

BAB V

PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara *growth mindset* dan *grit* pada *fresh graduate*. Subjek dalam penelitian ini merupakan *fresh graduate* yang dimaksudkan adalah mahasiswa yang telah diwisuda pada tahun 2021. Berdasarkan hasil pengambilan data yang telah dilakukan oleh peneliti diperoleh subjek penelitian sebanyak 101 orang.

Hasil uji analisa data statistik menggunakan analisis regresi dan didapatkan hasil bahwa *growth mindset* memberikan pengaruh terhadap *grit* pada *fresh graduate* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Maka dari itu hipotesa dalam penelitian ini diterima. Nilai pengaruh yang dihasilkan menunjukkan nilai positif yang berarti, semakin tinggi *growth mindset*, maka semakin tinggi pula *grit* pada *fresh graduate*.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chrisantiana dan Sembiring (2017) yang mengatakan, jika *growth mindset* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *grit* pada mahasiswa fakultas psikologi di salah satu universitas di Bandung. Arah korelasi yang ditunjukkan juga positif, sehingga ketika tingkat *growth mindset*, semakin tinggi maka tingkat *grit* juga semakin tinggi. Penelitian lain menyatakan, jika pada masa pandemi *covid-19* mahasiswa dapat bertahan menjalankan studinya, karena para mahasiswa tidak kehilangan tujuan akhir yang ingin dicapai dan memiliki *grit* untuk selalu berusaha dengan gigih memperoleh tujuan tersebut (Septania dan Sulastris, 2020).

Kondisi pandemi *covid-19* memberikan dampak yang luar biasa, bagi segala aspek kehidupan bahkan bagi mahasiswa. Penerapan sistem belajar menjadi *online*, membuat individu harus melakukan adaptasi dan dapat menyebabkan adanya *stress* akademik (Ardis dan Aliza, 2021). Hal tersebut menjadi tantangan bagi mahasiswa untuk terus melanjutkan pendidikannya, hingga nantinya menjadi *fresh graduate*. Berdasarkan penelitian di atas diperoleh hasil yang serupa yakni mahasiswa memiliki *grit* walaupun pada masa pandemi dan tidak pada masa pandemi. Hal tersebut menunjukkan jika kondisi pandemi tidak mempengaruhi *grit* individu itu. Kondisi pandemi juga

bukanlah halangan bagi individu untuk melakukan suatu hal, namun sebagai tantangan yang harus dilalui. Pada saat menghadapi tantangan itu individu didorong untuk menumbuhkan *grit* yang didukung dengan adanya *growth mindset*. Pada saat seseorang memiliki *grit* dan *growth mindset* dalam dirinya, maka individu tersebut dapat bekerja keras untuk menghadapi segala tantangan yang ada, mempertahankan usaha dan minat yang ditekuni dalam jangka waktu yang lama, berusaha untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki, dan fokus untuk meraih tujuan yang ingin dicapai (Duckworth, 2016). Dweck (dalam Hochanadel dan Finamore, 2015) menyatakan bahwa *growth mindset* berguna bagi individu yang sedang berjuang, khususnya ketika menghadapi lingkungan perkuliahan *online*. Penting bagi individu untuk memiliki *grit* dan *growth mindset*, karena memberikan dampak yang cukup baik, khususnya pada masa pandemi seperti ini.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Hochanadel dan Finamore (2015), mendapatkan hasil, jika individu diajarkan *growth mindset* dan *grit*, sejak menjadi mahasiswa maka mahasiswa tersebut, akan terbiasa memiliki tujuan jangka panjang yang ingin diraih dan bagaimana cara individu tersebut untuk mencapainya. Pada bahasan sebelumnya, jika sejak menjadi mahasiswa individu telah mengenal *growth mindset* dan *grit*, maka individu tersebut akan selalu mencari tujuan-tujuan apa yang ingin dicapainya dan berusaha dengan gigih untuk mencapai tujuan tersebut. Pada saat menjadi *fresh graduate*, nantinya telah memiliki tingkat *grit* dan *growth mindset* yang tinggi, maka dalam mencari pekerjaan nanti individu tersebut, tidak akan bimbang dalam memilih karir yang ingin dijalankan dan selalu berusaha mengembangkan *skill* yang dimilikinya.

Hipotesa penelitian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Park *et al* (2020) berdasarkan studi jangka panjang didapatkan hasil, jika *growth mindset* dan *grit* saling mempengaruhi satu sama lain, sebagai hubungan timbal balik. Maka *grit* dan *growth mindset* merupakan variabel yang berhubungan satu sama lain. Penelitian ini dilakukan kepada siswa SMP dan menunjukkan hasil jika *grit* dan *growth mindset* turut berkembang seiring perkembangan individu. *Grit* dan *growth mindset* dapat dijadikan prediksi untuk prestasi akademik individu (Park *et al*, 2020). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Duckworth dan Dweck kepada lebih dari 2000 orang

siswa mendapatkan hasil jika individu dengan *growth mindset* secara signifikan akan lebih menunjukkan *grit* dalam dirinya dan memiliki performa akademik yang baik pula (Duckworth, 2016).

Berdasarkan bagan 4.2 dapat dilihat, jika persebaran usia subjek mayoritas berada pada usia 21 dan 22 tahun yang dapat dikatakan, jika subjek menyelesaikan kuliah dalam waktu 7 sampai dengan 8 semester yang artinya lama waktu studinya tepat waktu. Individu yang dapat menyelesaikan perkuliahan secara tepat waktu membutuhkan *grit*. Individu dengan *grit* yang tinggi akan cenderung sulit untuk menyerah terhadap komitmen hidupnya (Eskeris-Winkler *et al*, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Oktaviasari dan Widyastuti (2021) mendapatkan hasil, jika tidak terdapat perbedaan tingkatan *grit* yang signifikan pada laki-laki maupun perempuan. Penelitian tersebut, sejalan dengan penelitian yang dilakukan bahwa tidak ada perbedaan *grit* berdasarkan jenis kelamin.

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Winarto *et al* (2019), ketika individu memiliki tingkat *grit* yang tinggi maka individu tersebut dapat menghadapi segala tantangan yang ada selama proses perkuliahan, selain itu individu juga memiliki konsistensi untuk menjalankan perkuliahan sesuai dengan jurusan yang telah dipilih hingga lulus dan tidak berpindah minat. Tentunya hal tersebut juga didukung oleh adanya *growth mindset* yang memungkinkan individu untuk memiliki keinginan mempelajari hal baru dan selalu berkembang. Hal tersebut, sesuai dengan keadaan para *fresh graduate* pada tahun 2021 yang harus merasakan perkuliahan secara *online* karena adanya pandemi covid-19 dan harus terus berjuang untuk melanjutkan perkuliahan hingga akhirnya dapat lulus tepat waktu.

Grit dan *growth mindset* merupakan variabel yang saling mempengaruhi satu sama lain. Individu yang memiliki *growth mindset* yang tinggi akan memiliki kecenderungan untuk selalu mempelajari hal-hal baru yang belum pernah dilakukannya. Pada saat mengalami kegagalan dan tantangan individu dengan *growth mindset* cenderung berusaha dengan keras untuk belajar dari kegagalan itu, sehingga dapat mengembangkan segala potensi dan kemampuan yang dimilikinya menjadi lebih baik (Dweck, 2006). Individu dengan *growth mindset* juga sangat menyukai pemberian *feedback* atau saran,

sehingga ketika melakukan suatu pekerjaan individu tersebut akan lebih sering untuk meminta saran dan pendapat orang lain untuk memperbaiki kekurangan yang ada. Individu dengan *growth mindset* cenderung mendekat dan berpengaruh, terhadap aspek *grit perseverance of effort* daripada aspek *grit consistency of interest*, karena individu cenderung untuk menunjukkan usaha dan ketekunan yang lebih dan bangkit dari kegagalan untuk memperjuangkan tujuan yang ingin diraihinya. Hal tersebut, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviasari dan Widyastuti (2021) yang menyatakan jika aspek *perseverance of effort* memiliki nilai yang lebih tinggi daripada aspek *consistency of interest*. Lebih tingginya aspek *perseverance of effort* ini menyatakan, jika individu akan lebih menyukai jika melakukan praktek secara langsung dan kurang bisa menentukan apa yang menjadi minat/*passionnya* semenjak kecil (Oktaviasari dan Widyastuti, 2021).

Pada saat *fresh graduate* memasuki dunia pekerjaan yang lingkungannya berbeda dengan lingkungan perkuliahan dibutuhkan proses adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Southwick *et al* (2019) dalam dunia pekerjaan individu memerlukan adanya *grit* yang dapat mempengaruhi jenjang karir seseorang. Dampak yang terjadi ketika seseorang memiliki *grit* ketika berada di lingkungan pekerjaan adalah memiliki ketahanan pekerjaan yang tinggi, *work engagement*, dan *job performance* yang baik pula (Southwick *et al*, 2019). Ketahanan pekerjaan yang tinggi dapat menurunkan intensitas *turnover* dalam pekerjaan sehingga bagi para *fresh graduate* tidak terjadi fenomena *job hopping*. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2020) bahwa *grit* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi *job hopping* yang berarti jika tingkat *grit* semakin tinggi maka intensitas *job hopping* semakin rendah. Duckworth mengatakan “*Grit* bukan hanya sekadar memiliki resiliensi ketika menghadapi kegagalan, namun juga memiliki komitmen yang mendalam terhadap apa yang telah kamu jalani selama bertahun-tahun” (dalam Hochanadel dan Finamore, 2015). Bila individu memiliki tingkat *grit* yang tinggi maka tingkat *turnover* pada perusahaan juga akan semakin rendah.

Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Tiara dan Rostiana (2018) mendapatkan hasil jika *grit* memiliki pengaruh terhadap *work engagement*, sehingga ketika *fresh graduate* memasuki dunia pekerjaan dan memiliki *grit* yang tinggi walaupun pekerjaan tersebut berat individu tersebut dapat tetap *engage* dengan pekerjaannya dan juga bertahan lebih lama dalam pekerjaan yang sedang dijalankan. *Grit* memiliki manfaat yang baik bagi para *fresh graduates* khususnya sebelum memasuki dunia pekerjaan ataupun sebelum melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya. Pada saat individu memiliki *grit* yang tinggi mereka akan memiliki kecenderungan untuk mempersiapkan diri sebaik mungkin untuk memenuhi kebutuhan di dunia pekerjaan dan terus melatih dirinya secara terus menerus agar memiliki keunggulan pada bidang yang menjadi minatnya. Selain itu individu dengan *grit* yang tinggi akan dengan mudah menikmati apa yang telah dikerjakan karena telah mendapatkan kepuasan melakukan hal yang diminati dalam rentang waktu yang cenderung lama dan bertahan pada apa yang digemari (Duckworth, 2016). Maka dari itu individu dengan *grit* yang tinggi akan lebih mudah untuk memilih apa yang akan dilakukan setelah lulus dari perkuliahan karena telah memiliki tujuan hidup yang memberi dampak bagi lingkungan sekitarnya (Duckworth, 2016).

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada tabel 4.7 didapatkan persebaran data terbanyak pada kategori *grit* sedang dan *growth mindset* tinggi yakni sebanyak 39 orang subjek atau 38,6%. Selain itu pada tabel 4.5 kategorisasi variabel *grit* menunjukkan jika mayoritas subjek masih berada pada kategori *grit* sedang yaitu sebanyak 52 orang atau 51,5%. Sedangkan pada variabel *growth mindset* distribusi terbanyak pada kategori tinggi dengan jumlah subjek sebanyak 62 orang atau 61,4%. Berdasarkan hal tersebut apabila individu memiliki tingkat *grit* yang sedang akan menunjukkan indikasi jika individu tersebut belum bisa menetapkan tujuan yang ingin dicapai dan hal tersebut juga menyebabkan adanya rasa ragu-ragu khususnya dalam memilih karir yang akan dijalani (Kannagara *et al*, 2018).

Hasil dari tabulasi silang menunjukkan jika mayoritas subjek penelitian juga berada pada kategori *growth mindset* tinggi maka berdasarkan hal tersebut *fresh graduate* menunjukkan indikasi jika mereka memiliki pemikiran untuk selalu mengembangkan dirinya

menjadi lebih baik walaupun masih terkendala dengan adanya kebimbangan tersebut. Penelitian ini didominasi oleh *fresh graduate* di Surabaya, sehingga terdapat juga penelitian pada *fresh graduate* di Surabaya yang dilakukan oleh Novitasari dan Yuliatwati (2019) yang menunjukkan jika masih terdapat individu yang mengalami kebimbangan dalam memilih karirnya yang disebabkan karena individu tersebut belum menemukan *value* dalam dirinya dan tujuan yang ingin dicapai. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kannangara *et al* jika individu memiliki tingkat *grit* yang rendah maka akan terjadi kebimbangan dalam menentukan karir yang ingin dijalankan.

Berdasarkan hasil sebaran frekuensi terbanyak pada kedua variabel, maka dapat disimpulkan jika terdapat kesesuaian antara kondisi yang digambarkan subjek pada saat dilakukan *preliminary* yaitu *fresh graduate* ada yang memiliki sikap untuk berusaha bekerja sesuai dengan minat yang dimiliki dan pantang menyerah, namun juga menunjukkan sikap bimbang terhadap karir yang ingin dicapai. Berdasarkan hal itu dapat diindikasikan jika subjek berada di kategori *grit* yang sedang. Pada dunia pekerjaan dibutuhkan tingkat *grit* yang tinggi agar dapat mencapai kesuksesan, maka pada individu dengan tingkat *grit* sedang dan kurang, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dirinya, menentukan karir yang ingin dijalankan dengan mantab, serta pantang menyerah jika terjadi hambatan. Tentunya hal tersebut tidak semata-mata *grit* hanya dipengaruhi oleh *growth mindset* saja, hasil pengolahan analisis determinasi pada penelitian ini mendapatkan hasil sumbangan efektif yang diberikan variabel *growth mindset* terhadap variabel *grit* sebesar 24%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 76% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *grit* seperti usia, tingkat pendidikan, perubahan karir, minat, latihan, tujuan (*purpose*), pola asuh, dan budaya (Duckworth *et al*, 2007; Duckworth, 2016).

Penelitian ini tentunya jauh dari kata sempurna sehingga masih terdapat beberapa keterbatasan dalam proses pelaksanaannya. Beberapa keterbatasan pada penelitian ini antara lain :

1. Jumlah subjek dan persebaran subjek

Pada penelitian ini jumlah subjek yang mengisi kuesioner ini sebanyak 112 orang, jumlah subjek yang termasuk sedikit karena pengambilan data dilakukan pada *fresh graduate* yang ada di Indonesia dan seharusnya mendapatkan hasil yang lebih banyak. Selain itu subjek dalam penelitian ini sangat terpusat di Jawa saja khususnya di Kota Surabaya. Hal ini menjadikan variasi subjek menjadi minim sekali, karena minimnya informasi yang dimiliki oleh peneliti mengenai *fresh graduate* yang berasal dari daerah-daerah lain. Dampak yang terjadi adalah hasil dari penelitian ini tidak dapat menggambarkan bagaimana *grit* dan *growth mindset* pada *fresh graduate* di Indonesia karena data yang diperoleh hanya terpusat di Jawa walaupun terdapat juga data diluar Jawa.

2. Peneliti tidak mencantumkan pertanyaan terkait dengan pengalaman bekerja saat menjadi mahasiswa apakah sudah memiliki pengalaman bekerja atau belum. Peneliti hanya melakukan pemberitahuan secara tertulis pada saat penyebaran kuesioner tanpa adanya pengecekan kembali. Dampak hal tersebut pada penelitian ini bisa saja subjek penelitian tidak membaca pemberitahuan tersebut.

5.2. Simpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan dan bernilai positif antara *growth mindset* terhadap *grit* pada *fresh graduate*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi pada uji regresi sebesar 0,000 sehingga hipotesa pada penelitian ini diterima dan terbukti benar. Nilai pengaruh yang diberikan positif sehingga dapat diartikan, jika semakin tinggi nilai *growth mindset* pada *fresh graduate* maka semakin tinggi pula nilai *grit fresh graduate*. Begitu sebaliknya jika individu dipenuhi dengan *fixed mindset* maka individu tersebut tidak menunjukkan *grit* dalam dirinya. Nilai sumbangan efektif *growth mindset* terhadap *grit* sebesar 24% dan 76% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar *growth mindset* yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hasil distribusi frekuensi terbanyak berdasarkan kategorisasi diperoleh bahwa *grit* dengan kategori sedang memiliki distribusi paling banyak dengan jumlah 52 subjek atau sebesar 51,5%, sedangkan *growth mindset* paling banyak terdistribusi pada kategori tinggi yaitu sebanyak 62 subjek atau sebesar 61,4%. Individu yang memiliki *growth mindset* dalam dirinya dapat mengembangkan tingkat *grit* dalam dirinya dengan adanya pengembangan untuk *growth mindset* dan *grit* dapat mempermudah untuk menetapkan tujuan jangka panjang dan bagaimana cara untuk mencapainya.

5.3. Saran

1. Bagi *fresh graduates*
 - a. Berdasarkan hasil penelitian, penting bagi *fresh graduates* untuk meningkatkan *grit* yang dimiliki, karena mayoritas masih berada pada kategori sedang dengan memanfaatkan *growth mindset* yang sudah tinggi yaitu meningkatkan keinginan untuk selalu belajar hal yang baru, menetapkan karir yang ingin diraih, konsisten terhadap minat yang dimiliki dan meningkatkan sikap pantang menyerah. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai pelatihan yang ada dan sekarang lebih mudah diakses.
 - b. Berdasarkan hasil penelitian para *fresh graduate* dituntut untuk meningkatkan *grit* mengingat pada saat memasuki dunia pekerjaan *grit* sangat berdampak pada karir

individu selain itu agar *fresh graduate* dapat menjadi lebih baik di perusahaan harus memperkaya pengalaman dengan mengikuti sertifikasi dan pelatihan hal-hal yang diminati.

2. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, jika karyawan memiliki *grit* dan *growth mindset* dalam dirinya, maka hal tersebut dapat memberikan dampak yang baik pada perusahaan yaitu rendahnya tingkat *turnover*, *work engagement* yang tinggi, kepuasan kerja yang tinggi sehingga produktivitas perusahaan tersebut bisa menjadi meningkat. Perusahaan diharapkan membuat program-program yang dapat mengembangkan *grit*, khususnya pada karyawannya yang masih *fresh graduate*.

3. Bagi Instansi Pendidikan

Melalui hasil penelitian diharapkan lembaga-lembaga pendidikan di Indonesia mulai dari SD, SMP, SMA, bahkan perguruan tinggi dapat mulai menumbuhkan *grit* dalam diri siswa atau mahasiswanya, sehingga pada saat memasuki dunia pekerjaan individu tersebut tidak kesulitan dalam beradaptasi dan menunjukkan performa yang baik. Selain itu lembaga pendidikan juga dapat memberikan pelatihan pengembangan karakter agar individu tersebut sudah terbiasa untuk menanamkan *grit* dalam dirinya yang sudah dimulai ketika masih duduk di bangku SD.

4. Bagi tenaga pendidik

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu tenaga pendidik dalam mengajarkan ilmu, terutama bagi pelajar dan mahasiswa mengenai *grit* dan *growth mindset*, sehingga kedua hal tersebut dapat dikembangkan sedari dini dan dapat memberikan sumbangan pada ilmu pengetahuan khususnya di bidang psikologi positif serta psikologi industri dan organisasi.

5. Bagi Peneliti selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian serupa dapat lebih memperhatikan persebaran

populasi penelitian dan dapat menjangkau populasi yang lebih besar

- b. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperdalam mengenai variabel yang diangkat dalam penelitian dan lebih memperkaya dengan literatur-literatur yang ada sehingga pengambilan kesimpulan dapat lebih diperdalam
- c. Berdasarkan hasil penelitian akan lebih menarik ketika menambahkan variabel bebas yang lain pada penelitian ini agar hasil yang didapatkan lebih kompleks dan menggambarkan *grit* pada *fresh graduate* dengan lebih luas

DAFTAR PUSTAKA

- Accencure Talent & Organization. (2018). Soft skills become the hard skills in the 4th industrial revolution. Diakses pada 1 april 2021 melalui <https://financialservicesblog.accenture.com/soft-skills-will-become-the-hard-skills-in-the-4th-industrial-revolution>
- Ardis, N., & Aliza, M. (2021, February). Grit as a Solution for Academic Stress in Students during the Covid-19 Pandemic. In *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology* (Vol. 1, No. 1).
- Arif, I. S. (2016). *Psikologi Positif : Pendekatan Saintifik Menuju Kebahagiaan*. PT.Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Azwar, S. (2013). *Dasar-dasar psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017) . *Metode penelitian psikologi*.Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Azwar, S. (2017). *Penyusunan skala psikologi (edisi 2)*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Brock, A. & Hundley, H. (2016). *The growth mindset coach: A teacher's month-by-month handbook for empowering students to achieve*. California: Ulysses Press.
- Caballero, C., & Walker, A. (2010). Work readiness in graduate recruitment and selection: A review of current assessment methods. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 1(1), 13 – 25.
- Caesari, Y. K., Listiara, A., & Ariati, J. (2013). Kuliah Versus Organisasi, Studi Kasus Mengenai Strategi Belajar Pada Mahasiswa Pecinta Alam Universitas Diponegoro. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2).
- Chrisantiana, T.G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh *Growth* dan *Fixed Mindset* terhadap *Grit* pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas “X” Bandung. *Humanitas*. 1(2). 133-146.
- Disnakertrans provinsi NTB. (26 oktober 2020). Tantangan fresh graduate di era new normal. Diakses pada 4 april 2021 melalui <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/tantangan-fresh-graduate-di-era-new-normal/>
- Duckworth, A. (2016). *Grit : Kekuatan Passion & Kegigihan*. Alih bahasa : Fairano I. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- 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.
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319–325.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House.
- Dweck, C.S. (2016). *Mindset: The new psychology of success*. New York: Random House
- Dweck, C.S. (2020). *Mindset : mengubah pola pikir untuk perubahan besar dalam hidup anda*. Alih Bahasa :Tim Penerjemah Baca. Tangerang: PT Bentara Aksara Cahaya.
- Eskreis-winkler, L, Duckworth, A.L., Shulman, E.P., Beal, S.(2014). The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Front. Psychology* 5:36.
- Firdaus, A. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (studi pada karyawan perusahaan jasa multi finance di kota jambi). *Ekonomis : Jurnal of Economics and Business*. 1(1), 1-9
- Hidayat, T. (2019). Trend teknologi revolusi industri 4.0. diakses pada 1 april 2021 melalui <https://www.unida.ac.id/teknologi/artikel/trend-teknologi-revolusi-industri-40.html#:~:text=Revolusi%20Industri%204.0%20merupakan%20sebuah,model%20bisnis%20baru%20berbasis%20digital.>
- Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research – First Quarter*, 11(1), 47-50.
- Izaach, R.N. (2017). Gambaran Derajat *Grit* Pada Mahasiswa Akademi Keperawatan “X” di Kabupaten Kepulauan Aru. *Humanitas*. 1(1). 61-70
- Jobstreet.com. (tanpa tahun). 73% karyawan tidak pusa dengan pekerjaan mereka diakses pada 1 april 2021 melalui

- <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Juniardi, A.K.(2018). 5 tantangan passion dalam bekerja yang harus kamu lalui!. Diakses pada 6 april 2021 melalui <https://www.idntimes.com/life/career/anisa-kautsar-juniardi-1/5-tantangan-passion-dalam-bekerja-c1c2-1/5>
- Kannangara, C. S., Allen, R. E., Waugh, G., Nahar, N., Khan, S. Z. N., Rogerson, S., & Carson, J. (2018). All that glitters is not grit: Three studies of grit in university students. *Frontiers in psychology*, 9, 1539.
- Kaparang, G.F., & Gahauna, M.L. (2020). Grit dan mindset pada mahasiswa keperawatan. *Klabat Journal of Nursing*. 2(2). 8-16
- Maddi, S. R., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2012). The Role of Hardiness and Grit in Predicting Performance and Retention of USMA Cadets, 19, 19–28.
- Novitasari, N. D., & Yuliawati, L. (2019). Hubungan Antara Presence Of Purpose Terhadap Career Indecision Making Pada Fresh Graduate Di Surabaya. *Psychopreneur Journal*, 3(2), 47-54.
- Oxford English Dictionary.(2006). *Little Oxford English Dictionary*. California: Oxford University Press
- Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual*. New York: McGraw Hill.
- Pallant, J. (2013). *SPSS survival manual*. New York: McGraw Hill.
- Park, D., Tsukayama, E., Yu, A., & Duckworth, A. L. (2020). The development of grit and growth mindset during adolescence. *Journal of Experimental Child Psychology*, 198, 104889.
- Permatasari, B & Fajrianthi. (2020). *Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial* (Doctoral dissertation, Universitas Airlangga).
- Permatasari, B. (2020). *Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS AIRLANGGA).
- Prikshat, V., Nankervis, A., Priyono, S., Moh'd Saleh, N., Connel, J., & Burgess, J. (2018). Graduate Work Readiness Challenges in the Asia-Pacific region and the Role of HRM. *Equality*,

- Diversity, and Inclusion: An International Journal*, 37(2), 121-137. doi:10.1108/EDI-01-2017-0015
- Pusdatin Kemenristekdikti. (2019). *Statistik pendidikan tinggi 2019*. Jakarta: Pusdatin Iptek Dikti, Setjen, Kemenristekdikti.
- Sagita, M. P., El Hami, A., & Hinduan, Z. R.(2020). Development of indonesian work readiness scale on fresh graduate in indonesia. *Jurnal Psikologi*, 19(3), 297-314.
- Saputra, A.V. (2014). Analisis kesesuaian pendidikan (S1) dan pekerjaan yang didapatkan di kota malang (perilaku sarjana fresh graduate memperoleh pekerjaan pertamanya). *Jurnal Ilmiah FEB Universitas Brawijaya*. 3(1).
- Satria. (2019). Dunia kerja dalam era revolusi industri 4.0. diakses pada 4 april 2021 melalui <https://www.ugm.ac.id/id/berita/17824-dunia-kerja-dalam-era-revolusi-industri-4-0>
- Septania, S., & Sulastris, S. (2020). Surviving the Covid-19 Pandemic: Analysis of the Grit Factor in Students. *JP3I (Jurnal Pengukuran Psikologi dan Pendidikan Indonesia)*, 9(2), 68-74.
- Septania, S., Ishar, M., & Sulastris. (2017). Pengaruh Grit Terhadap Prokastinasi Akademik Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung. *Prosiding Seminar Nasional Psikologi UML*, 16-28.
- Silvia, P. J., Eddington, K. M., Beaty, R. E., Nusbaum, E. C., & Kwapil, T. R. (2013). Gritty people try harder: Grit and effort-related cardiac autonomic activity during an active coping challenge. *International Journal of Psychology*, 200-205.
- Southwick, D. A., Tsay, C. J., & Duckworth, A. L. (2019). Grit at work. *Research in Organizational Behavior*, 39, 100126.
- Sudarji, S., & Juniarti, F.(2020). Perbedaan grit pada mahasiswa perantau dan bukan perantau di universitas “x”. *Psyche: Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung*. 2(1).
- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suyono, M. S. (2015). *Analisis Regresi untuk Penelitian*. Deepublish.
- Tiara, S & Rostiana. (2018). Peran kualitas kehidupan kerja dan grit terhadap keterikatan kerja pada generasi millennial di industri

- perbankan. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*. 2(1). 342-349
- Tulu, S.K. (2017). A Qualitative Assessment of Unemployment and Psychology Fresh Graduates' Job Expectation and Preference. *Psychology and behavioral science*, 6(2). 21-29
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. diakses pada tanggal 4 april melalui <https://lldikti8.ristekdikti.go.id/2019/02/05/undang-undang-republik-indonesia-nomor-12-tahun-2012-tentang-pendidikan-tinggi/>
- Oktaviasari, J dan Widyastuti. (2021). Gambaran Derajat Grit Pada Siswa-Athlet Di Sma Negeri Olahraga Jawa Timur. *INTERNATIONAL JOURNAL ON ORANGE TECHNOLOGIES*. 3(4).
- Winarto, J. T., Hayati, E. N., & Situmorang, N. Z. (2019, November). Gambaran grit pada mahasiswa psikologi profesi Universitas X yang menyelesaikan studi tepat waktu. *Prosiding Seminar Nasional Magister Psikologi Universitas Ahmad Dahlan* (pp. 529-537).
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational psychologist*, 47(4), 302-314.