

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pendidikan merupakan salah satu kebutuhan yang wajib terpenuhi bagi seseorang untuk menunjang kehidupannya. Perguruan tinggi merupakan jenjang pendidikan setelah pendidikan menengah yang mencakup program diploma, program sarjana, program magister, program doktor, dan program profesi, serta program spesialis, yang diselenggarakan oleh perguruan tinggi berdasarkan kebudayaan bangsa Indonesia (UU nomor 12 tahun 2012). Peserta didik yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi disebut mahasiswa. Perguruan tinggi merupakan pendidikan formal yang diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang memiliki pemikiran kritis dan berkualitas serta siap untuk menghadapi dunia pekerjaan. Ketika lulus dari perguruan tinggi mahasiswa seharusnya memiliki kemampuan yang disesuaikan dengan bidang yang diminati sebelum memasuki dunia pekerjaan

Setiap tahunnya perguruan tinggi akan menghasilkan lulusan-lulusan baru yang dipersiapkan untuk bersaing memasuki dunia kerja. Mahasiswa yang baru saja lulus dari perguruan tinggi biasa disebut dengan *Fresh Graduate*. *Fresh graduate* (Caballero & Walker, 2010) merupakan mahasiswa yang telah lulus dari perguruan tinggi dan mendapatkan gelar sarjana. Berdasarkan data yang diperoleh melalui Pusdatin Kemenristekdikti (2019) jumlah lulusan dari perguruan tinggi di Indonesia pada tahun 2019 mencapai 1,7 juta orang. Angka ini menunjukkan betapa ketatnya persaingan kerja yang terjadi antara lulusan-lulusan dari perguruan tinggi tersebut. Lulusan baru tersebut berada pada tahap transisi dari dunia perkuliahan menuju ke dunia pekerjaan di mana yang awalnya mereka seorang mahasiswa sekarang mereka menjadi seorang pekerja. Setiap lulusan baru akan berusaha mendapatkan pekerjaan yang disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki.

Tulu (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *fresh graduate* berharap memiliki pekerjaan yang disesuaikan dengan bidang minat atau *passion* yang dimiliki. Pada saat memasuki

dunia kerja, para *fresh graduate* mencari pekerjaan yang dirasa sesuai dengan kemampuan yang sudah terbentuk sejak masih menjadi mahasiswa. Saputra (2014) juga menyatakan bahwa salah satu faktor pendorong yang membuat *fresh graduate* tetap bekerja pada pekerjaan pertamanya adalah pekerjaan tersebut sesuai dengan hobi atau *passion* yang digeluti oleh *fresh graduate* tersebut. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui ketika seseorang bekerja sesuai dengan hobi atau sesuai dengan ketertarikan yang dimiliki maka pekerja tersebut akan tetap bertahan pada pekerjaannya. Pada penelitian yang sama, Saputra (2014) juga mengatakan bahwa terdapat dua orang yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil survei kepada 17.623 responden didapatkan hasil bahwa 54% karyawan bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki (dalam jobstreet.com). Sebelum memasuki dunia pekerjaan para *fresh graduate* diharapkan dapat memilih pekerjaan yang disesuaikan dengan minat yang dimiliki. Karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *passion* atau latar belakang pendidikan mengakibatkan 73% karyawan tidak puas dengan pekerjaan mereka. Seorang karyawan yang tidak memiliki kepuasan terhadap kerjanya akan mengakibatkan karyawan tersebut memiliki keinginan untuk mundur dari pekerjaannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Firdaus (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intentions*. Karyawan yang bekerja sesuai dengan *passion*, memiliki kemungkinan jika karyawan tersebut bertahan lebih lama dalam pekerjaan. Duckworth (2016) mengatakan bahwa “Kemampuan menghadapi tantangan sulit tidak ada hubungannya dengan bakat”, berdasarkan hal ini dapat dikatakan bahwa ketika seseorang berada dalam tantangan yang sulit kemampuan untuk bertahan dalam pekerjaan itulah yang penting dan orang bertahan dalam pekerjaan bukan karena dia berbakat namun karena adanya *grit*. Duckworth (2016) juga mengatakan bahwa orang-orang yang sukses merupakan orang-orang yang sangat kukuh bertahan dan tidak berhenti di tengah jalan atau kehilangan minat sebelum mewujudkan potensi maksimal dalam dirinya, sehingga ketika

seseorang didorong oleh *grit*, maka orang tersebut akan selalu bekerja keras mencapai potensi maksimal dalam dirinya tanpa berhenti atau berubah minat. Duckworth (2016) juga menyebutkan melalui bukunya “Kombinasi hasrat dan kegigihan inilah yang membuat orang-orang berprestasi tinggi menjadi istimewa dan mereka memiliki ketabahan (*grit*)”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) *grit* dapat memprediksi kesuksesan karir seseorang, sehingga ketika seseorang memiliki *grit* dalam dirinya maka orang tersebut akan cenderung bertahan pada pekerjaan yang dilakukan dalam kurun waktu yang lebih lama dan memperoleh kesuksesan. Seseorang yang memiliki *grit* yang tinggi juga memiliki keinginan yang kecil untuk berpindah pekerjaan. Sebelum memasuki dunia kerja *fresh graduate* diharapkan memiliki *grit* karena apabila seseorang memiliki *grit* kemungkinan terjadinya *turnover* pada perusahaan juga kecil dan akan menekan angka pengangguran.

Grit merupakan suatu gairah atau dorongan dan ketekunan dari seorang individu untuk mencapai suatu tujuan dalam jangka waktu yang panjang (Duckworth, 2016). Istilah *grit* muncul diawali oleh penelitian yang dilakukan oleh Angela Duckworth pada tahun 2007. Awalnya ia melakukan penelitian di sekolah *West Point* dan menemukan bahwa dengan nilai ujian yang tinggi saja tidak cukup untuk menjamin kelulusan orang-orang tersebut. Ketika seseorang memiliki tekad yang kuat untuk meraih suatu hal yang mereka inginkan maka orang-orang tersebut dapat menjadi sukses. Maka *grit* dapat terwujud ketika seseorang mengalami hasrat yang tinggi dan kegigihan untuk meraih tujuan mereka sehingga orang-orang tersebut menjadi sukses dan istimewa (Duckworth, 2016). *Grit* merupakan bentuk dari seberapa kuat keinginan kita untuk memperoleh sesuatu dan seberapa besar upaya yang kita keluarkan untuk meraih hal itu sampai individu tersebut mencapai apa yang sudah menjadi tujuannya. *Grit* juga membahas tentang ketekunan kita untuk menggenggam tujuan yang sudah kita inginkan dalam waktu yang sangat lama sehingga membutuhkan kesabaran dan upaya untuk mencapai tujuan itu.

Grit terbentuk dari dua dimensi yaitu *consistent of interest* (konsistensi minat) dan *perseverance of effort* (kegigihan untuk berusaha) (Duckworth, 2016). *consistent of interest* atau *passion* merujuk pada kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap apa yang sudah menjadi minatnya dan tujuan yang telah ditetapkan dalam jangka waktu yang cukup lama. *Passion* ini dapat dilihat ketika seseorang dapat memilih hal yang menjadi kegemarannya dan menjadikan hal itu sebagai minat yang ditetapkan dalam jangka waktu yang panjang (Izaach, 2017). Konsistensi dapat diperhatikan ketika individu tersebut tidak mudah untuk berubah minat walaupun tergolong berat untuk mencapainya dan tidak teralihkan dengan hal lain yang lebih mudah. *Perseverance of effort* dapat diartikan sebagai upaya yang sungguh-sungguh yang dilakukan oleh individu dalam usahanya untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan kemampuan untuk bertahan dalam jangka waktu yang lama untuk mempertahankan usahanya walaupun menemukan berbagai kendala (Izaach, 2017). *Perseverance of effort* ditunjukkan dalam perilaku pantang menyerah, selalu bekerja keras, dan berpegang teguh untuk mencapai apa yang sudah menjadi tujuan yang ingin dicapai dan menyelesaikan segala hal yang sudah dimulai.

Melalui bukunya, Duckworth menyatakan bahwa *grit* dapat dijadikan sebagai alat yang dapat diandalkan untuk melakukan prediksi terhadap kesuksesan seseorang dan berapa lama seseorang akan bertahan dalam pekerjaannya (Duckworth, 2016). Pada saat *fresh graduate* mencari pekerjaan *grit* juga dibutuhkan karena persaingan kerja yang ketat membuat *fresh graduate* harus berulang kali melamar pekerjaan yang disesuaikan dengan *passion* dan juga kemampuan lain seperti *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki. *Fresh graduate* perlu memiliki ketekunan (*perseverance*) untuk mengembangkan segala potensi yang dimiliki sesuai dengan tuntutan pekerjaan agar dalam bekerja *fresh graduate engage* dengan pekerjaan tersebut. *Fresh graduate* apabila memiliki *grit* akan selalu bekerja keras dan berani untuk mencari kemampuan-kemampuan baru serta memiliki keinginan untuk selalu berkembang. *Grit* juga memiliki pengaruh terhadap *work engagement* seseorang di dunia kerja

(Tiara dan Rostiana, 2018). Ketika memiliki *grit*, *fresh graduate* saat mendapatkan pekerjaan walaupun berat, tetap memiliki kemungkinan untuk *engage* dengan pekerjaannya dan bertahan lebih lama dalam pekerjaan yang sedang dijalani. Sebagai alat yang dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan seseorang, maka *grit* juga didukung dengan adanya kontrol diri yang dapat membuat seseorang dapat bertahan dalam melakukan hal-hal yang sifatnya membosankan, perilaku berulang, ataupun hal-hal yang dapat membuat frustrasi (Duckworth & Gross, 2014). Penelitian lain dilakukan pada peserta kompetisi *spelling bee* dan didapatkan hasil bahwa *grit* dapat digunakan untuk memprediksi kesuksesan seseorang melebihi IQ dan *conscientiousness* (Duckworth *et al*, 2007), sehingga ketika *fresh graduate* mencari pekerjaan *grit* dapat dijadikan sebagai prediksi untuk memperoleh kesuksesan lebih baik daripada IQ.

Grit penting dimiliki oleh *fresh graduate* dikarenakan *grit* bersifat, sebagai kemampuan untuk mempertahankan *passion* dan berusaha dengan tekun untuk mencapai suatu hal. *Grit* menjadi penting dikarenakan, ketika baru saja lulus *fresh graduate* ini memasuki masa transisi dari dunia perkuliahan menuju ke dunia kerja yang berbeda. Ketika memasuki dunia kerja tentunya, terdapat berbagai tantangan dan hambatan yang dapat memengaruhi karir dari *fresh graduate* itu sendiri. *Grit* berguna bagi *fresh graduate* untuk menghadapi tantangan dunia kerja, seperti pekerjaan yang sudah ada *deadline*, selalu konsisten terhadap kinerjanya (Idntimes.com, 2018), dituntut untuk selalu berkembang dan belajar mengenai berbagai hal baru, dan menghadapi persaingan kerja yang semakin ketat (disnakertrans.ntbprov.go.id,2020). Maka dari itu *grit* sangat penting dimiliki oleh *fresh graduate*, guna mempersiapkan dirinya menghadapi berbagai tantangan dunia kerja dan pantang menyerah ketika menghadapi kegagalan. Maka diperlukan konsep pemikiran untuk selalu berkembang menjadi lebih baik yaitu *growth mindset*.

Beberapa penelitian sebelumnya terkait dengan *grit* pada mahasiswa yang ada di Indonesia menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Izaach (2017)

untuk mengukur *grit* pada mahasiswa keperawatan di pulau Aru yang dilakukan pada 51 orang responden. Hasil dari penelitian tersebut, menunjukkan bahwa sebesar 86,3% mahasiswa memiliki tingkat *grit* yang rendah, sedangkan hanya 13,7% mahasiswa yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Septania, Ishar, dan Sulastri (2017) di Universitas Muhammadiyah Lampung memberikan hasil sebanyak 6,5% mahasiswa memiliki tingkat *grit* yang sangat rendah, 24,7% mahasiswa memiliki tingkat *grit* rendah, 38,7% mahasiswa berkategori sedang, 22,6% mahasiswa berkategori tinggi, dan 4,8% mahasiswa berada di kategori sangat tinggi. Berdasarkan penelitian tentang *grit* yang dilakukan di Indonesia oleh Izaach (2017), penyebab rendahnya *grit* pada mahasiswa di kepulauan Aru, yaitu karena terbatasnya akses informasi, suasana lingkungan yang nyaman, sehingga membuat mahasiswa hanya berpikir untuk hidup hari ini tanpa memperdulikan tujuan hidup yang lebih tinggi. Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat bahwa mahasiswa sudah merasa nyaman, terhadap apa yang sudah ada, sehingga tidak adanya keinginan untuk selalu berkembang dan bekerja keras, serta pantang menyerah untuk mengembangkan dirinya, karena sudah merasa nyaman dengan apa yang dimiliki sekarang, sehingga melalui hal itu menunjukkan lemahnya dimensi *perseverance of effort* yang mempengaruhi *grit*. Penelitian lain juga dilakukan oleh Septania *et al* (2017) pada mahasiswa Universitas Muhammadiyah Lampung menunjukkan hasil bahwa tingkat *grit*, berada pada taraf bawah (sangat rendah dan rendah) dan menyentuh angka 33,9% dan memiliki pengaruh terhadap prokrastinasi akademik mahasiswa. Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan juga lemahnya dimensi *perseverance of effort* yang membuat mahasiswa menjadi kurang bekerja keras dalam menyelesaikan tugas dan membuat mereka melakukan prokrastinasi akademik. Maka dari itu masih dibutuhkan, penelitian lebih lanjut guna melihat tingkat *grit* di Indonesia.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Kannangara *et al* (2018) pada saat individu tidak memiliki *grit* dalam dirinya, maka dampak yang dapat terjadi, adalah individu tersebut, akan kurang memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam

dirinya. Seseorang yang memiliki tingkat *grit* yang rendah juga menyebabkan rasa ragu-ragu dan bimbang, khususnya dalam menjalankan karir. Kannangara *et al* (2018), individu yang tidak memiliki *grit* juga dikendalikan oleh *fixed mindset*. Seseorang yang dikendalikan oleh *fixed mindset*, akan lebih mudah menyerah dalam mencapai tujuan yang ingin diraih. Saat menghadapi kegagalan individu tersebut akan berpasrah dan tidak ingin berkembang lebih baik dan cenderung untuk menyalahkan diri sendiri dan orang lain atas kegagalan yang dialami. *Fresh graduate* yang tidak memiliki *grit* akan mudah menyerah ketika tidak memperoleh pekerjaan sesuai dengan *passion* yang dimiliki dan cenderung sering untuk berubah karir (Duckworth, 2007). Selain itu ketika *fresh graduate* tidak memiliki *grit* mereka akan dipenuhi kebimbangan dan ragu-ragu dalam memilih karir yang ingin dijalani. Pada saat seseorang tidak memiliki *grit* khususnya *fresh graduate* maka akan terjadi fenomena *job hopping* dimana seseorang akan mengalami perpindahan pekerjaan secara terus menerus dalam jangka waktu yang pendek. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Fajrianti (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *grit* memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah yang negatif terhadap intensitas *job hopping* yang berarti bahwa semakin rendah *grit* maka intensitas *job hopping* akan semakin tinggi.

Ketika seorang individu memiliki tingkat *grit* yang tinggi (*gritty*), maka akan berdampak pada individu tersebut yang mampu mencurahkan tenaga dan usaha yang lebih besar serta perhatian mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, selain itu ketika menghadapi kegagalan individu kan mencoba untuk terus berkembang dan tidak mudah menyerah (Silvia, Eddington, Beaty, Nusbaum, & Kwapil, 2013). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudarji dan Juniarti (2020) menyatakan bahwa individu yang memiliki tingkat *grit* lebih tinggi, maka orang tersebut akan lebih tekun dan rajin, menunjukkan sikap pantang menyerah, lebih semangat apabila mengalami kemunduran atau kegagalan, lebih fokus untuk mencapai tujuan, dan cenderung untuk menyelesaikan berbagai

tugas yang sudah ada dengan baik. Sebaliknya, berdasarkan hasil penelitian Caesari, Listiara & Ariati (2013) ketika *grit* rendah, maka akan berdampak pada performa akademik mahasiswa. Mahasiswa kurang menyukai penyelesaian tugas akademik, menyelesaikan tugas berdekatan dengan batas akhir pengumpulan, suka menyontek tugas, kehadiran mahasiswa kurang sehingga meminta tolong teman untuk mengisi daftar kehadiran. Berdasarkan hal ini dapat dipahami ketika *grit* rendah individu akan kurang memiliki usaha untuk berkembang dan kurang memberikan usaha sepenuhnya dalam melakukan suatu hal. Seseorang akan berkembang dengan lebih maksimal ketika memiliki tingkatan *grit* yang tinggi, *Grit* dapat dikembangkan baik dari dalam diri individu maupun dari luar individu.

Menurut Duckworth (2016) faktor-faktor yang dapat menumbuhkan *grit* berasal dari luar diri individu yaitu melalui pola asuh, adapun pola asuh yang bagus adalah pola asuh otoritarian yaitu pola asuh yang memberi dukungan terhadap hal yang disukai anak namun tetap memberikan tuntutan yang baik sehingga anak dapat berkembang lebih optimal. Selain pola asuh, cara lain untuk menumbuhkan *grit* dengan adanya wadah atau kesempatan untuk berkembang di mana individu melakukan eksplorasi untuk menemukan tempat yang baik yang dapat membuat individu tersebut berkembang dan Budaya mempengaruhi *grit* seseorang.

Menurut Duckworth (2016) selain faktor dari luar, terdapat juga faktor dari dalam diri individu yang dapat menumbuhkan *grit* yaitu dengan memiliki beberapa hal seperti memiliki : (1) ***Passion atau interest terhadap sesuatu***. Individu yang memiliki *passion* terhadap sesuatu maka individu akan cenderung berkembang dengan baik dan bertahan pada apa yang digemari; (2) ***Practice atau berlatih***, cara lain untuk menumbuhkan *grit* dengan berlatih hal-hal yang digemari atau yang sudah menjadi *passion* untuk meningkatkan kelemahan dan terus memperbaiki kemampuan. Ketika individu berusaha untuk mengembangkan *passion* yang dimiliki, dalam prosesnya individu tersebut lebih suka untuk diberi *feedback* daripada apresiasi; (3) ***Purpose (tujuan)***, individu memiliki tujuan untuk mengerjakan panggilan

hidup dan individu dengan *grit* yang baik memiliki tujuan yang lebih dari tujuan diri sendiri dan lebih memiliki tujuan untuk orang lain; (4) *Hope*, tidak hanya harapan bahwa hari esok akan menjadi lebih baik, tapi mengenai pandangan kita ke masa depan. Dalam bukunya duckworth (2016) juga menyatakan mengenai *fixed mindset* dan *growth mindset*. *Mindset* yang lebih bagus adalah *growth mindset* karena individu selalu ingin berusaha menjadi lebih baik. Kelompok orang yang memiliki *growth mindset* berpemikiran, bahwa setiap orang dapat berkembang atau bertumbuh menjadi lebih baik apabila individu tersebut selalu berusaha, mencari kesempatan, dan mendapatkan dukungan berbeda dengan *fixed mindset* yang lebih berpemikiran bahwa manusia itu statis dan susah untuk berkembang.

Memasuki masa revolusi industri 4.0 yang menyebabkan perubahan yang sangat besar pada sektor industri karena pemanfaatan teknologi dan membuat, berbagai tatanan baru sehingga menciptakan efisiensi yang sangat tinggi dalam proses industri (Hidayat, 2019). Revolusi industri juga menyebabkan persaingan kerja yang tinggi yang disesuaikan dengan minat atau *passion* yang dimiliki selain itu pekerja juga harus memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu yang panjang (Satria, 2019). Berdasarkan *Accenture Talent and Organization* (2018) di masa depan pekerjaan memiliki tuntutan kemampuan, khususnya kemampuan untuk fleksibel dan menjadi adaptif terhadap tugas-tugas pekerjaan yang baru dan berbeda dari masa sebelumnya. Memasuki masa revolusi industri 4.0 terdapat beberapa kemampuan non-kognitif yang dibutuhkan seperti sikap yang baik, *mindset* yang berkembang (*growth mindset*), kecerdasan emosi, dan *grit* (dalam *Accenture Talent and Organization*, 2018).

Peneliti melakukan studi awal melalui wawancara pada beberapa *fresh graduate* yang baru saja lulus dengan gelar sarjana 1. Hasil dari wawancara yang dilakukan pada *fresh graduate* adalah sebagai berikut :

“...pernah apply kerja, ada yang dihubungi lagi tapi lebih banyak nggak dikontak lagi atau ditolak, misalpun banyak yang menghubungi biasanya

ditempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan minat saya seperti di sekretaris. Sebenarnya pingin kerja di bidang psikologi tapi susah buat dapetnya jadi ujung-ujungnya kalo ada lowongan yang sekiranya aku bisa atau nggak terlalu berat walaupun nggak sesuai dengan passionnya gak apa apa yang penting kerja dulu, waktu dulu apply kerja sebenarnya pernah menyerah, waktu skripsi selesai aku coba apply kerja di banyak tempat dan banyak dilempar ke posisi lain dan akhirnya aku mikir untuk berhenti sebentar sih buat mikir lagi mau kerja atau nggak”

“...tujuan untuk jangka panjang sih bukannya nggak ada, karena melihat situasi sekarang akhirnya kayak nggak bisa memikirkan tujuan jangka panjang itu tadi. Sebenarnya pingin kerja di posisi yang tinggi dan sesuai minatku tapi untuk sekarang lebih fokus yang penting kerja aja dulu”

(S. , *fresh graduate*, angkatan 2017)

Subjek S menyatakan bahwa dirinya tidak memikirkan tujuan jangka panjang sehingga subjek S lebih memikirkan apa yang terjadi pada saat ini. Sebenarnya subjek S ingin bekerja di posisi yang tinggi dan sesuai dengan minat yang ditekuni yaitu bekerja di bidang psikologi namun, ketika melamar pekerjaan sering kali dipindahkan ke posisi lain yang tidak sesuai dengan minatnya. Pada saat ini, ketika ada lowongan pekerjaan yang berbeda dengan *passion* yang dimiliki maka pekerjaan itu diterima dan yang penting subjek S dapat memiliki pekerjaan tetap terlebih dahulu. Maka dapat dikatakan bahwa subjek S tidak memenuhi aspek *consistent of interest* dikarenakan subjek S lebih memilih untuk bekerja di luar minat atau *passion* yang dimiliki yaitu di bidang psikologi. Selain itu subjek S sempat menyerah, ketika lamaran yang diajukan tidak kunjung mendapatkan jawaban dari perusahaan dan berujung pada pikiran untuk berhenti melamar sejenak. Berdasarkan hal ini subjek S juga tidak bisa dikatakan memenuhi aspek *perseverance of effort*, karena kurang memiliki sifat pantang menyerah dan tekun untuk

mencapai apa yang ingin diperoleh. Maka dari itu subjek S belum mengalami *grit*. Subjek S menunjukkan adanya *growth mindset* pada dirinya, hal ini dibuktikan dengan adanya pekerjaan yang tidak sesuai dengan passion yang dimilikinya, namun subjek S, tetap ingin menerima dan belajar untuk memenuhi tuntutan itu selama tidak mengalami kesulitan. Dampak dari *growth mindset* pada subjek S, adalah adanya keinginan untuk bekerja di bidang lain yang masih bisa dikuasai sehingga membuat dirinya dapat mempelajari hal-hal baru yang belum dimiliki.

“bukan merasa tertantang tapi ketika berani mengambil itu maka kamu pasti sudah tau resikonya apa, ketika ada fase susah aku selalu inget kenapa aku ngambil ini dan tahu resikonya dan dengan ini bisa mengembalikan semangat lagi”

“waktu kuliah aku goal pasti ada waktu 2018 aku lebih in di fakultas mau fokus di debat aku ngejar, waktu itu banyak kompetisi yang terbuka setidaknya aku bisa bawa pulang satu piala lah..”

“ingin belajar yang baru dan menyesuaikan dengan apa yang ada di lapangan. Sambil kerja coba cari pendidikan lain atau ambil S2”

“...ada target fokus melamar kerja sesuai pendidikan, namun sejak april ini akhirnya melamar apa aja yang ada, namun akan tetap berusaha bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikan”

(A, *fresh graduate*, angkatan 2017)

Subjek A merasa ketika sudah memilih apa yang ingin dia lakukan maka Subjek A telah mengerti apa resiko yang akan diterimanya. Saat subjek A mengingat resiko yang akan diterima semangat yang awalnya padam bisa kembali menyala lagi. Selain itu ketika menjalani kuliah dulu subjek A memiliki tujuan-tujuan yang ingin diraih yaitu dengan fokus pada lomba debat yang menjadi minat subjek A dan adanya keinginan yang kuat bagi subjek A untuk mendapatkan juara pada lomba debat itu. Maka dari itu subjek A menunjukkan adanya *perseverance of effort*, karena ketika mengalami fase susah subjek A tidak menyerah begitu saja dan mengembalikan semangatnya sehingga menunjukkan sikap pantang menyerah. Selain itu subjek A, memiliki *grit* yang terlihat dalam usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan semangat dan dedikasi yang sangat besar, yaitu untuk memenangkan perlombaan debat. Subjek A juga mencari pekerjaan sesuai dengan minatnya yaitu di bidang psikologi. Walaupun sulit untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai minatnya, subjek A akan tetap berusaha untuk bekerja sesuai dengan minatnya sampai mendapatkan pekerjaan sesuai dengan latar belakang pendidikan. Melalui hal itu subjek A menunjukkan aspek *consistent of interest* dengan mencari pekerjaan yang disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya walaupun hal itu susah. Selain itu, subjek A ingin mempelajari hal-hal yang baru yaitu dengan memikirkan untuk mengambil pendidikan lagi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Hal ini menunjukkan pemikiran untuk selalu mengembangkan potensi yang dimiliki dan dapat diasumsikan subjek A memiliki pola *growth mindset* dan berdampak kepada subjek yang membuat dirinya akan selalu mengembangkan dirinya dan mempelajari hal-hal baru yang digunakan untuk beradaptasi dengan lingkungan yaitu dengan mencari pendidikan lain, mempelajari hal yang belum diketahui, dan lain-lain.

Berdasarkan hasil studi awal yang dilakukan terhadap dua subjek didapatkan hasil, bahwa subjek S tidak menunjukkan adanya *grit* pada dirinya, namun menunjukkan adanya *growth mindset* dengan adanya keinginan untuk bekerja pada hal yang baru dan mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Berbeda

dengan subjek S, subjek A menunjukkan dirinya memiliki *grit* yang didukung dengan adanya *growth mindset*. Maka berdasarkan hal tersebut, dapat ditemukan kesenjangan yang terjadi, di mana seharusnya seorang karyawan saat memasuki dunia pekerjaan diharapkan memiliki *grit* dalam dirinya dikarenakan *grit* merupakan prediktor bagi kesuksesan seseorang (Duckworth, 2016). Individu dengan *grit* di tempat kerja akan lebih sukses, karena dapat dengan sangat kukuh mempertahankan dan tidak kehilangan minat, sebelum mewujudkan potensi maksimal dalam dirinya, maka ketika di tempat kerja individu memiliki *grit* maka orang tersebut, akan selalu bekerja keras mencapai potensi maksimal dalam dirinya (Duckworth, 2016). Southwick Tsay, dan Duckworth (2019) menyatakan jika karyawan yang memiliki *grit* pada saat berada di tempat kerja akan cenderung untuk memiliki tujuan jangka panjang yang ingin dicapai dan menunjukkan adanya *perseverance* dan tidak berubah *passion*, namun senyatanya dari hasil yang diambil di lapangan masih terdapat *fresh graduate* yang belum menunjukkan *grit* pada dirinya. Pada saat *fresh graduate* tidak memiliki *grit*, maka akan berdampak buruk bagi dirinya sendiri dan perusahaan. Bagi perusahaan dampak yang terjadi, ada menurunnya kepuasan kerja, terjadi *turnover*, *job hopping*, dan kinerja juga menurun. Maka diperlukan *grit* bagi *fresh graduate* yang didukung dengan adanya *growth mindset*

Berdasarkan dengan hasil studi awal yang dilakukan, apabila menghadapi berbagai tantangan yang ada, mereka memiliki keinginan untuk selalu berkembang hal ini biasa disebut dengan *growth mindset*. *Mindset* menurut Dweck (2006), merupakan sebuah gambaran karakteristik seseorang terkait cara pandangya terhadap kemampuan dan intelegensi yang dimiliki. Dweck (2006) membagi *mindset* menjadi dua bagian yaitu *fixed mindset* dan *growth mindset*. Kedua *mindset* ini berbeda, ketika individu meyakini bahwa kemampuanyang dimiliki sudah menetap dan tidak bisa diubah maka orang tersebut memiliki *fixed mindset*, sedangkan ketika seseorang percaya bahwa kemampuan yang dimiliki bisa dikembangkan maka orang tersebut memiliki *growth mindset*.

Fixed mindset menurut Dweck merupakan kondisi yang mengatakan bahwa intelegensi dan segala potensi yang dimiliki merupakan sebuah hal yang sudah ada sejak semula dan terdapat batasan-batasan yang tidak bisa ditembus baik melalui latihan dan tidak dapat dikembangkan lagi (dalam Arif, 2016). *Fixed mindset* lebih percaya akan bakat yang dimiliki individu daripada *character strenght* yang dimiliki individu tersebut (Arif, 2016). Maka ketika memandang sesuatu berdasarkan kacamata *fixed mindset* usaha yang diberikan oleh manusia bukanlah hal yang penting. Individu yang memiliki *fixed mindset* hasil akhir akan lebih penting daripada proses perkembangan yang terjadi. Individu dengan *fixed mindset* cenderung akan antusias dan memiliki motivasi, ketika melakukan tugas yang mudah dan ketika menghadapi tugas yang sulit, maka individu tersebut akan diliputi oleh kecemasan dan lari dari permasalahan tersebut (Arif, 2016).

Berbeda dengan *fixed mindset*, *growth mindset* menurut Dweck (2006), merupakan sebuah keyakinan tentang segala kemampuan dasar ataupun potensi-potensi yang dimiliki dapat dikembangkan, ketika menggunakan berbagai usaha yang dilakukan untuk menghadapi berbagai tantangan yang semakin sulit. Individu dengan *growth mindset* memandang dunia memiliki semangat, memberi harapan bagi yang memiliki tekad yang kuat, dan adanya peluang untuk perkembangan yang sangat luas. Bagi orang-orang dengan *growth mindset* proses untuk mencapai sesuatu akan dipandang lebih penting daripada hasil akhir. Individu dengan *growth mindset* memiliki ciri-ciri sebagai seperti berkeyakinan bahwa intelegensi, bakat, dan karakter bukan sebuah keturunan, menerima tantangan dan menjalankan dengan serius, memiliki pandangan kedepan melalui kegagalan, memiliki pandangan positif terhadap usaha, dan belajar dari kritik yang diterima (Chrisantiana & Sembiring, 2017). *Growth mindset* penting dimiliki oleh *fresh graduate*, agar memiliki keyakinan bahwa segala potensi yang dimiliki dapat dikembangkan melalui usaha yang dikeluarkan. Jika individu tidak memiliki *growth mindset*, maka individu akan selalu berpikir bahwa segala potensi yang ada sifatnya *stagnan* dan

tidak bisa dikembangkan. Padahal ketika membahas mengenai *grit* dimunculkan ketekunan untuk mencapai tujuan yang diperoleh, walaupun mengalami kegagalan dan memiliki keinginan untuk selalu berkembang.

Berdasarkan penelitian terdahulu mengenai pengaruh *growth* dan *fixed mindset* terhadap *grit* pada mahasiswa fakultas psikologi universitas “X” di Bandung yang dilakukan oleh Chrisantiana & Sembiring (2017) dengan partisipan sebanyak 299 orang mendapatkan hasil bahwa *growth mindset*, memiliki pengaruh positif terhadap *grit* dengan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai $r = 0,479$ yang berarti, ketika tingkat *growth mindset* semakin tinggi, maka *grit* juga semakin tinggi. Penelitian ini penting dilakukan, karena subjek yang digunakan pada penelitian ini berbeda dengan penelitian, sebelumnya yang lebih berfokus pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan subjek *fresh graduate*, karena ketika memasuki dunia kerja *fresh graduate*, harus memiliki *grit* untuk menghadapi segala tantangan yang ada. Hasil studi awal masih terdapat *fresh graduate* yang belum menggambarkan *grit*, pada dirinya yang ditandai dengan munculnya sikap mudah menyerah, memilih pekerjaan yang tidak sesuai dengan passion yang dimiliki, serta tidak memikirkan tujuan jangka panjang yang ingin diraih. Memasuki masa revolusi industri 4.0 yang ditambah dengan adanya pandemi *covid-19* membuat persaingan pekerjaan sangat tinggi dan dibutuhkan kompetensi-kompetensi baru, khususnya dalam bidang digital. *Fresh graduate* diharapkan memiliki ketekunan dan pola pikir untuk selalu mengembangkan dirinya, sesuai dengan tuntutan yang ada di dunia kerja. Pada saat memasuki tatanan dunia baru seperti ini, *growth mindset* dapat mempengaruhi *grit*. *Grit* penting dalam dunia pekerjaan, selain untuk memprediksi kesuksesan seseorang (Duckworth, 2016) *grit* juga memiliki pengaruh terhadap *work engagement* karyawan (Tiara dan Rostiana, 2018), sehingga membuat orang tersebut bertahan lebih lama dalam pekerjaannya dan bermanfaat bagi perusahaan.

Penelitian-penelitian terdahulu mengatakan bahwa *growth mindset*, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *grit*. Penelitian mengenai pengaruh *growth mindset*, terhadap *grit* telah dilakukan sebelumnya, tetapi dilakukan kepada mahasiswa dan hanya melihat, apakah mahasiswa tersebut memasuki jurusan kuliah yang dapat disesuaikan dengan *passionnya* atau tidak. Penelitian sebelumnya hanya berfokus untuk melihat *grit* pada mahasiswa saja dan tidak ada penelitian yang berkelanjutan belum ada penelitian sejenis yang mengangkat fenomena *fresh graduate*. *Fresh graduate* memasuki masa transisi dari dunia kuliah menuju ke dunia kerja yang membuat *fresh graduate* harus mempersiapkan segala hal sebelum memasuki dunia pekerjaan yang lebih kompleks daripada dunia perkuliahan. Terdapat perbedaan karakteristik antara mahasiswa dan *fresh graduate*, di mana *fresh graduate* lebih berorientasi ke pekerjaan dan memiliki lebih banyak tantangan. Penelitian ini akan menarik, jika melihat *grit* yang dimiliki oleh *fresh graduate* yang memasuki dunia pekerjaan karena jika tidak memiliki *grit* akan berdampak negatif baik bagi diri sendiri maupun bagi perusahaan, dan ketika individu memiliki *grit* akan memberikan dampak yang positif bagi individu dan perusahaan tempat dia bekerja. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya memang menunjukkan adanya tingkat *grit* yang tinggi pada mahasiswa awal, namun belum tentu itu akan bertahan sampai nanti akan memasuki dunia pekerjaan. *Grit* merupakan salah satu kemampuan yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Penelitian ini penting dilaksanakan untuk mengukur derajat *grit* yang dimiliki *fresh graduate*, sebelum memasuki dunia pekerjaan, karena *grit* merupakan salah satu variabel yang berdampak bagi kesuksesan seseorang. Melihat dari adanya perbedaan karakteristik tersebut maka penelitian ini menarik untuk dilakukan. Penelitian ini menarik, karena penelitian tentang *growth mindset* dan *grit* masih sedikit dilakukan di Indonesia. Fokus penelitian ini adalah melihat bagaimana pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* pada *fresh graduate*.

1.2. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Penelitian ini membatasi pada variabel *growth mindset* dan *grit* pada lulusan sarjana baru (*fresh graduate*)
- b. Partisipan dalam penelitian ini berfokus pada mahasiswa yang sudah di wisuda pada tahun 2021.
- c. Penelitian ini adalah penelitian pengaruh yang memprediksi peran *growth mindset* terhadap *grit* pada *fresh graduate*

1.3. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang disusun oleh peneliti yaitu melihat apakah ada pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* pada *fresh graduate*?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui ada atau tidaknya pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* pada *fresh graduate*

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan pada bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi positif, terutama mengenai *growth mindset* dan *grit*

1.5.2. Manfaat Praktis

1. Bagi *fresh graduate*

Memberikan informasi kepada *fresh graduate* mengenai pentingnya *grit* dan *growth mindset* pada dunia pekerjaan. Informasi ini, diharapkan *fresh graduate* dapat melakukan berbagai cara untuk menumbuhkan atau meningkatkan *grit* sehingga *fresh graduate* memiliki keinginan untuk selalu berkembang dan memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dengan baik dan pantang menyerah. Selain itu, *fresh graduate* juga harus memiliki pola pikir yang meyakini bahwa segala potensi yang dimiliki dapat dikembangkan dan tidak *stagnan*.

2. Bagi Orang tua

Memberikan informasi kepada orang tua mengenai pentingnya mengatur pola asuh agar membentuk anak memiliki *grit* dalam dirinya. Informasi ini diharapkan

orang tua dapat menerapkan pola asuh yang tepat, untuk menumbuhkan *grit* bagi anaknya yaitu pola asuh yang bijaksana.

3. Bagi lembaga pendidikan

Memberikan informasi bagi berbagai lembaga pendidikan tentang pentingnya *grit*, bagi kehidupan individu agar mampu memperoleh kesuksesan. Diharapkan dengan ini memberi informasi pentingnya *grit* dan membuat pengembangan *grit* sedari dini.

4. Bagi peneliti lain

Memberi informasi kepada peneliti selanjutnya mengenai *growth mindset* dan *grit* serta hubungan keduanya. Pada penelitian selanjutnya, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk evaluasi penelitian lebih lanjut.