



**ANFUSINA: JOURNAL OF PSYCHOLOGY**  
<http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina>  
DOI: //dx.doi.org/10.24042/ajp.v2i1.4152  
Volume 2, Nomor 1, April Tahun 2019

---

**PERILAKU GRIT BERDASARKAN DEMOGRAFI  
KARYAWAN FOOD MANUFACTURING CONSUMER GOODS  
(FMCG) DI BANDAR LAMPUNG**

---

**Sovi Septania**

Universitas Muhammadiyah Lampung  
sovi.septania@gmail.com

---

**Abstract**

*Achieving long-term goals is the main focus of every company as a manifestation of a firm sustainability. Employees as the backbone of the company need positive behavior and a strong desire to achieve this long-term goal. This positive character with long-term assurance is called grit. The current problem is the high level of turnover of company employees which is one indicator of the lack of attachment of employees in achieving the company's long-term goals. Grit is predicted to be able to support the achievement of the company's long-term goals and empirically able to reduce turnover rates. The purpose of this study is to test empirically whether there are significant differences in grit behavior based on employee demographics in one of FMCG company in Bandar Lampung. This study uses a mixed method with a scale for quantitative data and open questions for qualitative data. The total subjects involved in this study were 115 employees. Data were analyzed using SPSS 24.0 program. The results showed that there were no significant differences in employee grit behavior in terms of age, sex, work period and education. The results of qualitative data analysis through data transformation found several possible main factors in working, such as good teamwork, assurance of occupational safety and health, adequate work facilities, a fair recognition system, a*

*work environment that facilitates self-development, communication and good relations subordinate supervisors and consistent application of company regulations.*

### **Abstrak**

Pencapaian tujuan jangka panjang menjadi fokus utama setiap perusahaan sebagai wujud keberlangsungan perusahaan yang kokoh. Karyawan sebagai tulang punggung perusahaan memerlukan suatu perilaku yang positif dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan jangka panjang ini. Karakter positif dengan stamina jangka panjang ini dinamakan grit. Permasalahan yang ada saat ini adalah tingginya tingkat turnover karyawan perusahaan yang menjadi salah satu indikator kurangnya keterikatan karyawan dalam pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan. Grit diprediksi mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan dan secara empirik mampu menurunkan tingkat turnover. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empirik apakah ada perbedaan yang signifikan perilaku grit karyawan berdasarkan demografi di salah satu perusahaan FMCG di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode campuran dengan skala sebagai alat pengumpul data kuantitatif dan pertanyaan terbuka sebagai data kualitatif. Total subjek yang terlibat dalam penelitian ini adalah 115 karyawan. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24.0. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada perbedaan yang signifikan dalam perilaku grit karyawan dilihat dari usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Hasil analisis data kualitatif melalui transformasi data menemukan beberapa kemungkinan faktor utama dalam bekerja yaitu kerjasama tim yang baik, jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja, fasilitas kerja yang memadai, sistem rekognisi yang adil, lingkungan kerja yang memfasilitasi pengembangan diri, komunikasi dan hubungan yang baik atasan bawahan dan penerapan peraturan perusahaan yang konsisten.

**Keywords:** *grit, demographics*

## Pendahuluan

Persaingan bisnis yang semakin tinggi menuntut perusahaan berkompetisi menciptakan inovasi berbasis kebutuhan konsumen sehingga perusahaan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dan pada akhirnya mampu mencapai target perusahaan. Pencapaian target perusahaan menjadi satu hal yang sangat penting karena menjadi indikator utama keberlangsungan perusahaan secara jangka panjang. Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari peran karyawan sebagai tulang punggung dalam proses operasional perusahaan.

Fenomena saat ini yang terjadi secara global ditunjukkan oleh tingkat turnover yang semakin tinggi dari waktu ke waktu. Survei yang dilakukan melalui Global Workforce Study memberikan hasil bahwa kawasan Asia Pasifik diperkirakan mengalami lonjakan terbesar tingkat pergantian karyawan pada tahun 2014 yaitu 21,5–25,5 % selama periode 2012–2018 (Tower Watson, 2014).

Peningkatan ini terjadi akibat kurangnya keterikatan dan komitmen karyawan terhadap tujuan dari perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kepemimpinan, tujuan dan sasaran perusahaan yang tidak jelas, kehidupan kerja (*work-life*), citra perusahaan dan pemberian wewenang pada karyawan yang tidak optimal. Hay Group sebuah perusahaan konsultasi manajemen dan survei internasional menyatakan bahwa taksiran angka tingkat *turnover* di Indonesia pada tahun 2013-2014 mencapai angka 25,8%, dimana Indonesia menjadi negara dengan tingkat *turnover* tertinggi ke 3 di dunia, setelah India (26,9%) dan Rusia (26,8%) (Kapoor, 2013). Karyawan sebagai aset perusahaan yang paling penting harus dijadikan prioritas utama baik dalam pengelolaan maupun pengembangan diri yang berkelanjutan sehingga mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan.

Kemampuan karyawan untuk memiliki kesuksesan dalam bekerja dapat merujuk pada suatu teori oleh William James pada tahun 1906 (dalam Froh, 2004) yang mempertanyakan bagaimana individu mampu menggunakan seluruh potensi dalam kapasitas yang

optimal sedangkan individu lain tidak. Untuk menjawab pertanyaan ini, terdapat dua pertanyaan besar yaitu apa saja kemampuan yang dimiliki manusia, dan bagaimana cara mengoptimalkan kemampuan ini. Argumentasi yang diberikan untuk mempelajari fungsi yang optimal, harus dipertimbangkan pengalaman subjektif yang dialami oleh individu. Teori ini merupakan awal mula munculnya psikologi positif.

Pada perkembangannya, studi mengenai kesejahteraan, individual yang kreatif dan usaha untuk mengetahui pola dari individu dengan aktualisasi diri dikenal dengan nama psikologi humanistik yang dikembangkan oleh Maslow (dalam Froh, 2004). Teori yang dikemukakan adalah teori hierarki kebutuhan yang terdiri dari lima tingkat kebutuhan dasar yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Pemuasan berbagai kebutuhan tersebut didorong akan dua kekuatan yaitu motivasi kekurangan (*deficiency motivation*) dan motivasi perkembangan (*growth motivation*). Motivasi kekurangan untuk masalah ketegangan manusia karena berbagai kekurangan yang ada (fisiologis, kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan akan rasa memiliki dan kasih sayang) sedangkan motivasi perkembangan didasarkan atas kapasitas setiap manusia untuk tumbuh dan berkembang (kebutuhan akan penghargaan dan aktualisasi diri). Hal ini, terkait dengan psikologi positif sebelumnya, aktualisasi diri menempati tingkat kebutuhan tertinggi dan menjadi salah satu indikator individu mampu menggunakan kemampuan secara optimal (Maslow, 1954).

Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) kembali mengangkat psikologi positif sebagai sebuah studi tentang bagaimana manusia menjadi sejahtera di dalam menghadapi tantangan. Terdapat tiga pilar utama dalam psikologi positif yang dikemukakan oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (2000), yaitu:

- Pilar 1 : Pengalaman subjektif yang positif untuk mencapai tujuan pribadi (*positive experience*)
- Pilar 2 : Sifat / karakter positif (*positive traits*)

Pilar 3 : Agar individu mampu berkembang dengan pesat dan unggul, maka harus dikembangkan budaya yang sehat (*positive institution*).

Ketiga pilar ini merupakan hasil perpaduan dari psikologi positif dari William James dan psikologi humanistik dari Maslow. *Positive experience* merupakan bagian dari pengalaman subjektif individu dalam mencapai fungsi optimal menurut William James, dan *positive institution* menjadi bagian penting dalam mencapai aktualisasi diri menurut Maslow. Teori utama yang dikemukakan oleh Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) menjadi satu dinamika psikologis yang mampu mengaitkan antara karakter, pengalaman dan lingkungan yang mampu mendorong individu mencapai fungsinya yang optimal dalam mencapai keberhasilan.

Penjelasan diatas menguatkan bahwa kesuksesan karyawan dalam menghadapi tantangan dipengaruhi oleh ada tidaknya karakter positif dalam diri karyawan. Salah satu karakter positif yang dimaksud adalah *grit*. *Grit* secara umum didefinisikan sebagai ketekunan dan keinginan besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam waktu yang lama (Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly, 2007). Sesuai dengan definisi tersebut, aspek dari *grit* terdiri dari konsisten terhadap ketertarikan dan ketekunan dalam berusaha. *Grit* akan memunculkan daya kerja yang kuat terhadap tantangan yang dihadapi, mempertahankan usaha dan ketertarikan dari tahun ke tahun walaupun ada kegagalan, kemalangan dan hambatan dalam prosesnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Eskreis-Winkler, Shulman, Beal dan Duckworth (2014) membuktikan secara empirik bahwa *grit* mampu memprediksi *turnover* bahkan melebihi prediktor lainnya. Penelitian yang dilakukan pada empat konteks yang berbeda memberikan hasil yang positif, seperti prajurit yang memiliki level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pelatihan *army special operations forces* (ARSOF), karyawan penjualan dengan level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu bertahan dalam pekerjaan saat ini, pelajar dengan level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu lulus sekolah dengan lebih baik dan laki- laki dengan

level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu bertahan dalam sebuah pernikahan.

Baik dilihat dari sifat kepribadian terkait kesungguhan individu maupun karakter lain seperti kontrol diri, impulsif yang rendah dan disiplin, *grit* menunjukkan hubungan yang positif dengan kesuksesan (Poropat, 2009; Valiente, Lemer-Chalfant, Swanson & Reiser, 2008; Valiente, Lemer-Chalfant & Swanson, 2010). Mendukung hal ini, Reed, Pritschet dan Cutton (2012) melakukan penelitian dimana terdapat hubungan positif antara *grit*, *Big Five Inventory Conscientiousness* dan tahapan *transtheoretical model* (TTM) dimana *grit* berperan lebih besar dalam memprediksi level TTM. TTM sendiri terdiri dari pemikiran awal, pemikiran lanjutan, persiapan, aksi dan pemeliharaan dalam melakukan aktivitas tertentu.

Definisi *grit* sendiri berbeda dengan beberapa konstruk psikologis lainnya, seperti *perseverance*, resiliensi, *hardiness*, ambisi dan kebutuhan akan pencapaian. *Perseverance* lebih terkait ketabahan dan ketekunan dalam mencapai tujuan yang walaupun dihadapkan pada tantangan, masalah dan kebingungan, sedangkan *grit* diargumentasikan sebagai karakter dari *perseverance* itu sendiri. *Grit* memungkinkan individu untuk tekun dan gigih dalam mencapai tujuan meskipun dengan tantangan yang panjang (Duckworth, et al., 2007).

Resiliensi didefinisikan sebagai proses dimana individu mampu menghadapi situasi kemalangan yang biasanya dalam bentuk perubahan situasi dalam kehidupan atau kesulitan dalam lingkungan pribadi. Resiliensi dikonseptualisasikan sebagai suatu bentuk adaptasi terhadap perubahan situasi yang menantang (Luthar, Doernberger & Zigler, 1993, dalam Rutter, Giller & Hagell, 1998). Disisi lain, *grit* lebih fokus pada mempertahankan fokus pencapaian tujuan dalam waktu yang lama dan seringkali menghadapi tantangan tetapi tidak bersifat kejadian yang kritis. (Duckworth, et al., 2007). *Grit* dikonseptkan sebagai suatu karakter, sedangkan resiliensi sebagai suatu proses yang dinamis.

Duckworth, Kirby, Tsukayama, Berstein dan Ericson (2011) menguji secara empirik bahwa peserta dengan *grit* yang lebih tinggi

pada kompetisi *national spelling bee* akan memiliki jumlah jam kumulatif latihan yang lebih banyak dan pada akhirnya mampu mendukung sepenuhnya terhadap peringkat akhir kompetisi. Vallerand, Houliort dan Forest (2014) melakukan penelitian terkait mengidentifikasi beberapa hal yang mampu menjadi prediktor proses latihan yang lebih baik dan dilakukan dengan sengaja yang mampu berdampak pada prestasi, dan didalamnya termasuk *grit*. Ericson dan Charness (dalam Duckworth & Gross, 2014) mendukung hal ini dengan menyatakan banyak penelitian membuktikan kebanyakan ahli di bermacam-macam area melakukan latihan ekstrem dengan sengaja selama berjam-jam sebagai prasyarat dari tercapainya keahlian kelas dunia.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti secara empiris apakah perilaku *grit* berbeda berdasarkan demografi karyawan, khususnya karyawan di salah satu *Food Manufacturing Consumer Goods (FMCG)* di Bandar Lampung. Hal ini penting khususnya bagi perusahaan, agar perusahaan mampu mendapatkan informasi secara empiris mengenai perilaku *grit* karyawan dan faktor utama dalam bekerja, sehingga tujuan jangka panjang perusahaan dapat tercapai.

## **Metode Penelitian**

Desain penelitian adalah suatu kerangka dalam proses pelaksanaan penelitian yang di dalamnya terdapat metode-metode khusus dalam penelitian tersebut (Darmadi, 2014). Penelitian ini akan menggunakan metode campuran (*mixed method*) dimana akan digunakan dua metode secara bersamaan yaitu metode kuantitatif dan kualitatif. Metode campuran ini bersifat *pre-determined* dan berkembang dinamis, memiliki pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup, analisis yang akan digunakan berupa analisis statistik dan tekstual serta memiliki lintas-interpretasi *database* (Cresswell, 2014). Tujuan digunakannya metode campuran ini dimaksudkan untuk memperluas pembahasan serta menggunakan satu pendekatan integratif agar mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik.

Metode kuantitatif akan menggunakan penelitian survei yang memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut (Darmadi, 2014). Dalam penelitian survei ini akan digunakan skala sebagai alat pengumpul data yang merupakan suatu alat ukur atribut non-kognitif (Azwar, 2013).

Alat Ukur yang digunakan untuk mengukur *grit* karyawan adalah skala *grit* yang disusun oleh Duckworth, Peterson, Matthews dan Kelly (2007). Skala ini menggunakan dua aspek utama yaitu konsisten terhadap ketertarikan dan ketekunan dalam berusaha.

Metode kualitatif akan menggunakan pertanyaan terbuka (*open-ended question*). Pertanyaan terbuka ini akan berisi pertanyaan terkait variabel tergantung penelitian dan diberikan kebebasan bagi subjek untuk memberikan jawaban secara terurai didasari oleh pengalaman masing-masing sehingga memungkinkan adanya keberagaman jawaban dari seluruh subjek. Pertanyaan terbuka terdiri dari tujuh kategori yaitu ketertarikan kerja, kesulitan kerja, fokus kerja, tantangan kerja, pencapaian target kerja, rutinitas kerja serta faktor utama dalam bekerja.

Strategi pengumpulan data akan menggunakan strategi *embedded* konkruen, yaitu strategi yang menerapkan satu tahap pengumpulan data kuantitatif dan kualitatif dalam satu waktu. Walaupun demikian, akan tetap ada satu metode primer yang memandu dan *database* sekunder yang memainkan peran pendukung dalam prosedur penelitian selanjutnya (Creswell, 2014). Metode primer penelitian ini yaitu metode kuantitatif dan metode sekunder atau pendukung yaitu metode kualitatif.

## **Hasil dan Pembahasan**

Hasil analisis data statistik akan dijadikan sebagai hasil utama dalam penelitian dan hasil analisis data kualitatif akan dijadikan sebagai pendukung hasil data statistik. Hal ini bertujuan untuk memperluas pembahasan serta menggunakan satu pendekatan integratif agar mampu memperoleh pemahaman yang lebih baik dengan menggunakan dua pendekatan dalam penelitian ini.



Skala *grit* sebelum diujicobakan terdiri dari 18 aitem. Rentang indeks daya diskriminasi aitem bergerak antara 0,344 (aitem 3) – 0,667 (aitem 5). Hasil analisis faktor menunjukkan hasil Kaiser-Meyer-Olkin 0,714 ( $> 0,6$ ), Bartlett's Test of Sphericity 0,000 ( $P < 0,01$ ), faktor loading bergerak dari 0,516 – 0,864 dan *variance explain*  $> 0,600$ . Hasil akhir uji reliabilitas menghasilkan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,822 setelah 2 aitem gugur yaitu aitem no. 3 (*Corrected Item-Total Correlation* 0,233) dan aitem no. 9 (*Corrected Item-Total Correlation* 0,208). Berdasarkan hasil koefisien reliabilitas tersebut, maka skala dapat dikategorisasikan sebagai skala yang baik untuk digunakan. Jumlah aitem akhir yang layak digunakan sebanyak 16 aitem dalam penelitian selanjutnya.

Tabel 1. Komposisi Demografi Subjek Penelitian (N=115)

Karakteristik	Jumlah	%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	96	83 %
Wanita	19	17 %
<b>Masa Kerja</b>		
< 5 Tahun	72	63 %
5 - 10 tahun	22	19 %
> 10 tahun	21	18 %
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK	57	50 %
D3	7	6 %
S1	50	43 %
S2	2	1 %
<b>Usia</b>		
< 26 tahun	39	34 %
26–35 tahun	50	43 %
36 - 45 tahun	23	20 %
> 46 tahun	3	3 %

Untuk melihat perbedaan antar skor di masing-masing variabel dengan lebih jelas, maka dilakukan analisis berdasarkan kategorisasi yang telah ditetapkan. Hasil dari masing-masing variabel terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Skor *Grit*

Kategorisasi Hipotetik				Kategorisasi Empirik			
Kategori	Rentang Nilai	Jumlah	%	Kategori	Rentang Nilai	Jumlah	%
Sangat Rendah	$X \leq 32$	0	-	Sangat Rendah	$X \leq 49$	7	6%
Rendah	$32 < X \leq 43$	2	2%	Rendah	$49 < X \leq 55$	27	23%
Sedang	$43 < X \leq 53$	19	17%	Sedang	$55 < X \leq 61$	52	45%
Tinggi	$53 < X \leq 64$	78	68%	Tinggi	$61 < X \leq 67$	22	19%
Sangat Tinggi	$X > 64$	15	13%	Sangat Tinggi	$X > 67$	7	6%

Untuk mendapatkan gambaran yang lebih rinci mengenai masing-masing variabel berdasarkan demografi subjek, maka dilakukan analisis sehingga dapat diketahui perbandingan hasil berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja dan usia. Hasil analisis varians demografi terkait *grit* dirangkum pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Perbandingan *Grit* berdasarkan demografi

Demografi	N	Mean	Standar Deviasi	F	Nilai Signifikansi	Keterangan
<b>Jenis Kelamin</b>				1,888	0,172	Tidak Signifikan
Laki-laki	96	57.89	6.066			
Wanita	19	59.95	5.482			
<b>Masa Kerja</b>				0,648	0,525	Tidak Signifikan
< 5 Tahun	72	58.71	5.861			
5–10 tahun	22	57.64	5.778			
> 10 tahun	21	57.19	6.772			
<b>Pendidikan</b>				0.959	0.415	Tidak Signifikan
SMA/SMK	57	57.26	5.994			
D3	7	57.63	4.406			
S1	50	59.20	5.974			
S2	2	57.25	9.106			
<b>Usia</b>				2,265	0,085	Tidak Signifikan
< 26 tahun	39	58.82	5.670			
26-35 tahun	50	58.12	6.203			
36-45 tahun	23	58.57	4.851			
> 46 tahun	3	49.67	11.015			

Hasil analisis varians demografi diatas dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *grit* yang signifikan berdasarkan jenis kelamin ( $F=1,888$ ,  $p> 0,05$ ), masa kerja ( $F=0,648$ ,  $p>0,05$ ), latar belakang pendidikan ( $F= 0,959$ ,  $p>0,05$ ) dan usia ( $F=2,265$ ,  $p>0,05$ ).

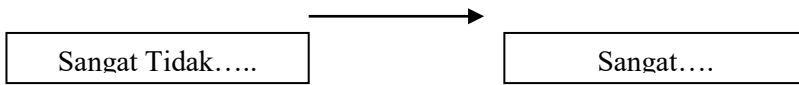
Analisis data kualitatif akan dilakukan melalui transformasi data, yaitu dengan mengkuantifikasikan data kualitatif dengan cara membuat tema secara kualitatif lalu menghitung berapa kali tema tersebut muncul dalam teks atau jawaban subjek. Penghitungan data kualitatif ini yang memungkinkan untuk memperkaya hasil data kuantitatif dengan data kualitatif (Creswell, 2014).

Dalam proses transformasi data, diperoleh beberapa tema utama yang paling sering muncul sebagai respon dalam pertanyaan terbuka yang diajukan. Selain itu, sebaran skor subjek mengindikasikan adanya mayoritas jawaban pada beberapa skor yang tampak pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Sebaran Skor Hasil Respon Pertanyaan Terbuka

<b>Kategori</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Ketertarikan Kerja	-	-	-	-	1,74	2,61	13,04	42,61	19,13	20,83
Kesulitan Kerja	0,87	6,96	20,00	6,96	13,91	11,30	25,22	11,3	2,61	0,87
Fokus Kerja	-	-	2,61	3,48	2,61	5,22	20,87	33,91	17,39	13,91
Tantangan Kerja	0,87	0,87	0,87	-	8,7	13,04	23,48	24,35	12,17	15,65
Pencapaian Target Kerja	-	-	0,87	-	1,74	9,57	28,7	39,13	87	11,30
Rutinitas Kerja	2,61	7,83	14,78	9,57	12,17	17,39	17,39	7,83	3,48	6,96

Keterangan Rentang Skor:



Pertanyaan pertama mengenai ketertarikan subjek dalam bekerja, menunjukkan hasil bahwa subjek memiliki ketertarikan dengan skor terbanyak di angka 8. Beberapa alasan ketertarikan subjek dalam bekerja seperti adanya kesesuaian passion antara latar belakang pendidikan dan pekerjaan saat ini, rasa puas apabila mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tuntas sehingga menghindari penumpukan pekerjaan, rasa ingin tahu akan hal baru yang ditemui dalam pekerjaan sehingga dapat menambah pengetahuan, adanya rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang harus dilaporkan kepada atasan dan tidak menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan lain yang terkait. Beberapa jawaban yang mengindikasikan kurangnya ketertarikan dalam bekerja karena adanya peraturan perusahaan yang membatasi pengembangan ide, kurang adanya kerjasama tim dan adanya perubahan jadwal kerja yang mengganggu stabilitas pekerjaan.

Pertanyaan kedua mengenai kesulitan dalam bekerja menunjukkan hasil bahwa subjek memiliki kesulitan dengan skor terbanyak di angka 7. Beberapa alasan yang dikemukakan subjek terkait sulitnya pekerjaan disebabkan oleh adanya pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu, tidak adanya deskripsi pekerjaan yang jelas, kurang adanya peralatan kerja yang memadai, kurang adanya komunikasi yang baik di dalam tim dan kurang memiliki motivasi untuk mempelajari hal baru sehingga hanya terpaku pada kemampuan yang ada saat ini saja sehingga menyulitkan bila terdapat pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang lebih tinggi. Subjek yang menyatakan kesulitan kerja yang rendah menyatakan beberapa alasan seperti sudah jelasnya target dan proses kerja yang harus dilakukan, dan mudahnya proses menyusun prioritas kerja yang disesuaikan dengan dampak terhadap kinerja perusahaan.

Pertanyaan ketiga mengenai fokus dalam bekerja menunjukkan hasil bahwa mayoritas subjek memiliki tingkat fokus dengan skor terbanyak di angka 8. Fokus kerja oleh subjek disebabkan oleh beberapa hal seperti adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tuntas sehingga menghindari penumpukan pekerjaan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban, upaya untuk menghindari kecelakaan kerja sehingga harus fokus ketika bekerja dan untuk mendapatkan kualitas akhir kerja yang memuaskan. Beberapa hal yang menyebabkan ketidakfokusan kerja seperti adanya pekerjaan yang diberikan secara bersamaan dan harus dikerjakan pada saat itu juga, lingkungan kerja yang tidak kondusif (bising, lembab, dll), serta adanya pekerjaan mendadak yang diberikan oleh atasan sehingga mengganggu prioritas kerja.

Pertanyaan keempat mengenai tantangan dalam bekerja dengan skor terbanyak di angka 8. Beberapa alasan pekerjaan menjadi sebuah tantangan yang positif disebabkan oleh beberapa hal meliputi semangat kerja yang meningkat apabila mendapatkan pekerjaan yang menantang, tantangan dijadikan sebuah kesempatan untuk membuktikan kemampuan dan potensi diri, tantangan menjadi kesempatan untuk mendapatkan ide dan pengalaman baru, dan adanya kepuasan diri ketika mampu menyelesaikan pekerjaan. Rendahnya rasa menantang dalam bekerja disebabkan rutinitas yang monoton.

Pertanyaan kelima mengenai pencapaian target kerja, mayoritas subjek menyatakan saat ini mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan dengan skor terbanyak di angka 8. Beberapa subjek menyatakan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh atasan ketika berhasil mencapai tujuan kerja dengan baik mampu menurunkan motivasi kerja. Mayoritas subjek sudah merasa puas dan yakin telah mencapai target kerja yang harus dicapai.

Pertanyaan keenam mengenai rutinitas kerja, menunjukkan hasil bahwa mayoritas subjek merasakan kejenuhan kerja dengan skor terbanyak di angka 6 dan 7 (skor sama tinggi). Hal ini disebabkan karena sudah lama berada di posisi saat ini dan jenuh akan rutinitas yang dihadapi setiap hari dalam pekerjaan.

Pertanyaan ketujuh untuk menggali hal penting apa saja yang dirasakan penting oleh subjek dalam bekerja, menghasilkan beberapa poin seperti komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, kerjasama dalam tim yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, adanya sistem penghargaan/rekognisi yang baik terhadap pencapaian kerja, adanya fasilitas keamanan dan fasilitas kerja yang memadai, penerapan peraturan yang konsisten serta diberikan pengayaan kerja sehingga memberikan tantangan baru dalam bekerja. Secara lebih detil, hal-hal penting apa saja yang menjadi faktor utama dalam bekerja dalam dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Faktor Utama Bekerja Berdasarkan Hasil Pertanyaan Terbuka

FAKTOR UTAMA	No	%
Kerjasama tim yang baik	1	29.4 %
Jaminan akan keselamatan dan kesehatan kerja	2	19.6 %
Fasilitas Kerja yang memadai	3	15.1 %
Sistem rekognisi yang adil dan baik	4	10.9 %
Lingkungan kerja yang kondusif yang memfasilitas pengembangan diri	5	10 %
Komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan	6	9.6 %
Penerapan peraturan perusahaan secara konsisten	7	5.4 %

## Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil kategorisasi skor, terlihat bahwa untuk variabel *grit* berdasarkan kategorisasi hipotetik sebagian besar karyawan berada pada kategori tinggi, sedangkan berdasarkan kategori empirik sebagian besar karyawan berada pada kategori sedang. Hal ini menjadi indikasi yang baik bagi perusahaan, bahwa mayoritas karyawan secara umum memiliki kecenderungan perilaku *grit* yang tinggi.

Hasil analisis varians demografi dapat disimpulkan bahwa tidak ada perbedaan *grit* yang signifikan berdasarkan jenis kelamin ( $F=1,888$ ,  $p> 0,05$ ), masa kerja ( $F=0,648$ ,  $p>0,05$ ), latar belakang pendidikan ( $F= 0,959$ ,  $p>0,05$ ) dan usia ( $F=2,265$ ,  $p>0,05$ ). Berdasarkan hasil analisis deskriptif, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata *grit* pada subjek wanita (mean = 59.95) lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata *grit* pada subjek laki-laki (mean = 57.89). Nilai rata-rata *grit* pada subjek dengan masa kerja dibawah 5 tahun (mean = 58,71) lebih tinggi dibandingkan subjek dengan masa kerja antara 5 – 10 tahun (mean = 57,64) dan subjek dengan masa kerja diatas 10 tahun (mean = 57,19). Nilai rata-rata *grit* pada subjek dengan latar belakang pendidikan S1 (mean= 59,20) lebih tinggi dibandingkan subjek dengan latar belakang pendidikan SMA (mean: 57.26), pendidikan D3 (mean= 57.63) dan pendidikan S2 (mean=57.25). Nilai rata-rata *grit* pada subjek dengan usia dibawah 26 tahun (mean= 58.82) lebih tinggi dibandingkan subjek dengan usia 26-35 tahun (mean= 58.12), usia 36-45 tahun (mean=58,57) dan usia diatas 46 tahun (mean= 49,67). Kesimpulan akhir menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan perilaku *grit* karyawan berdasarkan demografinya (jenis kelamin, pendidikan, masa bekerja dan usia).

Hasil pertanyaan terbuka yang diberikan oleh subjek memberikan beragam jawaban. Metode transformasi data dilakukan dengan cara menganalisis secara tekstual tema apa saja yang sering muncul, sehingga tema tersebut menjadi indikasi kuatnya peranan tema tersebut terhadap faktor utama dalam bekerja. Hasil akhir menunjukkan bahwa tujuh faktor utama dalam bekerja yang diurutkan berdasarkan besarnya persentase, yaitu kerjasama tim yang baik (29.4%), jaminan K3 (19.6%), fasilitas kerja yang memadai (15.1%), sistem rekognisi yang adil (10.9%), lingkungan yang kondusif dalam memfasilitasi pengembangan diri (10%), komunikasi dan hubungan yang baik atasan bawahan (9.6%) dan penerapan peraturan perusahaan secara konsisten (5.4%).

Berdasarkan hasil diatas, perilaku *grit* tidak menunjukkan perbedaan berdasarkan demografi karyawan, sehingga intervensi

yang dilakukan selanjutnya tidak perlu membedakan faktor demografi tersebut, seperti pelatihan dan pengembangan lanjutan. Selain itu, dengan diketahuinya faktor utama dalam bekerja, perusahaan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar pembentukan program perusahaan yang mampu berdampak pada *employee retention* secara umum.

## Referensi

- Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Creswell, J.W. (2014). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar (terjemahan).
- Darmadi, H.D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Duckworth, A.L. & Gross, J.J. (2014). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Journal of Psychological Science*, Vol. 23 (5), page 319-325. DOI.10.1177/0963721414541462.
- Duckworth, A.L., Kirby, T., Tsukayama, E., Berstein, H., & Ericson, K.A. (2011). Deliberate practice spells success: Why grittier competitors triumph at the national spelling bee. *Social Psychology & Personality Science*, Vol. 2, page 174-181.
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly, D.R. (2007). Grit: perseverance processes and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 9, No. 6, page 1087-1101. DOI. 10.1037/0022-3514.92.6.1087.



- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E.P., Beal, S.A., & Duckworth, A.L. (2014). The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school, and marriage. *Journal of Personality Science and Individual Differences*, Vol. 5, Article 36, page 1-12. DOI. 10.3389/fpsyg.2014.00036.
- Froh, J.J. (2004). The history of positive psychology. *Journal of NYS Psychologist*. Vol. May- June, page 18-20.
- Kapoor, N.M. (2013). 1 in 4 Indian Employees Set To Switch Jobs As Growth Picks Up. Hay Group New Release. <http://haygroup.com>.
- Maslow, A. (1954). *Motivation And Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Poropat, A.E. (2009). A meta-analysis of the five-factor model of personality of academic performance. *Psychology Buletin*, 135, 322-338. DOI. 10.1037/a0014996.
- Reed, J., Pritschet, B.L., & Cutton, D.M. (2012). Grit, conscientiousness, and the transtheoretical model of change for exercise behavior. *Journal of Health Psychology*, Vo. 18 (5), page 612-619. DOI. 10.1177/1359105312451866
- Rutter, M., Giller, H., & Hagell, A. (1998). *Antisocial Behavior by Young People*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Seligman, M.E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *Journal of American Psychologist*, Vol. 55 (1), page 5-14, DOI. 10.1037//0003-066X.55.1.5.
- Tower Watson. (2014). 2014 global M&A retention survey: How company use agreement to keep top talent. Survey Report, TW-NA-2014-37760.
- Vallerand, R.J., Houliort, N., & Forest, J. (2014). *Passion for Work: Determinants and Outcomes*. Oxford Handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory. New York: Oxford University Press.
- Valiente, C., Lemery-Chalfant, K., Swanson, J., & Reiser, M. (2008). Prediction's of children academic's competence from their effortful control, relationship and classroom

participation. *Journal Educational Psychology*, 100, 67-77.  
DOI. 10.1037/0022-0663.100.1.67.

Valiente, C., Lemery-Chalfant, K., & Swanson, J. (2010).  
Prediction's of kindergartner's academic achievement from  
their effortful control and emotionally evidence for direct and  
moderated relations. *Journal Educational Psychology*, 102,  
550-560. DOI.10.1037/a0018992.