANGGIA

04041381621052

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *GRIT* PADA GURU
SLB BERLATAR BELAKANG NON PLB**

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh
RACHMADEA DWI ANGGIA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 27 Juli 2020

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing 1



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

Pembimbing 2



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001

Penguji 1



Amalia Juniarty, S.Psi., MA., Psikolog
NIP 197906262014062201

Penguji 2



Angelme Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi
NIP 198704152018032001

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 27 Juli 2020



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Rachmadea Dwi Anggia
NIM : 04041381621052
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : Peran *Workplace Spirituality* terhadap *Grit* pada Guru SLB Berlatar Belakang Non PLB

Inderalaya, Juli 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

Dosen Pembimbing II



Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si

NIP. 199407072018031001

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP 197805212002122004

SURAT KETERANGAN PENGECEKAN SIMILARITY

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rachmadea Dwi Anggia

NIM : 04041381621052

Prodi : Psikologi

Fakultas : Kedokteran

Menyatakan bahwa benar hasil pengecekan similarity Skripsi/Tesis/Disertasi/Lap.Penelitian berjudul “Peran *Workplace Spirituality* terhadap *Grit* pada guru SLB Berlatar Belakang Non PLB” adalah 20%.

Demikianlah surat keterangan ini saya buat dengan sebenarnya dan dapat saya pertanggungjawabkan.

Inderalaya, 9 Agustus 2020

Menyetujui,
Dosen Pembimbing,



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

Yang Menyatakan,



Rachmadea Dwi Anggia
NIM 04041381621052

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, Rachmadea Dwi Anggia dan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan dalam memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi mana pun. Dan sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 23 Juli 2020

Yang menyatakan,



Rachmadea Dwi Anggia

NIM 04041381621052

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur atas segala nikmat dan karunia dari Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapat gelar Sarjana Psikologi. Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta, Bapak dan Ibu yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan semangat kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih untuk kasih sayang dan kesabarannya karena selama ini selalu mendoakan peneliti dalam menjalani perkuliahan.
2. Kakak saya tercinta Rachmatika Adhadita Sari yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesah saya, memberikan nasihat-nasihat dan mendorong saya untuk segera menyelesaikan skripsi. Terima kasih juga kepada Adik saya Mirza Fadhlurachman yang dengan sabar bersedia meluangkan waktunya bolak-balik mengantar saya untuk mengambil data penelitian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas segala nikmat dan karunia dari Allah SWT karena berkat rahmat dan hidayah-Nya, peneliti masih diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Peran *Workplace Spirituality* terhadap *Grit* pada Guru SLB Berlatar Belakang Non PLB.”**

Dalam proses penyusunan skripsi ini, peneliti banyak mendapatkan pengetahuan baru yang bisa dipelajari. Selain itu, peneliti juga mendapatkan bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak, sehingga peneliti dapat mengatasi kendala yang dihadapi selama proses mengerjakan skripsi. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, selaku rektor Universitas Sriwijaya.
2. dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
3. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, sekaligus pembimbing I dalam penyusunan skripsi.
4. Ayu Purnamasari, S.Psi., MA., selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si selaku pembimbing II dalam penyusunan skripsi peneliti.
6. Para dosen dan seluruh staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

7. Guru Sekolah Luar Biasa di kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden selama proses pengumpulan data.
8. Seluruh teman-teman Owlster Fortune, khususnya teman-teman sekelas B Kompak 2016.
9. Teman-teman seperjuangan yang selalu saling mendukung: Syifa, Dini, Ajeng, Uswah, Annisa, Aisyah, Yulia, Destya, Fitri, Annida, Ria, Addini, Pasya, Lisna, Mutiah, dan Dilha.
10. Kakak tingkat dan adik tingkat program studi psikologi atas bantuan dan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung kepada peneliti, terutama dalam proses mengerjakan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak sekali kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap mendapatkan saran dan kritik yang membuat peneliti lebih baik kedepannya. Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dan kehidupan sehari-hari.

Indralaya, 23 Juli 2020

Rachmadea Dwi Anggia
04041381621052

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	17
A. <i>Grit</i>	17
1. Pengertian <i>Grit</i>	17
2. Faktor yang Mempengaruhi <i>Grit</i>	18

3. Aspek <i>Grit</i>	19
4. Karakteristik <i>Grit</i>	20
B. Spiritualitas di Tempat Kerja	22
1. Pengertian Spiritualitas di Tempat Kerja	22
2. Faktor yang Mempengaruhi Spiritualitas di Tempat Kerja	24
3. Dimensi Spiritualitas di Tempat Kerja	25
C. Peran Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap <i>Grit</i>	29
D. Kerangka Berpikir.....	31
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1. <i>Grit</i>	32
2. Spiritualitas di Tempat Kerja	32
C. Populasi dan Sampel Penelitian	33
D. Metode Pengumpulan Data.....	35
E. Validitas dan Reliabilitas	39
F. Metode Analisis Data.....	41
1. Uji Asumsi	41
2. Uji Hipotesis	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Orientasi Kancah Penelitian	43
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	44

1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur Skala Psikologi	45
3. Pelaksanaan Penelitian	51
C. Hasil Penelitian	55
1. Deskripsi Subjek Penelitian	55
2. Deskripsi Data Penelitian	57
3. Hasil Analisis Data Penelitian	60
D. Hasil Analisis Data Tambahan.....	62
1. Uji Beda <i>Grit</i> dan Spiritualitas di Tempat Kerja Berdasarkan Usia	62
2. Uji Beda <i>Grit</i> dan Spiritualitas di Tempat Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin	63
3. Uji Beda <i>Grit</i> dan Spiritualitas di Tempat Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	64
4. Uji Beda <i>Grit</i> dan Spiritualitas di Tempat Kerja Berdasarkan Lama Bekerja	64
E. Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran	74
1. Sekolah Luar Biasa	74
2. Guru SLB Berlatar Non PLB	74
3. Peneliti Selanjutnya	75

DAFTAR PUSTAKA.....	76
LAMPIRAN.....	81

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Populasi Guru SLB Non PLB Di Palembang	34
Tabel 3.2 Bobot Skor Pernyataan	37
Tabel 3.3 Kisi-kisi Skala <i>Grit</i>	37
Tabel 3.4 Kisi-kisi Skala Spiritualitas di Tempat Kerja	38
Tabel 4.1 Surat Balasan SLB Kota Palembang	45
Tabel 4.2 Distribusi Skala <i>Grit</i> Setelah Uji Coba	47
Tabel 4.3 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Grit</i>	48
Tabel 4.4 Distribusi Skala Spiritualitas di Tempat Kerja Setelah Uji Coba ...	50
Tabel 4.5 Distribusi Penomoran Baru Skala Spiritualitas di Tempat Kerja ...	50
Tabel 4.6 Tabel Penyebaran Skala Uji Coba	53
Tabel 4.7 Tabel Penyebaran Skala Penelitian	55
Tabel 4.8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian	56
Tabel 4.9 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian	56
Tabel 4.10 Deskripsi Tingkat Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian	56
Tabel 4.11 Deskripsi Lama Subjek Bekerja	57
Tabel 4.12 Deskripsi Data Penelitian	58
Tabel 4.13 Formulasi Kategorisasi	58
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi <i>Grit</i>	59
Tabel 4.15 Deskripsi Kategorisasi Spiritualitas di Tempat Kerja	60
Tabel 4.16 Rangkuman Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.17 Rangkuman Hasil Uji Linearitas	61

Tabel 4.18 Rangkuman Hasil Uji Regresi	61
Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	62
Tabel 4.20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	64
Tabel 4.22 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.23 Deskripsi Data Sumbangan Efektif	66
Tabel 4.24 Hasil Uji Sumbangan Efektif Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap <i>Grit</i>	66
Tabel 4.25 Tingkat Mean Aspek <i>Grit</i>	67

DAFTAR LAMPIRAN

A. Lampiran A	82
B. Lampiran B	95
C. Lampiran C	106
D. Lampiran D	125
E. Lampiran E	131
F. Lampiran F	135
G. Lampiran G	138

**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* TERHADAP *GRIT* PADA GURU
SLB BERLATAR BELAKANG NON PLB**

Rachmadea Dwi Anggia¹, Sayang Ajeng Mardhiyah²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada peran *workplace spirituality* terhadap *grit* pada guru SLB berlatar belakang non PLB. Hipotesis penelitian ini adalah ada peran *workplace spirituality* terhadap *grit*.

Penelitian ini menggunakan partisipan sebanyak 83 guru SLB berlatar belakang non PLB di kota Palembang serta menggunakan 35 guru SLB berlatar belakang non PLB sebagai partisipan uji coba. Teknik sampling yang digunakan adalah *insidental sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah skala *workplace spirituality* dan *grit* yang mengacu pada dimensi *workplace spirituality* dari Duchon dan Plowman (2005) dan aspek *grit* dari Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007). Analisis data menggunakan regresi linier sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai *R square* = 0,630, *F* = 138,164, dan *p* = 0,000 (*p* < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki peran signifikan terhadap *grit*. Dengan demikian, hipotesis penelitian dapat diterima, dimana kontribusi *workplace spirituality* terhadap *grit* adalah sebesar 63%.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Grit*

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

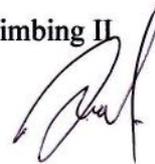
²Dosen Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

Pembimbing II



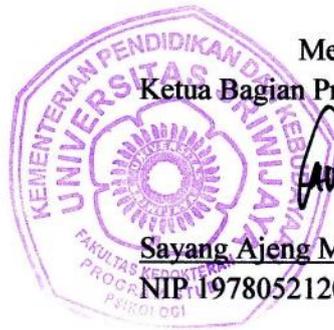
Indra Prapto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001

Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004



THE ROLE OF WORKPLACE SPIRITUALITY TOWARD GRIT ON NON PLB TEACHERS

Rachmadea Dwi Anggia¹, Sayang Ajeng Mardhiyah²

ABSTRACT

The aim of this study is determining wheter there is a role of workplace spirituality toward grit on non PLB teachers. This study hypthotesizes that there is a role of workplace spirituality toward grit.

This study used 83 non PLB teachers in Palembang as participants and 35 non PLB teachers as a trial participants. The sampling technique was insidental sampling. The study measurements are workplace spirituality scale and grit scale that refer to Duchon and Plowman's (2005) workplace spirituality dimensions and Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly's (2007) grit facets. Data analysis used simple regression.

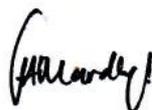
The result of simple regression shows R square = 0,630, F = 138,164, and p=0,000 (p<0,05). This result means that workplace spirituality has a significant role toward grit. Thus, the hypothesis is accepted, and workplace spirituality contribution toward grit is 63%.

Kata Kunci: *Workplace Spirituality, Grit*

¹*Student of Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University*

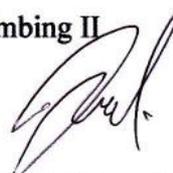
²*Lecture of Psychology Programme of Medical Department, Sriwijaya University*

Pembimbing I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

Pembimbing II



Indra Prpto Nugroho, S.Psi., M.Si
NIP 199407072018031001



Mengetahui,

Ketua Bagian Program Studi Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan proses belajar mengajar yang dilakukan dengan cara langsung ataupun tidak langsung antara pengajar dan peserta didik untuk mendapatkan suatu pengetahuan yang diharapkan, sehingga dapat mencerdaskan para peserta didik yang di kemudian hari dapat menjadi penerus bangsa. Dalam proses tersebut, perlu diwujudkan suasana belajar yang dapat membuat peserta didik mengembangkan potensi dirinya sendiri (Neolaka & Neolaka, 2017).

Di Indonesia, pendidikan hanya dikenal dalam dua kategori, yaitu sekolah biasa (*regular school*) dan sekolah luar biasa (*special school*). Sekolah biasa secara eksklusif hanya ditujukan bagi siswa yang dikategorikan “normal”. Begitu juga dengan sekolah luar biasa yang secara eksklusif hanya ditujukan bagi siswa yang “luar biasa” (Budiyanto, 2017).

Konsep Pendidikan Luar Biasa ini disediakan dan dilaksanakan melalui Sekolah Luar Biasa (SLB) yang terdiri dari jenjang Taman Kanak-kanak Luar Biasa (TKLB), Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB), dan Sekolah Menengah Luar Biasa baik tingkat pertama maupun tingkat atas (SMPLB/SMALB). Sekolah ini dikelompokkan berdasarkan ragam disabilitas peserta didik, yaitu SLB bagian A untuk anak tunanetra, SLB bagian B untuk anak tunarungu, SLB bagian C untuk anak tunagrahita, SLB bagian D untuk anak tunadaksa, SLB bagian E untuk anak

tunalaras, dan SLB bagian G untuk anak dengan disabilitas Ganda (Pratiwi, Lintangari, Rizky, & Rahajeng, 2018).

Keberadaan sekolah luar biasa dalam mendidik anak berkebutuhan khusus (ABK) ini tentunya tidak lepas dari peran seorang guru dalam proses belajar dan mengajar. Menurut Wardan (2019), guru merupakan komponen yang paling menentukan sistem pendidikan secara keseluruhan, dimana guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, keberhasilan peserta didik, serta komponen yang paling berpengaruh dalam terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas.

Menurut Anwar (2018), dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, seorang guru dituntut untuk memiliki kewenangan mengajar berdasarkan kualifikasi sebagai tenaga pengajar yang memiliki kemampuan dan kompetensi tertentu. Kompetensi guru yang sangat erat kaitannya dengan pengelolaan pembelajaran dalam meningkatkan keterampilan Anak Berkebutuhan Khusus (ABK) adalah kompetensi pedagogik. Kompetensi pedagogik ialah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi kemampuan merancang, mengelola, dan menilai pembelajaran (Hastuti, 2018).

Caturwangi, Budiyanto, dan Wahyudi (2017) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa guru Sekolah Luar Biasa harus memiliki kemampuan untuk mengorganisasikan materi pembelajaran, menggunakan metode pembelajaran, menggunakan alat-alat bantu pembelajaran, mengelola kelas, menumbuhkan partisipasi siswa dalam pembelajaran, serta memantau kemajuan belajar dan melakukan penilaian.

Hal itu sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional no 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru yang menyatakan bahwa kualifikasi akademik guru SDLB/SMPLB/SMALB harus memiliki kualifikasi pendidikan minimum Diploma Empat (D-IV) atau sarjana (S1) program pendidikan khusus atau sarjana yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan atau diampu, dan diperoleh dari program studi yang terakreditasi. Kemudian, menurut Wulan dan Apriliani (2017), guru SLB diharuskan untuk memiliki latar belakang pendidikan khusus karena harus menghadapi siswa yang memiliki karakteristik berbeda dengan siswa reguler.

Namun, pada kenyataannya banyak guru SLB yang tidak berlatar belakang pendidikan sarjana pendidikan khusus atau PLB (Pendidikan Luar Biasa). Menurut berita dari Kompasiana.com tanggal 18 Juni 2015, saat ini guru tamatan PLB untuk tenaga pengajar di SLB sangat minim, akibatnya tenaga pengajar untuk SLB terpaksa masih didominasi oleh guru tamatan non PLB.

Padahal, berdasarkan hasil penelitian Hastuti (2018), diketahui bahwa guru SLB yang berlatar belakang pendidikan non PLB dalam proses pembelajarannya mengalami kesulitan memahami karakteristik siswa yang berbeda-beda. Hal tersebut mengakibatkan guru tidak memahami karakteristik siswa ABK secara mendalam, karena tidak didukung dengan pengetahuan tentang teori ABK pada saat kuliah.

Kraft dan Duckworth (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa guru yang kurang berpengalaman dalam mengajar akan lebih mudah untuk meninggalkan tempat kerjanya, hanya guru tangguh yang akan bekerja lebih keras dan

berkomitmen pada profesinya serta tetap bertahan meskipun menghadapi tantangan. Sikap ini disebut Kraft dan Duckworth (2014) sebagai *grit*.

Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) mendefinisikan *grit* sebagai ketekunan dan hasrat untuk tujuan jangka panjang, dimana menuntut kerja keras untuk menghadapi tantangan, mempertahankan usaha dan minat selama bertahun-tahun, terlepas dari kegagalan, kesulitan, dan kemunduran yang sedang berlangsung. Kemudian, menurut Duckworth (2016), *grit* didefinisikan sebagai kemampuan yang memiliki arahan dan komitmen, dimana tetap dapat bertahan pada tugas yang sulit ataupun membosankan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 27 April 2020 kepada RN. RN merupakan guru di SLB B X Palembang berusia 30 tahun yang berlatar belakang pendidikan S1 FKIP Fisika dan telah bekerja selama 5 tahun. RN mengatakan sering merasa bosan saat mengajar karena materi pelajaran yang selalu diulang-ulang setiap hari. RN juga mengatakan kesulitan berkomunikasi dengan anak berkebutuhan khusus karena kurang mengerti dengan maksud dan bahasa isyarat yang digunakannya. Selain itu, RN mengatakan kurang bersemangat mengajar dan terkadang ingin menyerah ketika mengalami kesulitan, sehingga RN berniat untuk mencari pekerjaan lain.

Hasil wawancara juga dilakukan peneliti terhadap HA pada tanggal 28 April 2020. HA merupakan guru di SLB C Y Palembang berusia 25 tahun yang berlatar belakang pendidikan S1 Komunikasi Penyiar Islam dan telah bekerja selama 1 tahun 3 bulan. HA mengatakan berencana untuk mencari pekerjaan lain karena gaji di tempat kerja yang sekarang terlalu kecil. HA juga mengatakan sering merasa

jenuh di kelas dan merasa ingin meninggalkan kelas lebih cepat. Ketika mengalami kesulitan, HA mengaku kurang bersemangat mengajar karena merasa tertekan dan putus asa menghadapi anak-anak berkebutuhan khusus.

Kemudian, hasil wawancara terhadap AS pada tanggal 28 April 2020, yang merupakan guru di SLB D Z Palembang berusia 25 tahun yang berlatar belakang pendidikan S1 Psikologi Islam dan telah bekerja selama 1 tahun 6 bulan, mengatakan terkadang kurang bersemangat ketika mengajar, terutama bila anak-anak tidak antusias belajar dan sulit untuk diajak berkomunikasi. Bila kesulitan dalam mengajar, AS mengaku hanya akan memberikan tugas saja tanpa memberi penjabaran materi. Selain itu, AS juga mengatakan berniat untuk mencari pekerjaan lain dan bahkan sudah mencoba melamar di tempat lain karena merasa jenuh dengan tempat kerja saat ini.

Peneliti juga melakukan survei kepada 10 guru SLB pada tanggal 19 April 2020 untuk memperjelas fenomena dan variabel dari *grit*. Survei yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan pada teori *grit* dari Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) yaitu *consistency of interest* (konsistensi minat) dan *perseverance of effort* (kegigihan dalam berusaha).

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 guru SLB yang berlatar belakang non PLB di Palembang, menunjukkan bahwa pada aspek *consistency of interest* (konsistensi minat), 70% responden mengaku berniat dan berencana untuk mencari pekerjaan di tempat lain, bahkan 62,5% responden mengaku telah mencoba mencari tau mengenai informasi pekerjaan lain dari media sosial dan 50% responden mencoba mencari informasi lowongan pekerjaan dari

keluarga ataupun kerabat terdekat. Selain itu, pada aspek *perseverance of effort* (kegigihan dalam berusaha) menunjukkan bahwa 60% responden mengaku merasa kesulitan dalam berkomunikasi dengan anak berkebutuhan khusus dan 70% responden kesulitan membuat siswa paham pada pelajaran yang diajarkan.

Menurut Yates, Moore, Vairez, Parker, dan Bautista (2015), hal yang berhubungan dengan *grit* adalah spiritualitas dan menjelaskan bahwa spiritualitas memiliki peran dalam meningkatkan *grit*, dimana spiritualitas mempengaruhi *grit* yang membuat seseorang bertahan dalam situasi yang sulit. Yogatama dan Widyarini (2015) menjelaskan bahwa individu yang menghidupkan spiritualitas akan mengalami kemunculan nilai-nilai terdalam dalam menunjang pekerjaan, harapan akan adanya pemenuhan diri secara mendalam, sehingga mengalami kegembiraan dan bermakna dalam pekerjaannya.

Lebih lanjut, Yogatama dan Widyarini (2015) menyatakan bahwa individu yang menghidupkan nilai spiritualitas dalam pekerjaannya, akan berhubungan dengan orang lain dan melihat dirinya sebagai bagian dari komunitas, mengalami perkembangan pribadi, serta merasa didukung dan dihargai, sehingga lebih besarnya rasa kepemilikan pada pekerjaan tempatnya bernaung. Duchon dan Plowman (2005) menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu jenis iklim psikologis, dimana pekerja memandang dirinya memiliki suatu kehidupan internal yang dirawat dengan pekerjaan yang bermakna dan ditempatkan dalam suatu konteks komunitas.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 27 April 2020 pada RN. RN mengatakan belum bisa sepenuhnya menikmati pekerjaannya

saat ini. RN pun merasa tidak bisa berkembang dan belum menemukan hal yang berarti dari pekerjaannya. Selain itu, RN juga merasa belum menjadi bagian dari pekerjaannya yang sekarang, karena terkadang RN merasa tidak dibutuhkan oleh guru lainnya.

Hasil wawancara juga dilakukan peneliti tanggal 28 April 2020 terhadap HA. HA mengatakan belum merasa nyaman dengan pekerjaan sekarang karena sering berbeda pendapat dengan guru yang berlatar belakang PLB. Selain itu, HA juga mengatakan hanya menyalakan waktu saja dengan bekerja disini karena merasa tidak dihargai oleh guru-guru lainnya. Hubungan HA dengan guru maupun murid pun tidak terlalu akrab dan juga HA merasa tidak mendapat dukungan dari guru lainnya ketika mengalami kesulitan.

Kemudian, hasil wawancara juga dilakukan pada tanggal 28 April 2020 terhadap AS. AS menyatakan belum bisa sepenuhnya menikmati pekerjaan saat ini dan belum melakukan hal yang bermakna pada pekerjaannya, dimana AS merasa masih belum maksimal dalam mengajar anak-anak muridnya. Selain itu, AS juga mengaku kurang nyaman dan terkadang kesal dengan sikap guru-guru di tempatnya bekerja.

Peneliti juga melakukan survei kepada 10 guru SLB pada tanggal 19 April 2020 untuk memperjelas fenomena dan variabel dari spiritualitas di tempat kerja. Survei yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan pada teori spiritualitas di tempat kerja dari Duchon dan Plowman (2005) yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu *inner life*, *meaningful work*, dan *belonging to community*.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti kepada 10 guru SLB yang berlatar belakang non PLB di Palembang, pada dimensi *inner life* menunjukkan bahwa 70% responden mengaku belum bisa sepenuhnya menikmati pekerjaan yang sedang dijalani saat ini. Kemudian, pada dimensi *meaningful work*, 50% responden mengatakan belum merasa melakukan hal yang bermakna pada pekerjaannya sekarang. Lalu, pada dimensi *belonging to community*, 50% responden mengaku kurang memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekan guru di tempatnya bekerja dan 40% responden merasa tidak begitu akrab dengan siswa-siswa yang diajar.

Berdasarkan fenomena yang telah disebutkan dan dipaparkan di atas, maka peneliti pun tertarik untuk melihat dan mengetahui seberapa besar peran spiritualitas di tempat kerja terhadap *grit* pada guru SLB yang berlatar belakang non PLB di kota Palembang.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada peran spiritualitas di tempat kerja terhadap *grit* pada guru SLB berlatar belakang non PLB di kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat peran spiritualitas di tempat kerja terhadap *grit* pada guru SLB berlatar belakang non PLB di kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan keilmuan psikologi dan memperkaya hasil penelitian yang sudah ada, khususnya pada bidang psikologi pendidikan, psikologi positif, dan psikologi organisasi.

2. Praktis

a. Bagi subjek

Diharapkan dapat memberikan manfaat dan gambaran bagi subjek mengenai spiritualitas di tempat kerja sehingga subjek dapat meningkatkan *grit* pada saat menjalani pekerjaan sebagai guru SLB yang berlatar belakang non PLB.

b. Bagi Institusi/Sekolah

Sebagai gambaran kepada pihak Sekolah Luar Biasa dalam mengembangkan dan menciptakan spiritualitas di tempat kerja agar para guru SLB berlatar belakang non PLB tetap bisa mengajar siswa-siswa dengan konsisten dan gigih.

E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu mengenai kedua variabel yang digunakan, di antaranya yaitu:

Fite, Lindeman, Rogers, Voyles, dan Durik (2017) dengan penelitian berjudul *Knowing oneself and long-term goal pursuit: Relations among self-concept clarity, conscientiousness, and grit*. Subjek dalam penelitian ini adalah 142 pekerja perempuan dari *Amazon's Mechanical Turk*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression analyses*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *conscientiousness* berhubungan dengan *self-concept clarity* dalam memprediksi konsistensi minat yang merupakan salah satu aspek *grit*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang dibuat oleh peneliti yaitu pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas dalam penelitian sebelumnya adalah *self-concept clarity* dan *conscientiousness*, sedangkan dalam penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja. Subjek dalam penelitian Fite dkk adalah karyawan perempuan *Amazon Mechanical Turk* (Mturk), sedangkan dalam penelitian ini ialah guru Sekolah Luar Biasa.

Grit, happiness and life satisfaction among professionals: a correlational study (Khan & Khan, 2017). Subjek dalam penelitian tersebut adalah 100 pekerja profesional. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *pearson's correlation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara *grit* dengan kebahagiaan. Selain itu, juga terdapat korelasi yang positif antara *grit* dengan kepuasan hidup para profesional.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat, variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh

Khan dan Khan adalah *happiness* dan *life satisfaction*, sedangkan pada penelitian ini adalah *grit*. Selanjutnya, variabel bebas pada penelitian Khan dan Khan adalah *grit*, sedangkan pada penelitian ini ialah spiritualitas di tempat kerja. Subjek yang diteliti oleh Khan dan Khan adalah para profesional seperti dokter, pengacara, insinyur, pegawai bank, dan guru, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada guru Sekolah Luar Biasa.

Kelly, Matthews, dan Bartone (2014) dengan penelitian berjudul *Grit and Hardiness as Predictors of Performance Among West Point Cadets*. Subjek yang diteliti oleh Kelly, dkk ini adalah 1.310 taruna dari West Point. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *multiple regression*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *grit* dan *hardiness*, maka semakin tinggi juga *performance* pada Taruna di West Point.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat, variabel bebas, dan subjek. Variabel terikat yang diteliti oleh Kelly, Matthews, dan Bartone adalah *Performance*, sedangkan pada penelitian ini adalah *grit*. Variabel bebas yang dibuat oleh Kelly dkk adalah *grit* dan *hardiness*, sedangkan pada penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja. Subjek yang diteliti oleh Kelly dkk adalah taruna, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada guru Sekolah Luar Biasa.

Hodge, Wright, dan Bennet (2016) dengan penelitian berjudul *The Role of Grit in Determining Engagement and Academic Outcomes for University Students*. Subjek dalam penelitian tersebut adalah mahasiswa dari Universitas

di Australia sebanyak 395 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *grit*, *engagement*, dan *academic productivity*. Analisis lebih lanjut mengungkapkan bahwa semakin tinggi *grit*, maka semakin tinggi juga *engagement*, sehingga *academic productivity* semakin besar.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu, pada variabel terikat, variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel terikat yang dibuat oleh Hodge, Wright, dan Bennet adalah *Engagement* dan *Academic Outcomes*, sedangkan pada penelitian ini adalah *grit*. Variabel bebas yang dibuat oleh Hodge dkk adalah *grit*, sedangkan pada penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja. Subjek yang diteliti oleh Hodge dkk adalah Mahasiswa, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada guru Sekolah Luar Biasa.

Rosyadi dan Laksmiwati (2018) Hubungan antara *Grit* dengan *Subjective well being* pada Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Angkatan 2017. Subjek dalam penelitian tersebut adalah mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya angkatan 2017 yang berjumlah 128 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *spearman's rho*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *grit* dengan *subjective well being*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat, variabel bebas, dan subjek penelitian. Variabel terikat yang diteliti oleh

Rosyadi dan Laksmiwati adalah *subjective well being*, sedangkan pada penelitian ini adalah *grit*. Variabel bebas yang diteliti oleh Rosyadi dan Laksmiwati ialah *grit*, sedangkan pada penelitian ini adalah spiritualitas di tempat kerja. Subjek yang diteliti oleh Rosyadi dan Laksmiwati ialah mahasiswa psikologi, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada guru Sekolah Luar Biasa.

Khorshid (2015), *The Effects of Workplace Spirituality and Teacher's Self-Efficacy Beliefs on His/Her Job Satisfaction*. Subjek dalam penelitian ini adalah guru yang berjumlah 366 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *workplace spirituality* dan *teacher's self-efficacy beliefs* terhadap *job satisfaction*. Selain itu, hasilnya juga menunjukkan bahwa *workplace spirituality* memiliki pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* melalui *self-efficacy beliefs*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang diteliti oleh Khorshid adalah *job satisfaction*, sedangkan pada penelitian ini adalah *grit*. Terdapat sedikit persamaan pada subjek penelitian, namun penelitian yang dibuat oleh Khorshid pada guru-guru di Sekolah reguler, sedangkan di penelitian ini pada guru SLB (Sekolah Luar Biasa).

Ke, Zhang, Yan, dan Fu (2017), *The Effect of University Teacher's Workplace Spirituality on Employee Engagement : Professional Commitment*

as *Mediator*. Subjek dalam penelitian ini adalah 239 Dosen Universitas di China. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *structural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan *employee engagement* yang dimediasi oleh *professional commitment*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang diteliti oleh Ke, Zhang, Yan, Fu adalah *employee engagement*, sedangkan pada penelitian ini ialah *grit*. Subjek yang diteliti oleh Ke dkk adalah dosen, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada guru Sekolah Luar Biasa.

Fanggidae, Suryana, Efendi, dan Hilmiana (2016), *Effect of a Spirituality Workplace on Organizational Commitment and Job Satisfaction*. Subjek dalam penelitian ini adalah 50 Dosen muda dari Universitas di kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *spirituality workplace* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan *job satisfaction* dan *organizational commitment*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang diteliti oleh Fanggidae dkk adalah *job satisfaction* dan *organizational commitment*, sedangkan pada penelitian ini ialah *grit*. Subjek yang diteliti oleh Fanggidae dkk adalah dosen muda, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada guru Sekolah Luar Biasa.

Oyelakin dan Agu (2017), *A Mediating Role of Relational Psychological Contract on the Relationship between Workplace Spirituality and Employee Turnover Intention in Nigeria Banks*. Subjek dalam penelitian ini adalah 357 karyawan Bank di Negara Kaduna. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara *workplace spirituality* dengan *employee turnover intention*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang diteliti oleh Oyelakin dan Agu adalah *employee turnover intention*, sedangkan pada penelitian ini ialah *grit*. Subjek yang diteliti oleh Oyelakin dan Agu adalah karyawan bank, sedangkan subjek yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa.

Der Walt dan De Klerk (2014), *Workplace spirituality and job satisfaction*. Subjek dalam penelitian ini adalah 600 pekerja berkerah putih (*white-collar workers*) di Afrika Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *pearson's correlation coefficient*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *workplace spirituality* dan *job satisfaction*.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang diteliti oleh Der Walt dan De Klerk adalah *job satisfaction*, sedangkan pada penelitian ini adalah *grit*.

Subjek yang diteliti sebelumnya adalah pekerja berkerah putih (*white-collar workers*), sedangkan subjek yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah guru Sekolah Luar Biasa.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah disebutkan di atas, dapat dipastikan bahwa penelitian yang sedang dilakukan peneliti belum pernah dilakukan sebelumnya di Palembang, khususnya pada guru Non PLB di Sekolah Luar Biasa. Sehingga, penelitian ini terjamin orisinalitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M. (2018). *Menjadi guru professional*. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Ashmos, D.P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Jornal of Management Inquiry*, 9 (2), 134-135.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi. Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiyanto. (2017). *Pengantar pendidikan inklusif*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Caturwangi, D. K., Budiyanto., & Wahyudi, A. (2017). Kompetensi guru SLB non-PLB (Kajian penyiapan dan implikasi kinerja). *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Luar Biasa*, 4(1), 79-84.
- Chrisantina, T, G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh growth dan fixed mindset terhadap grit pada mahasiswa fakultas psikologi universitas x bandung. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha*, 1(2), 133-146.
- Ciptadi, B., & Umar, J. (2012). Metode alternatif untuk mendeteksi bias repons social desirability pada item-item tes kepribadian. *Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia*, 1(1), 1-20.
- Dapodikdasmen. (2020). *Data sekolah kota palembang, 2019/2020*. Diakses melalui <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id>.
- Dapodikdasmen. (2020). *Progres sinkronisasi SLB kota palembang*. Diakses melalui <https://dapo.dikdasmen.kemdikbud.go.id>.
- Desiningrum, D. R. (2016). *Psikologi anak berkebutuhan khusus*. Yogyakarta: Psikosain.
- Depdiknas. (2007). Peraturan menteri pendidikan nasional no. 16 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru. Jakarta: Depdiknas.
- Duchon, D., & Plowman, D. A. (2005). Nurturing the spirit at work: Impact on work unit performance. *Leadership Quarterly*, 16(5), 807–833. Doi: 10.1016/j.leaqua.2005.07.008.

- 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. Doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087.
- 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. Doi: 10.1177/0963721414541462.
- Duckworth, A. L. (2016). *Grit: Kekuatan passion dan kegigihan*. Jakarta: Gramedia.
- Dutta, U., & Singh, A. P. (2017). Studying spirituality in the context of grit and resilience of college-going young adults. *International Journal For Innovative Research In Multidisciplinary Field*, 3(9), 50–55.
- Dweck, C.S. (2015). Revisits the growth mindset. Education Week.
- Eiskreis-Winkler, L., Gross, J.J., & Duckworth, A. L. (2016). Grit: sustained self-regulation in the service of superordinate goals. In K. D. Vohs & R. F. Baumeister (Eds.), *Handbook of self-regulation: Research, theory and applications* (3rd ed.) New York, NY: Guilford.
- Fanggidae, R. E., Suryana, Y., Efendi, N., & Hilmiana. (2016). Effect of spirituality workplace on organizational commitment and job satisfaction (Study on the lecturer of private universities in the kupang city-indonesia). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 639–646. Doi: 10.1016/j.sbspro.2016.05.045.
- Fite, R. E., Lindeman, M. I. H., Rogers, A. P., Voyles, E., & Durik, A. M. (2017). Knowing oneself and long-term goal pursuit: Relations among self-concept clarity, conscientiousness, and grit. *Personality and Individual Differences*, 108, 191–194. Doi: 10.1016/j.paid.2016.12.008.
- Hastuti, M. A. (2018). Analisis kompetensi pedagogik guru non PLB di SLB negeri pembina yogyakarta. *Jurnal Widia Ortodidaktika*, 7(5), 449-455.
- Haryokusumo, D. (2015). The effect of workplace spirituality dimensions on organizational commitment with perceived organizational support as a moderating variable. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 6(2), 187-202.
- Hochanadel & Finamore. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research*, 11(1).

- Hodge, B., Wright, B., & Bennett, P. (2018). The role of grit in determining engagement and academic outcomes for university students. *Research in Higher Education*, 59(4), 448–460. Doi: 10.1007/s11162-017-9474-y.
- Hodge, D. R., Hong, P. Y. P., & Choi, S. (2019). Spirituality, employment hope, and grit: Modeling the relationship among underemployed urban african americans. *Social Work Research*, 43(1), 43–52. Doi: 10.1093/swr/svy034.
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The effect of university teachers' workplace spirituality on employee engagement: Professional commitment as mediator. *Creative Education*, 08(13), 2147–2154. Doi: 10.4236/ce.2017.813145.
- Kelly, D. R., Matthews, M. D., & Bartone, P. T. (2014). Grit and hardiness as predictors of performance among west point cadets. *Military Psychology*, 26(4), 327–342. Doi: 10.1037/mil0000050.
- Khorshid, S. (2015). The effects of workplace spirituality and teacher's self-efficacy beliefs on his/her job satisfaction. *International Journal of Psychology*, 9 (1), 64-103.
- Kinjerski, V. M., & Skrypnek, B. J. (2004). Defining spirit at work: Finding common ground. *Journal of Organizational Change Management*, 17 (1), 26-42. Doi: 10.1108/09534810410511288.
- Lembaga Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. (2017). *Profil Pendidikan Provinsi Sumatera Selatan tahun 2017*. Sumatera Selatan: LMP Sumatera Selatan.
- Mazhar Khan, B., & Khan, A. M. (2017). Grit, happiness and life satisfaction among professionals: a correlational study. *Journal of Psychology and Cognition*, 02(02). Doi: 10.35841/psychology-cognition.2.2.123-132.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. Doi: 10.1108/09534810310484172.
- Neolaka, A., & Neolaka, G. A. A. (2017). *Landasan pendidikan: Dasar pengenalan diri sendiri menuju perubahan hidup*. Depok: Prenada Media Group.
- Nurtjahjanti, H. (2010). Spiritualitas kerja sebagai ekspresi keinginan diri karyawan untuk mencari makna dan tujuan hidup dalam organisasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 7(1), 27–30. Doi: 10.14710/jpu.7.1.27-30.
- Oktapialdi, R., Tarigan, M., & Musthofa, M. A. (2018). Pengembangan skala social desirability. *Jurnal Psikologi Insight*, 2 (1), 33-42.

- Oyelakin, O. (2017). A mediating role of relational psychological contract on the relationship between work place spirituality and employee turnover intention in nigeria banks. *American Journal of Applied Psychology*, 6(4), 75. Doi: 10.11648/j.ajap.20170604.15.
- Pandey, A. (2017). Workplace spirituality: Themes, impact and research directions. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 4(2), 212–217. Doi: 10.1177/2322093717732630
- Perlis, M. M. (2013). 5 characteristics of grit. *Forbes*. Diakses melalui: <https://www.forbes.com/sites/margaretperlis/2013/10/29/5-characteristics-of-grit-what-it-is-why-you-need-it-and-do-you-have-it/>
- Pratiwi, A., Lintang Sari, A. P., Rizky, U. F., & Rahajeng, U. W. (2018). *Disabilitas dan pendidikan inklusif di perguruan tinggi*. Malang: UB Press.
- Rangkuti, A. A. (2017). *Statistika inferensial untuk psikologi dan pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi*. Jakarta selatan: Salemba empat.
- Robertson-Kraft, C., & Duckworth, A. (2014). True grit: Trait-level perseverance and passion for long-term goals predicts effectiveness and retention among novice teachers. *Teachers College Record*, 116 (3), 1–27.
- Rosalina, E., & Kusdiyati, S. (2016). Studi deksriptif mengenai kegigihan (grit) dan dukungan sosial pada siswa gifted. *Jurnal Psikologi*, 2 (1), 1-8.
- Rosyadi, A. K., & Laksmiwati, H. (2018). Hubungan antara grit dengan subjective well-being pada mahasiswa psikologi universitas negeri surabaya angkatan 2017. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–6.
- Saks, A. M. (2011). Workplace spirituality and employee engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 8 (4), 317-340. Doi: 10.1080/14766086.2011.630170.
- Santrock, J. W. (2012). *Life span development perkembangan masa hidup*. Jakarta: Erlangga.
- Seniati, A. N. L. (2002). Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia. Disertasi Psikologi. Depok: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

- Singh, J., & Chopra, V. G. (2016). Relationship among workplace spirituality, work engagement and grit. *IOSR Journal of Business and Management*, 18 (11), 21–27. Doi: 10.9790/487X-1811032127.
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 50–59. Doi: 10.1177/2319510x18811776.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Van Der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2014). Workplace spirituality and job satisfaction. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389. Doi: 10.3109/09540261.2014.908826.
- Von Culin, K. R., Tsukayama, E., & Duckworth, A. L. (2014). Unpacking grit: Motivational correlates of perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Positive Psychology*, 9(4), 306–312. Doi: 10.1080/17439760.2014.898320.
- Wardan, K. (2019). *Guru sebagai profesi*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Widhiarso, Wahyu. (2011). Penyusunan skala psikologi—selesai seleksi aitem dilanjutannya dengan merakit skala. *Fakultas Psikologi UGM*. Diakses melalui: <http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/penyusunan-skala-psikologi-selesai-seleksi-aitem-dilanjutannya-dengan-merakit-skala/>
- Widhiarso, W., & Suhapti, R. (2007). Eksplorasi karakteristik item skala psikologis yang rentan terhadap tipuan respon. *Fakultas Psikologi UGM*.
- Wulan, D. K., & Apriliani, A. C. (2017). Job demands dan burnput pada guru sekolah luar biasa negeri. *Jurnal Psikologi*, 6(1), 17-25.
- Yogatama, L. A. M., & Widyarini, N. (2015). Kajian spiritualitas di tempat kerja pada konteks organisasi bisnis. *Jurnal Psikologi*, 42(1), 1. Doi: 10.22146/jpsi.6939.
- Yates, L., III, Moore, J., Vairez, M. R., Jr., BarberFreeman, P. T., Ross, W., Parker, W. H., & Bautista, R. (2015). The grit of african american male preservice teachers. *Journal of the Texas Alliance of Black School Educators*, 1(2), 11–38.