



ARTIKEL PENELITIAN

Hubungan antara *Grit* dengan Kesiapan Kerja *Fresh Graduate*

DINDA RIZKY SYAFIRA FIRDAUS & IKA YUNIAR CAHYANTI*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan *grit* dan kesiapan kerja pada *fresh graduate*. kesiapan kerja merupakan kapasitas individu yang berkaitan dengan keahlian, ilmu pengetahuan, pemahaman dan atribut kepribadian sebagai bekal untuk memilih pekerjaan sehingga dapat meraih kesuksesan. Istilah *grit* untuk semangat dan ketekunan yang dimiliki oleh seseorang ketika tengah melakukan sesuatu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei *online* dengan populasi *fresh graduate* dan mendapatkan 183 responden. Instrumen alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *grit* yang dikembangkan oleh Duckworth dan untuk skala kesiapan kerja dibuat oleh peneliti berdasarkan teori kesiapan kerja oleh Dacre Pool dan Sewell yang kemudian diukur menggunakan korelasi pearson dengan SPSS 25.0. Hasil dari penelitian ini, variabel *grit* dan kesiapan kerja memiliki hubungan positif yang signifikan sebesar 0.304 sehingga semakin tinggi *grit* yang dimiliki maka kesiapan kerja akan semakin tinggi pula.

Kata kunci: *fresh graduate*, *grit*, kesiapan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between grit and work readiness for fresh graduates. Work readiness is an individual's capacity related to skills, knowledge, understanding and personality attributes as a provision to choose a job so they can achieve success. The term grit refers to spirit and perseverance that someone has when they are doing something. This research used a quantitative approach with an online survey method with a population of fresh graduates and obtained 183 respondents. The measuring instruments used was grit scale developed by Duckworth and work readiness scale was made by the researcher based on the theory of work readiness by Dacre Pool and Sewell which was then measured using Pearson's correlation with SPSS 25.0. The results of this study, grit and work readiness have a significant positive relationship of 0.304 so that the higher the grit, the higher the work readiness.

Keywords: *fresh graduate*, *grit*, *work readiness*,

Buletin Penelitian Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), 2022, Vol. 2(1), 292-297

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: ika.yuniar@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Mahasiswa menjalani pendidikan hingga perguruan tinggi dengan harapan dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi atau bekerja setelah lulus, namun nyatanya banyak dari mereka yang tidak mendapatkan pekerjaan atau mendapatkan pekerjaan akan tetapi sering berpindah-pindah pekerjaan. *Fresh graduate* yang belum mendapatkan pekerjaan setelah lulus dikarenakan mereka tidak memiliki *skill* yang dibutuhkan oleh perusahaan sehingga kesempatan mereka kecil untuk memasuki dunia kerja, salah satu hal yang harus dimiliki para *fresh graduate* adalah kesiapan kerja (Mashigo, 2014).

Dacre Pool & Sewell (2007) menjelaskan bahwa untuk individu memiliki kesiapan kerja tinggi maka terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu kemampuan yang dimiliki sesuai bidang, karakter diri, kecerdasan dan pengetahuan yang luas, serta pemahaman untuk mengolah informasi sehingga seseorang mampu memilih pekerjaan dan nyaman dengan pekerjaannya sehingga ia bisa mencapai keberhasilannya di dunia kerja.

Dacre Pool dan Sewell (2007) melakukan studi tentang kesiapan kerja, di mana studinya menyoroti bagaimana lulusan baru menghadapi pekerjaan awal mereka daripada hanya mengenai mendapatkan pekerjaan. Tidak hanya itu, Dacre Pool and Sewell (2007) juga melihat keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh lulusan baru dalam studi mereka.

Fresh graduate yang sudah mendapatkan pekerjaan juga memiliki masalah, yaitu ketidaksesuaian pekerjaan dan kemampuan, yang mana hal tersebut membuat mereka berpindah-pindah pekerjaan. Salah satu alasan mereka berpindah-pindah pekerjaan adalah saat mereka kesulitan untuk menentukan jalan karirnya yang mereka lakukan adalah mencoba banyak pekerjaan sebelum mereka umur 30 tahun (Pranaya, 2014). Sebagian dari *fresh graduate* ini juga tidak mengerti pekerjaan apa yang mereka inginkan sehingga saat mereka bekerja di satu tempat dan tidak cocok, maka mereka akan mencari pekerjaan di tempat lain (Caldwell & O'Reilly, 1990).

Fenomena berpindah-pindah pekerjaan ini akan berkurang apabila *fresh graduate* mempunyai *grit* yang baik, karena individu yang mempunyai *grit* tinggi akan cenderung konsisten dalam hal yang dia lakukan, dalam konteks ini adalah bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabilla (2019) menunjukkan bahwa *grit* mempunyai pengaruh yang signifikan dengan *job hopping*, dimana semakin tinggi *grit* maka semakin rendah individu untuk melakukan *job hopping*. Hal tersebut membuat mahasiswa memerlukan kesiapan kerja sebelum masuk ke dunia kerja.

Pada sisi persiapan kerja, *grit* adalah sikap tidak mudah menyerah pada seseorang atau kemampuan bertahan yang kuat dalam diri seseorang, terutama pada lulusan baru dari bangku perkuliahan. Ketekunan membuat orang dengan minat yang konsisten tidak mudah goyah setiap saat, tidak peduli apa tantangan atau hambatan yang mereka hadapi (Azmi, 2021).

Munculnya fenomena tentang kesiapan kerja yang kurang dimiliki oleh *fresh graduate* setelah lulus maupun keadaan *fresh graduate* yang tidak benar-benar mengerti terkait pekerjaan yang mereka inginkan membuat eksplorasi pembahasan tentang kesiapan kerja dengan *grit* penting untuk dilakukan. Tidak ada penelitian yang langsung mengeksplorasi hubungan *grit* dan kesiapan kerja, namun hubungan yang menyatakan bahwa *grit* memiliki hubungan dengan kesiapan kerja dapat disimpulkan melalui

beberapa studi. Salah satunya, Duckworth, dkk (2007) menemukan bahwa individu dengan *grit* yang tinggi memiliki *turnover* 35% lebih rendah dari individu dengan *grit* yang rendah. Selain itu, dalam studi oleh Bowman dkk., (2015), mahasiswa yang memiliki *grit* yang tinggi menunjukkan kecenderungan yang rendah untuk beralih jurusan atau karir, hal ini disebabkan karena individu yang memiliki *grit* tinggi pada umumnya akan bertahan dengan fokus mereka dan terus bekerja keras.

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif ini mencari realitas sosial yang dibentuk dari adanya fakta objektif yang diperoleh dari uji statistik untuk mengetahui adanya pengaruh antar variabel (Neuman, 2014). Penelitian ini memakai metode survei untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana seseorang berpikir dan berlaku sesuai dengan pernyataan pada kuesioner (Neuman, 2014).

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini adalah *fresh graduate* yang baru saja lulus pada tahun 2020 atau 2021. Peneliti memakai wadah *google form* untuk mengumpulkan data melalui pengisian kuesioner oleh responden. Hasil survei yang didapatkan melalui *google form*, yaitu 183 partisipan.

Demi menguji hipotesis penelitian, penulis melakukan penelitian dengan 183 partisipan. Pada kesiapan kerja dihasilkan data dengan rata-rata 57,29 dan memiliki standar deviasi 4,603. Kemudian nilai minimal yang dimiliki pada data kesiapan kerja yaitu 40 dan dengan nilai maksimal 67. Pada *grit* dihasilkan data dengan rata-rata 34,08 dan memiliki standar deviasi 4,529. Lalu nilai minimal yang dimiliki oleh data *grit* yaitu 20 dan dengan nilai maksimal 46. Partisipan merupakan lulusan *fresh graduate*.

Pengukuran

Skala Kesiapan Kerja

Skala kesiapan kerja pada penelitian ini dikembangkan dari teori Dacre Pool and Sewell (2007). Menggunakan skala Likert untuk masing-masing itemnya mulai dari 1 hingga 4. Item pada skala ini mewakili aspek individu dari kesiapan kerja, termasuk keterampilan, pengetahuan, pemahaman, atribut kepribadian, dan banyak lagi. Memiliki koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha=.678$).

Skala *Grit*

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *grit scale* yang dikembangkan oleh Duckworth dkk (2007), yang terdiri dari 12 item hasil terjemahan ke Bahasa Indonesia. Skala ini mengukur dua dimensi ketekunan, yakni keselarasan minat dan ketekunan usaha. Menggunakan skala *likert* untuk masing-masing itemnya mulai poin 1 hingga 4 (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju) dengan koefisien reliabilitas yang cukup baik ($\alpha = 0,708$).

Analisis Data

Penelitian ini bertujuan menguji hubungan dari dua variabel, *grit* dan kesiapan kerja dengan memakai teknik korelasi pada *IBM SPSS Statistic 25.0 version for Windows*. Sebelum dilakukan uji hipotesis peneliti

melakukan uji asumsi lebih dahulu yaitu uji normalitas dan linearitas. Uji hipotesis menggunakan teknik korelasi *Pearson*.

HASIL PENELITIAN

Pada penelitian ini subjek yang terlibat merupakan *fresh graduate* yang baru saja menyelesaikan pendidikan di perguruan tinggi pada tahun 2020 atau 2021. Pada pengambilan data, peneliti menggunakan *google form* sebagai alat untuk menampung data melalui pengisian kuesioner dari responden. Hasil dari survei yang dilakukan mendapat responden sebanyak 183 orang.

Setelah dilakukan pengujian asumsi bahwa data yang diteliti berdistribusi normal dan berkorelasi linier. Kemudian ketika dilakukan uji korelasi untuk menguji apakah ada hubungan antara dua variabel, dalam hal ini variabel *grit* (X) dan kesiapan kerja (Y). Diketahui nilai signifikansi antara variabel kesiapan kerja dan *grit* adalah 0,00. Suatu uji korelasi dikatakan berkorelasi signifikan jika nilai signifikansinya tidak melebihi 0,05. Kemudian uji hipotesis terkait untuk variabel kesiapan kerja dan *grit* adalah signifikan. Ada korelasi yang cukup positif antara kesiapan kerja dan ketekunan [$r = 0,304$, $N = 183$, $p > 0,05$], sehingga ketekunan yang lebih tinggi dikaitkan dengan kesiapan kerja yang lebih tinggi.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada hubungan antara *grit* dengan kesiapan kerja pada lulusan baru. Lulusan perguruan tinggi tidak menjamin seseorang akan mendapatkan pekerjaan dengan mudah. Hal ini terlihat jelas, seperti terlihat dari banyaknya lulusan yang lulus tanpa mendapatkan pekerjaan, sehingga pengangguran terus meningkat dari tahun ke tahun (Saputri, 2020).

Sebelum dilakukan uji korelasi, peneliti melakukan uji asumsi terlebih dahulu di antaranya uji normalitas dan linearitas. Uji normalitas menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan pada uji linearitas menunjukkan bahwa variabel berhubungan linear.

Berdasarkan uji korelasi didapatkan hubungan yang positif dan signifikan antara *grit* dan kesiapan kerja, yang mana makin tinggi *grit* yang ada di individu maka makin tinggi juga kesiapan kerja yang dimiliki oleh individu tersebut. Keadaan tersebut disebabkan karena individu yang memiliki *grit* tinggi cenderung memiliki tujuan yang jelas dalam hidupnya, karena individu dengan *grit* tinggi selain tekun dalam melakukan sesuatu mereka juga memiliki *passion* yang tinggi, sehingga mereka cenderung meninggalkan hal yang bukan *passion* mereka. Perihal itu menjadikan individu dengan *grit* lebih tinggi akan fokus pada tujuannya sehingga pekerjaan yang akan diambil ke depannya akan sesuai dengan apa yang diinginkan, sehingga mereka akan siap apabila masuk ke dunia kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh McGinley & Mattila (2020), dimana ketekunan merupakan aspek penting dari *grit*, tapi aspek *passion* juga tidak kalah penting. Ericsson & Pool (2016) menyatakan, individu yang berani keluar dari hal-hal yang tidak mereka sukai, berani keluar dari hal-hal yang bukan *passion* mereka merupakan suatu paradoks yang dapat membantu mereka lebih baik dalam berpegang pada sesuatu yang sangat mereka pedulikan, baik itu profesinya dalam memilih pekerjaan atau studi mereka. Orang-orang yang berani mengejar pekerjaan yang mereka sukai, dengan keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan mereka dan bersedia untuk mengubah strategi atau perilaku untuk memenuhi tujuan tersebut.

Orang yang memiliki *grit* tinggi cenderung berkembang dengan baik. Orang dengan tingkat *grit* yang lebih tinggi dapat mengubah tujuan tingkat rendah dan menengah dengan perencanaan yang menggabungkan pemikiran dan perilakunya akan masa depan (Oettingen, 2012). Artinya, orang dengan *grit* yang tinggi akan mencapai dan bertahan meskipun dalam keadaan yang sulit saat mereka mencoba untuk mencapai tujuan mereka, maka *grit* bukan hanya komitmen yang mantap untuk apapun yang dimulai. Akibatnya orang-orang yang mempunyai *grit* lebih tinggi cenderung bertahan dengan organisasi atau industri untuk terus berjuang menuju tujuan mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *grit* dan kesiapan kerja. Orang yang memiliki *grit* tinggi cenderung berkembang dengan baik. Orang dengan tingkat *grit* yang lebih tinggi dapat mengubah tujuan tingkat rendah dan menengah dengan perencanaan yang menggabungkan pemikiran dan perilakunya akan masa depan. Saran untuk penelitian selanjutnya agar meneliti lebih jauh, yaitu pengaruh pada *grit* terhadap kesiapan kerja, seperti meneliti variabel tersebut dengan konteks lulusan dari fakultas yang berbeda untuk melihat apakah terdapat perbedaan pada konteks tersebut.

UCAPAN TERIMAKASIH

Segala puji penulis panjatkan pada Allah SWT atas segala rahmat dan karunia yang diberikan oleh-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “HUBUNGAN ANTARA GRIT DENGAN KESIAPAN KERJA FRESH GRADUATE” untuk memenuhi studi dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi di Universitas Airlangga

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Dinda Rizky Syafira Firdaus tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

- Azmi, F. F. (2021, March 8). *Grit, Pilar Sukses Titi Karir Pasca Kampus*. Diakses dari <https://www.its.ac.id/news/2021/05/01/grit-pilar-sukses-titi-karir-pasca-kampus/>
- Bowman, N. A. H. P. L., D. N., & B. R. (2015). Keep On Truckin' or Stay The Course? Exploring Grit Dimensions as Differential Predictors of Educational Achievement, Satisfaction, And Intentions. *Social Psychological and Personality Science*, 6, 639–645. <https://doi.org/10.1177%2F1948550615574300>
- Caldwell, D. F., & O'Reilly, C. A. (1990). Measuring Person-Job Fit With A Profile-Comparison Process. *Journal Of Applied Psychology*, 75(6), 648–657. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.75.6.648>

- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). Developing A Practical Model of Graduate Employability, The Key to Employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289. <https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- 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>
- Ericsson, A., & Pool, R. (2016). *Peak: Secrets from The New Science of Expertise*. The Bodley Head.
- Mashigo, A. C. L. (2014). *Factors Influencing Work Readiness of Graduates: An Exploratory Study*. [Thesis, Stellenbosch: Stellenbosch University]. <https://scholar.sun.ac.za:443/handle/10019.1/95884>
- Mcginley, S., & Mattila, A. S. (2020). Overcoming Job Insecurity: Examining Grit as A Predictor. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61(2), 199–212. <https://doi.org/10.1177/1938965519877805>
- Neuman, W. L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*.
- Oettingen, G. (2012). Future Thought and Behaviour Change. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 1-63. <https://doi.org/10.1080/10463283.2011.643698>
- Pranaya, D. (2014). Job-Hopping–An Analytical Review. *International Journal of Research in Business Management*, 4, 67–72.
- Salsabilla, F. (2019). *Pengaruh Grit Terhadap Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Y*. [Skripsi, Universitas Airlangga]. <http://lib.unair.ac.id>
- Saputri, S. N. E. (2020). *Pengaruh Self Efficacy Dengan Kesiapan Kerja Pada Sarjana Fresh Graduate*. [Skripsi, Universitas Muhammadiyah Malang]. <https://eprints.umm.ac.id/66419/>