

Peran Grit dan *Trust in organization* dalam Meningkatkan *Task performance* Karyawan di ZOOM Hotel Mulawarman Samarinda

Arinil Hidayah¹, Robiansyah²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda^{1,2}

*Email Korespondensi: arinilhidayah02@gmail.com

Sejarah Artikel:

Diterima 01-02-2026
Disetujui 10-02-2026
Diterbitkan 12-02-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of grit and trust in organization on employee task performance at Zoom Hotel Mulawarman Samarinda. The independent variables in this study are grit and trust in organization, while the dependent variable is employee task performance. The research method used is a quantitative approach, with data collected directly through the distribution of questionnaires to 40 hotel employees. Instrument testing was carried out with validity and reliability tests, and data analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of SPSS Statistics 22 software. The results show that grit has a positive but not significant effect on task performance, while trust in organization has a positive and significant effect on employee task performance at Zoom Hotel Mulawarman Samarinda.

Keywords: Grit, Trust in organization, Task performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh grit dan trust in organization terhadap task performance karyawan di Zoom Hotel Mulawarman Samarinda. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu grit dan trust in organization, sedangkan variabel terikatnya adalah task performance karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada 40 karyawan hotel. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas, serta analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS Statistics 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa grit memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap task performance, sedangkan trust in organization berpengaruh positif dan signifikan terhadap task performance karyawan di Zoom Hotel Mulawarman Samarinda.

Kata kunci: Grit, Trust in organization, Task performance, Task performance

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Hidayah, A., & Robiansyah, R. (2026). Peran Grit dan Trust in organization dalam Meningkatkan Task performance Karyawan di ZOOM Hotel Mulawarman Samarinda. Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2(2), 3069-3083. <https://doi.org/10.63822/967hmy23>

PENDAHULUAN

Industri perhotelan di Kalimantan Timur, khususnya di Samarinda, mengalami perkembangan yang pesat seiring dengan pemulihan ekonomi pascapandemi dan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kalimantan Timur, pada April 2024, Tingkat Penghunian Kamar (TPK) hotel berbintang di Kalimantan Timur tercatat mencapai 54,87%, yang menunjukkan adanya tren positif dalam sektor pariwisata. Seiring dengan perkembangan ini, sektor perhotelan di Kalimantan Timur menjadi salah satu pendorong utama dalam mendukung perekonomian daerah. Keberhasilan industri perhotelan sangat dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan SDM, terutama melalui peran MSDM dalam merekrut, melatih, dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Karena karyawan berinteraksi langsung dengan tamu, kualitas pelayanan menjadi faktor utama. Oleh karena itu, karakter seperti *grit* dan *trust in organization* penting untuk meningkatkan kinerja tugas dan menjaga daya saing hotel. (BPS, 2024)

Zoom Hotel Mulawarman merupakan salah satu hotel berbintang tiga yang terletak di Samarinda dan memiliki peranan strategis dalam mendukung sektor pariwisata dan ekonomi lokal. Hotel ini menawarkan berbagai fasilitas modern dan strategis bagi tamu bisnis maupun wisatawan. Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor ini, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menjaga daya saing hotel, terutama dalam memberikan layanan terbaik kepada para tamu.

Dalam pembahasan ini, peningkatan *task performance* karyawan menjadi fokus utama, yang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, termasuk *grit* dan *trust in organization*. *Grit*, yang mencakup ketekunan dan komitmen terhadap tujuan jangka panjang, serta *trust in organization*, yang merujuk pada kepercayaan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja tugas karyawan. Keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada faktor psikologis yang memotivasi dan mempertahankan semangat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan di Zoom Hotel Mulawarman, ditemukan bahwa meskipun karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas, tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan yang memerlukan waktu lama atau pekerjaan rutin yang berulang cukup terasa. Namun, budaya kerja yang mendukung dan adanya rasa kepercayaan terhadap pimpinan hotel menjadi faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mencerminkan pentingnya peran *grit* dan *trust in organization* dalam mendorong kinerja tugas yang optimal.

Dengan demikian, penelitian ini akan menggali lebih dalam bagaimana *grit* dan *trust in organization* berperan dalam mempengaruhi *task performance* karyawan di Zoom Hotel Mulawarman, serta bagaimana kedua faktor ini dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas kerja di lingkungan perhotelan.

KAJIAN PUSTAKA

Dasar Teoretis: *Job Demands-Resources (JD-R)*

Job Demands-Resources (JD-R) Model menjelaskan bahwa *task performance* dipengaruhi oleh dua dimensi utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mencakup aspek pekerjaan yang memerlukan usaha fisik, emosional, atau kognitif yang berkelanjutan, seperti beban kerja tinggi, tuntutan emosional, atau tekanan waktu. Jika tidak dikelola dengan baik, *job demands* dapat menyebabkan kelelahan yang mengurangi kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Sebaliknya, *job resources*, seperti dukungan sosial, umpan balik, dan otonomi, menyediakan motivasi dan membantu karyawan menghadapi

tuntutan pekerjaan. Dimensi ini memengaruhi *task performance* dengan mendukung kebutuhan psikologis dasar karyawan dan meningkatkan keterlibatan kerja mereka (Bakker et al., 2022)

Task performance

Çalışkan & Köroğlu (2022) mendefinisikan *task performance* sebagai perilaku kerja yang secara langsung berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas utama yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan individu. Aslan et al. (2022) menjelaskan bahwa *task performance* merujuk pada kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas-tugas inti yang menjadi bagian dari deskripsi pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selanjutnya, *Task performance* adalah aspek dari kinerja karyawan yang mencakup perilaku yang diarahkan untuk melaksanakan tanggung jawab utama yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan karyawan tersebut (Adekiya, 2024).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *task performance* merupakan perilaku kerja yang berfokus pada pelaksanaan tugas-tugas utama sesuai dengan deskripsi pekerjaan, yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Goetz & Wald (2022) menggunakan empat indikator untuk mengukur *task performance* dalam lingkup proyek, yaitu:

1. Pelaksanaan tugas yang diharapkan dalam proyek.
2. Pemenuhan tanggung jawab pekerjaan proyek
3. Pencapaian ekspektasi kinerja proyek.
4. Penyelesaian tanggung jawab proyek secara memadai.

Grit

Grit didefinisikan sebagai sifat psikologis yang melibatkan kombinasi antara ketekunan yang konsisten dan hasrat yang mendalam terhadap tujuan jangka panjang. Direito et al. (2021) menyatakan bahwa *grit*, yang merupakan kombinasi antara ketekunan dan hasrat jangka panjang terhadap tujuan, penting untuk mencapai kesuksesan dalam pendidikan teknik. Dan Peña & Duckworth (2018) mendefinisikan *grit* sebagai karakter non kognitif yang mencerminkan kombinasi antara ketekunan dalam berusaha (*perseverance of effort*) dan konsistensi minat jangka panjang (*consistency of interest*).

Berdasarkan berbagai definisi, dapat disimpulkan bahwa *grit* merupakan sifat psikologis penting yang mencerminkan kombinasi antara ketekunan dan komitmen jangka panjang terhadap tujuan. Peña & Duckworth (2018) menyebutkan dua dimensi dalam *grit* dalam penelitian ini dijadikan indikator utama. Setiap dimensi dirinci dengan tiga sub indikator (Iyer et al., 2024), yaitu:

Pertama, *Consistency of Interest* (Konsistensi Minat) terdiri atas tiga sub indikator:

1. Konsentrasi, yaitu kemampuan untuk tetap fokus pada pekerjaan meskipun ada hal lain yang berpotensi mengganggu perhatian.
2. Dedikasi, yakni mempertahankan ketertarikan yang kuat terhadap pekerjaan tanpa mengalami perubahan signifikan.
3. Tanggung jawab, yaitu kesadaran untuk menyelesaikan setiap tugas dengan penuh komitmen hingga tuntas.

Kedua, *Perseverance of Effort* (Kegigihan dalam Usaha) terdiri atas tiga sub-indikator:

1. Keteguhan, yakni memiliki tujuan kerja yang jelas dan terus berusaha mencapainya dengan tekun.
2. Ketahanan, yaitu kemampuan untuk tetap berkonsentrasi dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang membutuhkan waktu lama.
3. Kegigihan, yakni bekerja dengan penuh semangat, tidak mudah menyerah, dan selalu berusaha memberikan hasil terbaik.

Trust in organization

Karikumpu et al. (2024) mendefinisikan kepercayaan terhadap organisasi *trust in the organization* ke dalam tiga kategori: berbasis emosi, kognisi, dan prediktabilitas fungsi organisasi. Bilginoğlu et al. (2019) menyatakan bahwa *trust in organization* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan organisasi untuk memenuhi harapan dan kewajibannya, serta untuk bertindak secara adil dan transparan. Dan Jaškevičiūtė (2021) menyatakan bahwa *trust in organization* adalah keyakinan karyawan terhadap kemampuan dan integritas organisasi dalam bertindak dengan adil, transparan, dan memenuhi kewajibannya terhadap karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *trust in organization* kepercayaan terhadap organisasi mencakup keyakinan bahwa organisasi akan bertindak adil, transparan, dan mendukung kesejahteraan karyawan. Menurut Oh (2022), *Trust in organization* diukur melalui empat indikator utama yang mencerminkan keyakinan karyawan terhadap hotel sebagai tempat mereka bekerja. Kepercayaan ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan meningkatkan kinerja layanan kepada tamu.

1. Pemenuhan Harapan dan Kepentingan Karyawan.
2. Keyakinan terhadap Janji dan Kebijakan Hotel.
3. Kepercayaan terhadap Keputusan Manajemen Hotel.
4. Kepercayaan terhadap Integritas dan Nilai-Nilai Hotel.

Hubungan Grit (X1) dan Task performance (Y)

Dalam kerangka Job Demands-Resources (JD-R) Theory, kinerja tugas dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki individu, termasuk sumber daya pribadi seperti *grit* (van Zyl et al., 2023). Dalam perspektif JD-R, individu dengan tingkat *grit* yang tinggi lebih mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk meningkatkan efektivitas kerja, sehingga mendukung pencapaian kinerja tugas yang optimal.

Penelitian (Chandrawaty & Widodo, 2020) menemukan bahwa *grit* meningkatkan kinerja melalui kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja. Naami & Simiarian (2023) menegaskan bahwa work engagement memediasi hubungan tersebut, sementara (Moles et al., 2017) menunjukkan bahwa *grit* membantu individu memanfaatkan umpan balik motivasional untuk meningkatkan performa.

Secara keseluruhan, individu dengan *grit* tinggi lebih gigih, fokus pada tujuan, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Karyawan dengan *grit* tinggi tetap gigih memberikan pelayanan terbaik, berorientasi pada kepuasan tamu, dan disiplin dalam menjalankan tugas. Ketekunan dan komitmen mereka membantu menjaga kualitas layanan, sehingga mendukung pencapaian kinerja optimal dan kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

H1: Grit berpengaruh positif terhadap task performance karyawan hotel

Hubungan Trust in organization (X2) dan Task performance (Y)

Berdasarkan teori Job Demands-Resources (JD-R), *trust in organization* berperan sebagai sumber daya pekerjaan yang meningkatkan kesejahteraan psikologis dan keterlibatan karyawan, sehingga berdampak positif pada *task performance* (Widanti & Sunaryo, 2022). Kepercayaan terhadap organisasi yang adil dan mendukung mendorong motivasi, mengurangi stres, serta meningkatkan komitmen karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

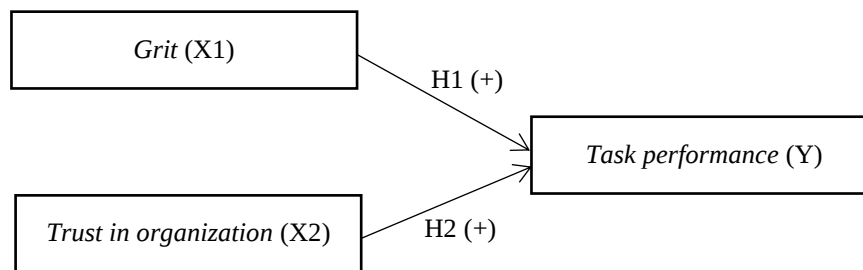
Penelitian Erdal et al. (2022) menemukan bahwa kepercayaan organisasi meningkatkan komitmen emosional tenaga kesehatan, yang berdampak positif pada kinerja mereka. Karabel et al. (2020) mengungkapkan bahwa kepercayaan organisasi memperkuat identifikasi karyawan terhadap organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja kerja. Sementara itu, Jun (2020) menunjukkan bahwa aktivitas corporate social responsibility dapat meningkatkan kepercayaan organisasi dan kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, kepercayaan organisasi mendorong keterlibatan, loyalitas, dan peningkatan kinerja individu. karyawan merasa diperlakukan dengan adil dan didukung, mereka lebih optimal dalam menjalankan tugas, memberikan layanan berkualitas, serta meningkatkan efisiensi operasional dan citra hotel. Oleh karena itu, hipotesis yang dapat diambil pada penelitian ini adalah:

H2: Trust in organization berpengaruh positif terhadap task performance karyawan hotel

Kerangka Konsep

Kerangka konsep disajikan untuk melihat gambaran mengenai ketertarikan dan hubungan variabel dependen (*task performance*) terhadap variabel independen (*grit* dan *trust on organization*) pada Zoom Hotel Mulawarman Samarinda dalam gambar berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2025

METODE

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di ZOOM Hotel Mulawarman Samarinda, yang berjumlah sebanyak 40 orang. Dalam penelitian ini, penggunaan rumus perhitungan sampel seperti Slovin tidak diperlukan karena seluruh populasi yang berjumlah 40 orang dijadikan sebagai responden. Pendekatan ini dikenal sebagai sampling jenuh atau total sampling, di mana semua elemen populasi dilibatkan sepenuhnya dalam penelitian karena jumlahnya relatif kecil.

Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif digunakan karena penelitian ini berfokus pada analisis numerik yang dapat diolah secara statistik, seperti tingkat kepuasan kerja atau produktivitas karyawan. Sumber data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner. Selain itu, penelitian ini bersifat cross-section, yaitu data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu tanpa adanya pengamatan berulang, sehingga memberikan gambaran kondisi karyawan pada saat penelitian dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan survey berupa kuesioner yang disebarkan kepada karyawan ZOOM Hotel Mulawarman Samarinda. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung saat karyawan sedang beristirahat atau setelah menyelesaikan pekerjaannya, dengan pendampingan dari peneliti guna memastikan responden memahami isi pertanyaan dengan benar.

Skala Penelitian

Skala penelitian menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur tiga variabel utama. *Task performance* diukur berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai peran dan

standar kinerja yang diharapkan. *Grit* diukur berdasarkan ketekunan dan fokus karyawan dalam mencapai tujuan kerja. *Trust in organization* mengukur tingkat kepercayaan karyawan terhadap kebijakan dan kepemimpinan organisasi. Skala Likert 5 poin digunakan dengan pilihan jawaban dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju" untuk *grit* dan *trust in organization*, serta dari "Sangat Buruk" hingga "Sangat Baik" untuk *task performance*.

Alat Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang dibantu dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 22, untuk menguji pengaruh *grit* dan *trust in organization* terhadap *task performance*. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan analisis faktor dan Cronbach's Alpha. Uji deskriptif menganalisis distribusi data, uji korelasi mengukur kekuatan hubungan variabel, dan uji F serta t menguji pengaruh simultan dan individual variabel independen terhadap dependen.

Model persamaan statistik yang akan diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Task performance

α = Konstanta

X_1 = Grit

X_2 = Trust in organization

β_1 = Koefisien regresi untuk variabel Grit

β_2 = Koefisien regresi untuk variabel Trust in organization

e = Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Hasil analisis pada tabel 1, diperoleh nilai Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sebesar 0,864. Nilai KMO dianggap baik apabila lebih besar dari 0,60, sehingga data dinyatakan layak untuk dilakukan analisis faktor (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2021). Selain itu, Bartlett's Test of Sphericity menunjukkan nilai Chi-Square sebesar 429,081 dengan signifikansi 0,000, yang menandakan adanya korelasi signifikan antar variabel dan mendukung kelanjutan analisis faktor.

Tabel 1. KMO-MSA

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.864
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	429.081
	Df	45
	Sig	.000

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, dua komponen pertama menjelaskan 82.02% dari variansi, dengan komponen pertama menyumbang 71.99%. Tiga komponen pertama mencakup 87.26% variansi, sementara kontribusi

komponen berikutnya semakin kecil, dengan komponen ke-10 hanya menjelaskan 0.34%. Oleh karena itu, disarankan untuk menggunakan dua atau tiga komponen pertama untuk penyederhanaan model.

Tabel 2. Total Variance Explained

Total Variance Explained			
Component	Initial Eigenvalues		
	Total	%of Variance	Comulative%
1	7.199	71.990	71.990
2	1.003	10.031	82.020
3	.524	5.240	87.260
4	.377	3.771	91.031
5	.325	3.247	94.278
6	.192	1.919	96.197
7	.138	1.379	97.576
8	.117	1.166	98.742
9	.092	.917	99.659
10	.034	.341	100.000

Extraction Method: Principal Component Analysis

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan Rotated Component Matrix pada tabel 3, indikator GR1-GR4 berada pada component pertama sebagai *grit*, indikator TP2-TP4 berada pada component kedua sebagai *task performance*, dan indikator TO1-TO5 berada pada component ketiga sebagai *trust in organization*. indikator dihapus karena dua alasan nilai loading-nya rendah dan ada yang mengalami cross-loading, yang dapat mengaburkan pemahaman terhadap faktor. Rotasi varimax menghasilkan pembagian yang jelas antara tiga faktor, menunjukkan pengelompokan indikator yang konsisten dan masing-masing faktor merepresentasikan dimensi yang berbeda.

Tabel 3. Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix			
	Component		
	1	2	3
GR1	.823	.362	.279
GR2	.750	.293	.274
GR3	.828	.378	.288
GR4	.882	.148	.330
TO1	.394	.420	.692
TO4	.444	.398	.729
TO5	.305	.348	.799
TP2	.253	.853	.356
TP3	.302	.860	.299
TP4	.393	.785	.372

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4, nilai Cronbach Alpha untuk TP (0.952), GR (0.940), dan TO (0.900). secara keseluruhan, ketiga variabel ini memiliki nilai Cronbach'Alpha yang menunjukkan reliabilitas yang sangat

baik, dengan semua nilai (>0.60), yang menunjukkan bahwa indikator-indikator dalam variabel ini dapat dianggap reliabel menurut Hair et al. (2019).

Tabel 4. Reliability Statistics

Reliability Statistics	
Variabel	Cronbach's Alpha
TP	.952
GR	.940
TO	.900

Sumber: Data diolah (2025)

Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5, ketiga variabel yang dianalisis menunjukkan rata-rata yang relatif tinggi, mencerminkan penilaian positif dari responden. Variabel Y memiliki rata-rata 3.8125 dengan standar deviasi 0.71331, yang menunjukkan variasi moderat dalam respons. Variabel X1 memiliki rata-rata 3.9167 dan standar deviasi 0.77625, sedikit lebih tinggi dibandingkan Y, dengan variasi yang serupa. Sementara itu, variabel X2 memiliki rata-rata 3.8917 dan standar deviasi tertinggi 1.05244, yang menunjukkan variasi yang lebih besar dalam penilaian responden terhadap variabel ini. Secara keseluruhan, ketiga variabel menunjukkan penilaian positif, dengan variabel X1 sedikit lebih tinggi daripada variabel Y dan variabel X2, namun variabel X2 memiliki variasi yang lebih besar di antara responden.

Tabel 13. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GR	40	1.33	5.00	3.9167	.77625
TO	40	1.00	5.00	3.8917	1.05244
TP	40	1.75	5.00	3.8125	.71331
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data diolah 2025

Angka Indeks

Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel, penilaian akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikelompokkan dalam rentang skor menggunakan metode tiga kotak (three box method) seperti yang dijelaskan oleh (Ferdinand, 2014).

1. nilai indeks maksimum: $(\%F \times 5) / 5 = (40 \times 5) / 5 = 40$.
2. nilai indeks minimum : $(\%F \times 1) / 5 = (40 \times 1) / 5 = 8$.

Berdasarkan perhitungan tersebut, interval nilai dapat dihitung dengan cara mengurangi nilai maksimum dengan nilai minimum, kemudian membagi hasilnya dengan tiga. Hasilnya adalah interval nilai sebesar 15, yang digunakan untuk menentukan kategori interpretasi indeks sebagai berikut:

- 1.) $8 - 18,6 = \text{Rendah}$
- 2.) $18,7 - 29,3 = \text{Sedang}$
- 3.) $29,4 - 40 = \text{Tinggi}$.

Dengan skala ini, peneliti dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pandangan responden terhadap variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indeks responden *Grit* (GR) sebesar 30,5% menunjukkan nilai indeks dengan interpretasi tinggi. Dari keempat indikator, GR2 menjadi indeks terbesar dengan indeks 31,2% yang menunjukkan indeks dengan interpretasi tinggi.

Tabel 14. Angka Indeks *Grit*

Indikator	Jawaban Responden GR					Total	Indeks	Ket
	1	2	3	4	5			
GR1	1	3	6	26	6	146	29.8	Tinggi
GR2	0	2	6	26	6	156	31.2	Tinggi
GR3	0	4	5	26	5	152	30.4	Tinggi
GR4	0	2	9	23	6	153	30.6	Tinggi
Rata-rata							30.5	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indeks responden *Trust in organization* (TO) 31,3% menunjukkan nilai indeks dengan interpretasi tinggi. Dari ketiga indikator, TO4 menjadi indeks terbesar dengan indeks 32% yang menunjukkan indeks dengan interpretasi tinggi.

Tabel 15. Angka Indeks *Trust in organization*

Indikator	Jawaban Responden TO					Total	Indeks	Ket
	1	2	3	4	5			
TO1	2	2	5	23	8	153	30.6	Tinggi
TO2	1	2	2	26	9	160	32	Tinggi
TO3	0	2	5	27	9	157	31.4	Tinggi
Rata-rata							31.3	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata indeks responden *Task performance* (TP) sebesar 31,1% menunjukkan nilai indeks dengan interpretasi tinggi. Dari ketiga indikator, TP4 menjadi indeks terbesar dengan indeks 32,2% yang menunjukkan indeks dengan interpretasi tinggi.

Tabel 16. Angka Indeks *Task performance*

Indikator	Jawaban Responden TP					Total	Indeks	Ket
	1	2	3	4	5			
TP2	4	0	4	20	12	146	31.2	Tinggi
TP3	3	1	7	21	8	150	30	Tinggi
TP4	3	1	2	20	14	161	32.2	Tinggi
Rata-rata							31.1	Tinggi

Sumber: Data diolah (2025)

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan Tabel 17, nilai R sebesar 0.802 menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai R Square sebesar 0.643 mengindikasikan bahwa

64,3% variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh model, sedangkan Adjusted R Square sebesar 0.624 menunjukkan bahwa kemampuan penjelasan model tetap stabil setelah penyesuaian jumlah prediktor. Nilai Standard Error of the Estimate (0.64534) mencerminkan tingkat kesalahan prediksi yang relatif kecil, sehingga model dapat dianggap memiliki akurasi yang baik.

Tabel 17. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted	Std. Error of the Estimate
1	.802	.643	.624	.64534

Sumber: Data diolah (2025)

Uji F

Hasil analisis uji F Berdasarkan tabel 18, model regresi menunjukkan hasil yang sangat signifikan dengan nilai F sebesar 33.363 dan p-value (Sig) yang kurang dari 0.001, yang mengindikasikan bahwa model secara keseluruhan mampu menjelaskan variasi dalam variabel dependen secara signifikan. Sum of Squares Regression sebesar 27.788 menunjukkan variasi yang dijelaskan oleh model, sementara Residual sebesar 15.409 mencerminkan variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Dengan derajat kebebasan (df) untuk regresi sebesar 2 dan residual 37, Mean Square untuk regresi adalah 13.894, sedangkan untuk residual adalah 0.416, yang menghasilkan F-statistic yang sangat tinggi.

Tabel 18. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA					
Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	27.788	2	13.894	33.363	.000
Residual	15.409	37	.416		
Total	43.197	39			

Sumber: Data diolah (2025)

Uji T

Berdasarkan Tabel 19, konstanta memiliki koefisien B = -0.634 dengan p-value = 0.283, menunjukkan bahwa konstanta tidak signifikan secara statistik. Variabel *grit* memiliki koefisien B = 0.306, namun p-value = 0.180 (>0.05), sehingga pengaruhnya terhadap *task performance* tidak signifikan. Sebaliknya, variabel *trust in organization* menunjukkan koefisien B = 0.858 dengan nilai t = 4.173 dan p-value < 0.001, yang menegaskan bahwa variabel ini berpengaruh signifikan dan positif terhadap *task performance*. Dengan demikian, hanya *trust in organization* yang terbukti memberikan kontribusi signifikan dalam model regresi, sementara *grit* tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 19. Hasil Perhitungan Uji T

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	B		
(Constant)	-.634	.583		-1.089	.283
GR	.306	.224	.207	1.366	.180
TO	.858	.206	.633	4.173	.000

Sumber: Data diolah 2025

Pengaruh Grit terhadap Task performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *grit* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *task performance* pada karyawan Zoom Hotel Mulawarman Samarinda. Hasil ini tidak sejalan dengan *job demands-resources theory (JD-R)* yang menjelaskan bahwa *personal resources* seperti *grit* seharusnya dapat membantu individu menghadapi tuntutan pekerjaan (*job demands*) dan meningkatkan performa kerja ketika didukung oleh sumber daya pekerjaan (*job resources*) yang memadai.

Secara empiris, hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Chandrawaty & Widodo, (2020), Naami & Simiarian, (2023), Moles et al., (2017) yang menemukan bahwa *grit* berpengaruh positif terhadap *task performance*. Ketidakesesuaian hasil ini mengindikasikan bahwa efek positif *grit* terhadap performa tidak bersifat universal, melainkan dipengaruhi oleh kondisi kerja dan dukungan lingkungan organisasi.

Namun penelitian Grace Beronio & Chavez, (2025), van Zyl et al., (2020) dan Jachimowicz et al., (2018) menunjukkan bahwa meskipun terdapat korelasi antara *grit* dan kinerja kerja, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik. meskipun *grit* sering dianggap sebagai prediktor penting untuk keberhasilan, hubungan antara *grit* dan *task performance* sering kali menunjukkan hasil yang lemah atau tidak signifikan (Duckworth et al., 2007).

Kemungkinan ketidak-signifikan pengaruh *grit* terhadap *task performance* juga dapat disebabkan oleh ukuran sampel yang terbatas. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *grit* berpengaruh terhadap *task performance* dinyatakan ditolak (Widhiarso, 2020).

Pengaruh Trust in organization terhadap Task performance

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *trust in organization* berpengaruh positif terhadap *task performance* pada karyawan Zoom Hotel Mulawarman Samarinda. Hasil ini sejalan dengan *job demands-resources theory (JD-R)* yang menjelaskan bahwa *job resources* seperti kepercayaan organisasi, dukungan manajerial, dan keadilan dapat meningkatkan motivasi, keterlibatan kerja, serta kinerja karyawan.

Secara empiris, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Erdal et al. (2022), Jun (2020) dan Karabel et al. (2020) yang menemukan bahwa *organizational trust* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*. Dengan demikian, hasil ini mempertegas bahwa kepercayaan organisasi merupakan komponen penting yang mendorong perilaku kerja positif dan pencapaian hasil kerja optimal.

Dalam lingkungan Zoom Hotel Mulawarman Samarinda, hasil yang signifikan ini dapat dijelaskan oleh kondisi organisasi yang stabil dan memiliki struktur kerja yang jelas. Lingkungan kerja yang teratur dan sistem manajemen yang konsisten memungkinkan karyawan untuk menumbuhkan rasa percaya terhadap organisasi. Kepercayaan ini kemudian tercermin dalam loyalitas dan komitmen mereka dalam

menjalankan tugas operasional, seperti memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, menjaga standar kualitas kerja, dan menjaga koordinasi yang baik antar rekan kerja maupun antar departemen.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *grit* dan *trust in organization* dalam meningkatkan *task performance* karyawan di Zoom Hotel Mulawarman Samarinda. Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari variabel *grit*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* tidak berpengaruh signifikan terhadap *task performance* karyawan di Zoom Hotel Mulawarman, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketekunan dan kegigihan dalam mencapai tujuan belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja harian karyawan. Selain itu, ketidak-signifikanan pengaruh *grit* juga kemungkinan disebabkan oleh ukuran sampel yang terbatas, sehingga hasil penelitian belum sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas.
2. Dari variabel *trust in organization*, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *trust in organization* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa percaya karyawan terhadap organisasi, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, hipotesis 2 dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekiya, A. (2024). Perceived job insecurity and task performance: what aspect of performance is related to which facet of job insecurity. *Current Psychology*, 43(2), 1340–1358. <https://doi.org/10.1007/s12144-023-04408-4>
- Aslan, M., Yaman, F., Aksu, A., & Güngör, H. (2022). Task Performance and Job Satisfaction Under The Effect Of Remote Working: Call Center Evidence. *& Sociology*, 15(1), 2022. <https://doi.org/10.14254/2071>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2022). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Job Demands-Resources Theory: Ten Years Later. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 25–53. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>
- Bilginoglu, E., Yozgat, U., & Erdem Artan, İ. (2019). Örgütlerde Saygı Ve Güven: İş Tatmini Üzerindeki Etkileri Hakkında Bir Araştırma. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*. <https://doi.org/10.26466/opus.590684>
- BPS. (2024). April 2024 TPK hotel klasifikasi bintang mencapai 54,87 persen. Diakses pada 24 April. <https://kaltim.bps.go.id/id/pressrelease/2024/06/03/1096/april-2024-tpk-hotel-klasifikasi-bintang-mencapai-54-87-persen-.html>
- Çalışkan, A., & Koroğlu, E. Ö. (2022). Job Performance, Task Performance, Contextual Performance: Development and Validation Of A New Scale. *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 8(2), 180–201. <https://doi.org/10.29131/uiibd.1201880>
- 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.

- Chukwuemeke, H. E., & Igbinedion, V. I. (2021). Relationship Between Knowledge Dissemination Learning Self-Efficacy and Task Performance Of Business Education. *NAU Journal of Technology & Vocational Education*, 6(1), 13–21. <http://www.nauhtved.com.ng>
- Direito, I., Chance, S., & Malik, M. (2021). The study of grit in engineering education research: a systematic literature review. *European Journal of Engineering Education*, 46(2), 161–185. <https://doi.org/10.1080/03043797.2019.1688256>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Erdal, N., Filiz, M., & Budak, O. (2022). The effect of healthcare professionals perceptions of emotional commitment and organizational trust on the level of task performance. *Pressacademia*, 9(4), 219–233. <https://doi.org/10.17261/pressacademia.2022.1650>
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen*.
- Fernández-Martín, F. D., Arco-Tirado, J. L., & Hervás-Torres, M. (2020). Grit as a Predictor and Outcome of Educational, Professional, and Personal Success: A Systematic Review. *Psicologia Educativa*, 26(2), 163–173. <https://doi.org/10.5093/PSED2020A11>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management*, 40(3), 251–261. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2022.03.001>
- Grace Beronio, N. O., & Chavez, J. C. (2025). Work-life quality: Enablers of employee performance. *Ignatian International Journal for Multidisciplinary Research*, 3(2). <https://doi.org/10.17613/jwxyx-7a518>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis Eighth Edition*. Annabel Ainscow. www.cengage.com/highered
- Iyer, P., Nikolov, A. N., Stewart, G. T., Srivastava, R. V., & Tang, T. (2024). Does B2B salespeople's love of money attitude mediate the relationships between a growth mindset, a fixed mindset, grit, and job performance? *Journal of Business and Industrial Marketing*. <https://doi.org/10.1108/JBIM-02-2023-0069>
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(40), 9980–9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>
- Jaškevičiūtė, V. (2021). Trust in organization effect on the relationship between HRM practices and employee well-being. *SHS Web of Conferences*, 120, 02021. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202112002021>
- Jun, M., & Research, K. (2020). The Effect of Corporate Social Responsibility Activities on Organizational Trust and Job performance. *International Journal of Advanced Culture Technology*, 8(3), 114–122. <https://doi.org/10.17703/IJACT.2020.8.3.114>
- Karabel, E., Zekioğlu, A., Sünbül, S. Ö., & Tekingündüz, S. (2020). Modeling the Relationship Between Organizational Trust, Job Performance, Identity and Organizational Identification. *Journal of Business Research - Turk*, 12(2), 1192–1206. <https://doi.org/10.20491/isarder.2020.905>

- Karikumpu, V., Häggman-Laitila, A., Romppanen, J., Kangasniemi, M., & Terkamo-Moisio, A. (2024). Trust in the Leader and Trust in the Organization in Healthcare: A Concept Analysis Based on a Systematic Review. *Journal of Nursing Management*, 2024. <https://doi.org/10.1155/2024/8776286>
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80–106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2021). MSA: The Forgotten Index for Identifying Inappropriate Items Before Computing Exploratory Item Factor Analysis. *Methodology*, 17(4), 296–306. <https://doi.org/10.5964/meth.7185>
- Luhglatno, Kumala, D., Wardhana, A., Prasetya, P., Lukiasuti, F., Lustono, Yulianti, M. L., Djou, G., Susanti, A., Sriharyanti, S., Susila, M. R., Ginting, M. L., Irdhayanti, E., Bilgies, A. Fitriyatul, & Hardiwinoto. (2024). *Metode Penelitian Manajemen Muktar Redy Susila Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia* (A. S. Egim, Ed.). CV. Eureka Media Aksara. <https://www.researchgate.net/publication/379957614>
- Moles, T. A., Auerbach, A. D., & Petrie, T. A. (2017). Grit Happens: Moderating Effects on Motivational Feedback and Sport Performance. *Journal of Applied Sport Psychology*, 29(4), 418–433. <https://doi.org/10.1080/10413200.2017.1306729>
- Morell, M., Yang, J. S., Gladstone, J. R., Faust, L. T., Ponnock, A. R., Lim, H. J., & Wigfield, A. (2021). Grit: The Long and Short of It. *Journal of Educational Psychology*, 113(5), 1038–1058. <https://doi.org/10.1037/edu0000594>
- Naami, A., & Simiarian, K. (2023). The Effect of Grit on Task Performance and Organizational Citizenship Behavior with Mediating Work Engagement. *International Journal of Psychology*, 17(2), 63–93. <https://doi.org/10.61186/ijpb.17.2.63>
- Nemteanu, M. S., & Dabija, D. C. (2021). The influence of internal marketing and job satisfaction on task performance and counterproductive work behavior in an emerging marketing during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph18073670>
- Oh, S. Y. (2022). Effect of Ethical Climate in Hotel Companies on Organizational Trust and Organizational Citizenship Behavior. *Sustainability (Switzerland)*, 14(13). <https://doi.org/10.3390/su14137886>
- Peña, P. A., & Duckworth, A. L. (2018). The effects of relative and absolute age in the measurement of grit from 9th to 12th grade. *Economics of Education Review*, 66, 183–190. <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.08.009>
- Rahayuningsih, I. (2019). The Positive Impact of Organizational Trust: a Systematic Review. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 8(1).
- Simanullang, R. H., & Tambunan, D. M. (2023). *Pengantar Metodologi Penelitian* (Dior Manta Tambunan, Ed.). Deepublish.
- Singh, U., & Srivastava, K. B. L. (2016). Organizational trust and organizational citizenship behaviour. *Global Business Review*, 17(3), 594–609. <https://doi.org/10.1177/0972150916630804>
- Tiket.com. (2024). *Tiket.com. Zoom Hotel Mulawarman - Discount & Promo Prices*. Diakses pada November 17, 2024. from <https://en.tiket.com>
- Traveloka. (2024). *Traveloka. Zoom Hotel Mulawarman Samarinda*. Diakses pada November 17, 2024. <https://www.traveloka.com>

- van Zyl, L. E., Olckers, C., & Roll, L. C. (2020). The Psychometric Properties of the Grit-O Scale Within the Twente Region in Netherlands: An ICM-CFA vs. ESEM Approach. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00796>
- van Zyl, L. E., van Oort, A., Rispens, S., & Olckers, C. (2021). Work engagement and task performance within a global Dutch ICT-consulting firm: The mediating role of innovative work behaviors. *Current Psychology, 40*(8), 4012–4023. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00339-1>
- van Zyl, L. E., van Vuuren, H. A., Roll, L. C., & Stander, M. W. (2023). Person-environment fit and task performance: exploring the role(s) of grit as a personal resource. *Current Psychology, 42*(27), 23560–23579. <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03461-9>
- Waty, E., Anggraeni, A. F., Apriani, A., Ibrahim, H., Sari, A., Manafe, H. A., Juniarto, G., Nursanti, T. D., & Hadiyat, Y. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Efitra & Sepriano, Eds.). PT. Sonpedia Publishing Indonesia. www.buku.sonpedia.com
- Widanti, P. P., & Sunaryo, S. (2022). Job Demands-job Resources and Organizational Trust: Mediation Role of Employee Engagement, Psychological Well-being, and Transformational Leadership. *International Journal of Economics, Business and Management Research, 06*(03), 52–75. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6304>
- Widhiarso, W. (2020). *Beberapa Penyebab Mengapa Hasil Uji Statistik tidak Signifikan*.
- Zulfikar, R., Permata Sari, F., Fatmayati, A., Wandini, K., Haryati, T., Jumini, S., Annisa, S., Budi Kusumawardhani, O., Mutiah, atul, Indrakusuma Linggi, A., & Fadilah, H. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik)*. Penerbit Widiana Media Utama. www.freepik.com