

Grit dan Career Adaptability Perawat di Masa Pandemi

Angelina Kartini Agung Lestari

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Agnes Maria Sumargi*¹

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Sylvia Kurniawati Ngonde

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Abstract. Nurses have to serve patients intensively, and therefore, they face new challenges and require career adaptability. Career adaptability is the ability to self-regulate in the face of challenges in the work environment in order to solve problems flexibly, and experience career satisfaction and success. One of the factors that promote career adaptability is grit. Grit is an individual's endurance to pursue an interest and efforts for long-term goals. The purpose of this study was to examine the relationship between grit and career adaptability among nurses during the COVID-19 pandemic. Participants were 48 nurses in Surabaya aged 21 to 39 years old. They completed the Career Adapt-Abilities Scale (CAAS) and 12-Item Grit Scale. Kendall's tau-b correlation test was used for data analysis. Results showed that there was a significant positive relationship between grit and career adaptability. Further studies should involve more participants working at hospitals in different regions of Indonesia.

Keywords: *Career adaptability, Grit, Nurses*

Abstrak. Perawat harus melayani pasien secara intens sehingga mereka menghadapi tantangan baru dan memerlukan *career adaptability*. *Career adaptability* adalah kemampuan individu untuk mengatur diri dalam menghadapi tantangan di lingkungan kerja sehingga dapat menyelesaikan masalah secara fleksibel, mencapai kepuasan, dan kesuksesan karir. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *career adaptability* adalah *grit*. *Grit* adalah daya tahan individu yang merupakan perpaduan antara minat (*interest*) dengan usaha (*effort*) untuk mencapai tujuan jangka panjang. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji ada atau tidaknya hubungan antara *grit* dengan *career adaptability* pada perawat pada masa pandemi. Responden penelitian adalah 48 orang perawat di Surabaya dengan usia 21-39 tahun. Mereka mengisi *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dan *12-Item Grit Scale*. Uji korelasi *Kendall's tau b* digunakan untuk menganalisis data. Hasil yang diperoleh adalah adanya hubungan positif yang signifikan antara *grit* dengan *career adaptability*. Penelitian selanjutnya dapat melibatkan lebih banyak responden yang bekerja di rumah sakit dari berbagai wilayah di Indonesia.

Kata Kunci: *Career adaptability, Grit, Perawat*

¹ **Korespondensi:** Agnes Maria Sumargi. Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, Kampus Pakuwon City, Jl. Kalisari Selatan no. 1, Surabaya 60112. E-mail: agnes-maria@ukwms.ac.id

Tingginya kasus Covid-19 belakangan ini mengakibatkan lonjakan jumlah pasien di rumah sakit. Hal ini membuat tenaga kesehatan, seperti perawat, bekerja lebih berat untuk membantu pasien yang terkonfirmasi positif Covid-19 pulih kembali kesehatannya. Pada masa pandemi ini, perawat memiliki resiko tinggi terpapar Covid-19 karena pelayanan yang diberikan pada pasien lebih intens dibandingkan tenaga kesehatan lainnya (Suhamdani, Wiguna, Hardiansah, Sadam, & Apriani, 2020). Agar tidak terpapar, perawat wajib menggunakan alat pelindung diri (APD) seperti masker medis, masker N95, *face shield*, sepatu boot, baju hazmat, kacamata, sarung tangan medis, penutup kepala, dan pelindung sepatu (Rohman, Widakdo, & Wahid, 2020). Tenaga medis juga harus membiasakan diri untuk tidak makan selama menggunakan APD, sehingga beresiko mengalami sakit kepala, sesak nafas, kesulitan buang air kecil, serta pemakaian kacamata yang tak jarang berembun (Utama, Sukmawati, & Dianty, 2020). Kondisi ini membuat perawat harus beradaptasi dengan kebiasaan-kebiasaan baru dalam bekerja (Melati, Mita, Yulianti, Nirmala, Suandewi, Marsella, Hardyanti, & Natanael, 2021).

Perawat saat pandemi selain mengalami perubahan prosedur kerja, juga mengalami persaingan dengan tenaga kesehatan yang bekerja secara sukarela di rumah sakit maupun tempat penanganan Covid-19. Pemerintah provinsi dan gugus tugas percepatan penanganan Covid-19 membuka rekrutmen bagi relawan tenaga medis maupun tenaga kesehatan untuk membantu penanganan pasien Covid-19 (Manafe, 2020; Sekretariat Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia, 2020; Tim Komunikasi Publik GT Nasional, 2020). Kondisi ini menambah tantangan bagi perawat yang berkarir di dunia kesehatan.

Berkarir sebagai perawat di masa pandemi jelas tidak mudah, karena perawat harus

memberikan pelayanan prima kepada pasien tetapi harus menghadapi resiko terpapar virus sehingga harus sangat berhati-hati dan disiplin dalam menjalankan prosedur kerja. Dengan demikian, selama masa pandemi ini perawat harus mampu beradaptasi atau menyesuaikan diri, termasuk dalam kaitannya dengan karir dan profesinya. Dalam konteks karir, kemampuan menyesuaikan diri atau adaptasi dalam menghadapi situasi yang tidak pasti, kompleks, dan penuh transisi dapat dimaknai sebagai *career adaptability*.

Career adaptability adalah konstruksi psikososial yang menunjukkan kekuatan mengatur diri untuk menghadapi dan menyelesaikan masalah saat ini yang kompleks, serta untuk menghadapi transisi atau trauma dalam menjalankan suatu pekerjaan (Savickas & Porfeli, 2012). *Career adaptability*, menurut Savickas & Porfeli (2012), terdiri dari empat aspek yaitu: *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*. *Career concern* adalah kemampuan individu untuk berfokus pada masa depan dan mempersiapkan kemungkinan yang akan terjadi. Sedangkan *career control* adalah pengaturan diri yang menjadikan individu bertanggung jawab untuk membentuk diri dan lingkungan melalui disiplin diri, usaha, dan ketekunan. Selanjutnya, *career curiosity* adalah perilaku individu dalam mempersiapkan alternatif atau kemungkinan untuk membentuk dan mengeksplorasi rasa penasarannya hingga mendorong individu ini berpikir tentang berbagai macam situasi dan peran. Akhirnya, *career confidence* adalah keyakinan individu dalam mengungkapkan aspirasi dan mengaktualisasikan pilihan hidup untuk mengatasi tantangan (Savickas & Porfeli, 2012).

Perawat yang memiliki *career adaptability* menyadari kemampuan dan sumber daya dirinya sehingga dapat menyelesaikan

tugas dan tanggung jawab dengan lebih efisien (Akça, Özer, & Kalaycıoğlu, 2018). Menurut Amarnani, Lajom, Restubog, & Capezio (2020), kesadaran akan sumber daya dapat membantu perawat untuk lebih mampu menghadapi situasi yang menekan secara adaptif, dan menemukan tindakan yang dapat mengurangi kelelahan emosional serta menurunkan prestasi kerja. *Career adaptability* dapat pula memunculkan *career resilient*, kepercayaan diri, dan ketekunan dalam menghadapi situasi pekerjaan yang menantang (Coetzee & Schreuder, 2018). Dampak positif dari *career adaptability* adalah individu menjadi lebih sadar dan sejahtera dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya *career adaptability*, khususnya bagi perawat yang menghadapi situasi pandemi yang menantang.

Menurut Buyukgoze-Kavas (2016), ada tiga faktor yang mempengaruhi munculnya *career adaptability* yaitu *resilience*, *hope*, dan *optimism*. Faktor *hope* menjadi penting pada masa pandemi karena ketidakpastian dalam berkarir dapat diimbangi dengan orientasi terhadap masa depan. Hal ini membuat individu tetap konsisten dengan bidang yang ditekuninya. Energi atau semangat dalam diri individu untuk mencapai tujuan (*hope*) ini sangat erat kaitannya dengan ketekunan dan *passion* yang besar dalam bidang kerja yang ditekuni. Menurut Duckworth (2016), *hope* menumbuhkan *grit* dalam diri individu yang memberinya semangat, ketekunan, dan minat untuk meraih suatu tujuan. Dengan demikian, *grit* memiliki peran terhadap *career adaptability* individu. Penelitian-penelitian sebelumnya mengenai *career adaptability* membahas mengenai keterkaitannya dengan beberapa faktor internal psikologis seperti *psychosocial strengths* (Ocampo, Restubog, Liwag, Wang, & Petelcyc, 2018); *Big Five personality traits* (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017);

optimism, *perceived social support*, dan *general self-efficacy* (Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017), namun belum ada penelitian yang secara eksplisit mengkaitkan *career adaptability* dengan *grit*, sehingga penelitian ini akan memperluas hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya dalam hal *career adaptability*.

Definisi *grit* adalah semangat dan hasrat individu yang dikombinasikan dengan *perseverance* (ketekunan) untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2016). *Grit* memiliki dua aspek yaitu *consistency of interests* dan *perseverance of effort*. *Consistency of interest* adalah ketertarikan individu dan keberaniannya untuk menunjukkan minat yang konsisten pada suatu tujuan. Sementara itu, *perseverance of effort* adalah ketekunan atau kegigihan individu untuk konsisten dalam menjalankan sesuatu atau dalam bekerja guna mencapai tujuan (Blalock, Young, & Kleiman, 2015). Datu, Valdez, & King (2016) juga menjelaskan bahwa *perseverance* dapat memprediksi *well-being* karena dengan kesadaran akan pencapaian tujuannya, individu mampu meraih prestasi dan kepuasan dalam kehidupan maupun pekerjaannya. Kepuasan kerja pada akhirnya dapat menjadikan individu sebagai pribadi yang loyal dalam bekerja, menjalankan pekerjaan tanpa merasa terpaksa, setia, dapat menerima resiko, dan memiliki perasaan positif sewaktu bekerja (Kosasih & Kurniawan, 2018). Rosyadi & Laksmiwati (2018) menyatakan bahwa individu dengan *grit* yang tinggi tidak akan merasa cepat bosan, menjadi pribadi yang bekerja keras, fokus pada pemenuhan tanggung jawab, memberikan usaha terbaik meskipun individu sedang mengalami kegagalan, kesukaran, maupun hambatan, tetap optimis, serta memiliki pengharapan akan masa depan. Perawat yang memiliki *grit* akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya (Tiara & Rostiana, 2018). Ketertarikan ini akan mendukung individu untuk lebih terlibat

dan tekun lagi dalam bekerja. Apabila diterapkan pada perawat di masa pandemi, maka perawat akan dapat mengatasi hambatan dengan memiliki harapan akan masa depan, mengeksplorasi lebih dalam mengenai keilmuan kesehatan, dan akhirnya perawat dapat beradaptasi dalam tugas pekerjaannya sebagai perawat secara efektif.

Sejauh ini penelitian mengenai *grit* dan *career adaptability* pada perawat atau tenaga kesehatan masih terbatas. Kebanyakan penelitian tentang *career adaptability* berfokus pada siswa atau mahasiswa (Dumulescu, Balazsi, & Opre, 2015; Karacan-Ozdemir & Guneri, 2017) dan belum ada yang menghubungkannya dengan *grit*. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat ada tidaknya hubungan antara *grit* dengan *career adaptability* pada perawat di Surabaya, khususnya pada masa pandemi Covid-19. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *grit* dengan *career adaptability* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan variabel tergantung *career adaptability* dan variabel bebas *grit*. Responden dalam penelitian ini adalah 48 orang perawat yang bekerja di rumah sakit wilayah Surabaya dan berusia 21-39 tahun (dewasa awal). Data demografi responden digambarkan pada Tabel 1. Seperti terlihat pada Tabel 1, sebagian besar responden adalah perawat wanita (85,42%), berada pada rentang usia 21-24 tahun (43,75%), memiliki lama kerja kurang dari 2 tahun (41,67%), dan pernah menangani pasien Covid-19 (95,83%).

Tabel 1.

Karakteristik Demografis Partisipan

Karakteristik	Kategori	n	%
Jenis kelamin	Wanita	41	85, 42
	Pria	7	14, 58
Usia ibu	21-24 tahun	21	43, 75
	25-28 tahun	10	20, 83
	29-32 tahun	4	8, 33
	33-36 tahun	9	18, 75
	37-39 tahun	4	8, 33
Lama bekerja	< 2 tahun	20	41, 67
	2-5 tahun	11	22, 92
	6-9 tahun	3	6, 25
	9-12 tahun	4	8, 33
	>12 tahun	10	20, 83
Status menangani pasien covid-19	Pernah	46	95, 83
	Tidak pernah	2	4, 17

Responden mengisi kuesioner penelitian setelah sebelumnya mendapat informasi mengenai penelitian melalui media sosial dan menyatakan kesediaannya untuk berpartisipasi dalam penelitian dengan mengisi *informed consent*. Selain itu, juga dilakukan perizinan di beberapa rumah sakit untuk menyebarkan kuesioner. Bahkan beberapa responden membantu penyebaran kuesioner kepada calon responden yang lain.

Kuesioner yang disebar secara *online* dengan *google form* berisikan dua alat ukur, yakni *Career Adapt-Abilities Scale* (CAAS) dari Savickas & Porfeli (2012) yang terdiri dari 24 butir dengan 4 aspek yakni *career concern*, *career control*, *career curiosity*, dan *career confidence*, serta *12-Item Grit Scale* yang dikembangkan oleh Duckworth et al.

(2007), yang terdiri dari 12 butir dengan aspek *consistency of interests* dan *perseverance of effort*. Kedua alat ukur memiliki 5 alternatif jawaban dengan skor 1 (*sangat tidak sesuai* atau *tidak mirip sama sekali dengan saya*) sampai dengan 5 (*sangat sesuai* atau *mirip sekali dengan saya*). Perhitungan konsistensi internal dengan *Alpha Cronbach* untuk CAAS pada penelitian ini tergolong sangat baik, $\alpha = 0,94$ untuk ke-24 aitem. Sedangkan untuk *12-Item Grit Scale*, perhitungan konsistensi internal pada penelitian ini cukup baik dengan $\alpha = 0,79$ setelah satu aitem (nomor 10) digugurkan karena nilai korelasi aitem-total yang negatif. Skor akhir rata-rata digunakan untuk analisis selanjutnya.

Teknik korelasi *product moment* yang merupakan teknik statistik parametrik sebenarnya hendak digunakan untuk mengungkap ada tidaknya hubungan antara *grit* dengan *career adaptability* pada perawat di masa pandemi. Namun mengingat hasil uji asumsi statistik parametrik tidak terpenuhi karena data *career adaptability* bersifat tidak normal sekalipun uji linieritas yang melibatkan

kedua variabel penelitian terpenuhi, analisis data diteruskan dengan menggunakan teknik statistik non-parametrik. Perhitungan korelasi dengan *Kendall's tau-b* dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows* versi 23.

HASIL DAN DISKUSI

Uji korelasi dengan *Kendall's tau-b* mendapatkan hasil sebesar 0,316 dengan $p=0,002$ ($p<0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara *grit* dengan *career adaptability* pada perawat di masa pandemi. Korelasi yang diperoleh bersifat positif dengan kekuatan sedang. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *grit* dari perawat maka semakin tinggi *career adaptability*-nya. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah *grit* pada perawat, *career adaptability*-nya semakin rendah.

Tabel 2.
 Kategorisasi Variabel *Grit* dan *Career Adaptability* pada Perawat

<i>Career Adapt-Abilities Scale (CAAS)</i>	<i>Grit Scale</i>										Total	
	Sangat Tinggi		Tinggi		Sedang		Rendah		Sangat Rendah		f	%
	f	%	F	%	F	%	f	%	f	%		
Sangat Tinggi	2	4,2	11	22,9	9	18,8	2	4,2	0	0	24	50
Tinggi	0	0	7	14,6	12	25,0	4	8,3	0	0	23	47,9
Sedang	0	0	0	0	1	2,1	0	0	0	0	1	2,1
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sangat Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	2	4,2	18	37,5	22	45,8	6	12,5	0	0	48	100

Seperti terlihat pada Tabel 2, tabulasi silang dari data kategorisasi kedua variabel penelitian mendukung hasil uji hipotesis. Berdasarkan perhitungan Mean ideal dan SD ideal untuk *career adaptability* (Mean ideal = 72; SD ideal = 16) dan *grit* (Mean

ideal = 36; SD ideal = 8), diketahui bahwa pada tingkat *grit* sangat tinggi, data *career adaptability* mengumpul pada tingkat sangat tinggi. Demikian pula pada tingkat *grit* tinggi, mayoritas data *career adaptability* berada pada tingkatan sangat tinggi. Namun, pada tingkat *grit* sedang,

terjadi perubahan pola data. Mayoritas data *career adaptability* menurun satu tingkat dari data sebelumnya, yakni pada tingkatan tinggi dan mulai ada data *career adaptability* pada tingkat sedang. Kondisi yang sama terjadi tingkat *grit* rendah, namun tidak ada individu yang memiliki tingkat *career adaptability* sedang. Singkatnya, pola data pada tabulasi silang menunjukkan kecenderungan menurunnya *grit* diikuti dengan menurunnya *career adaptability*.

Hasil penelitian ini selaras dengan kerangka teori yang digunakan bahwa *passion* yang merupakan ketertarikan yang kuat pada suatu bidang (hasrat) dan *perseverance* yang merupakan ketekunan untuk memperoleh suatu hasil memberikan semangat dan dorongan bagi individu untuk mencapai tujuan (Duckworth, 2016). Pada konteks pekerjaan perawat di masa pandemi, perawat yang menekuni bidang keperawatan (*passion*) dan memberikan usaha penuh untuk mencapai tujuan (*perseverance*) dapat mencari berbagai alternatif untuk mengatasi tantangan dan menjadi pribadi yang lebih percaya diri dalam mencapai tujuan jangka panjang untuk karirnya (Duckworth, 2016; Savickas, 2013). *Grit* memunculkan sikap positif dalam membuat perencanaan dan memikul tanggung jawab dalam pekerjaan (*career concern* dan *career control*), mendorong individu perawat untuk terus mengeksplorasi hal-hal baru (*career curiosity*), dan berani mengatasi tantangan, perubahan dan transisi dalam pekerjaan sebagai akibat dari pandemi Covid-19 (*career confidence*). Widodo & Sriyono (2020) menyatakan bahwa *grit* dapat membuat individu bekerja terus-menerus untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkualitas sehingga mendukung *career adaptability*, individu dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan terus bertumbuh atau berkembang. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Elwahab, Cosgrave, Doherty, & Lowery (2021) dalam penelitiannya pada mahasiswa

kedokteran tingkat sarjana dan master di Irlandia, bahwa *grit* berperan penting bagi karir individu. Elwahab et al. (2021) memberikan saran agar *grit* ditingkatkan melalui pelatihan resiliensi dan pengembangan *positive personality* yang nantinya berdampak positif pada kesuksesan karir.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Buyukgoze-Kavas (2016) bahwa faktor yang mempengaruhi munculnya *career adaptability* adalah kondisi psikologis positif seperti harapan (*hope*). *Hope* memiliki keterkaitan dengan *grit*. *Hope* terbentuk karena individu memiliki *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (perencanaan dalam mencapai tujuan) (Hirschi, 2014). Energi dalam diri individu yang ditumbuhkan terus untuk mencapai tujuan jangka panjang membutuhkan ketekunan (*perseverance*) dan hasrat (*passion*), dengan kata lain *hope* terwujud dengan adanya *grit*. *Grit* membangkitkan semangat perawat dalam bekerja dan berkarir sehingga pada akhirnya berpotensi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pajic, Keszler, Kismihók, Mol, & Den Hartog (2018) menekankan bahwa kondisi psikologis positif seperti kepribadian yang proaktif dan hati-hati (*conscientiousness*) berkaitan erat dengan *career adaptability* dan perilaku adaptif dalam bekerja. *Grit* merupakan kondisi internal yang positif yang menuntun individu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Duckworth, 2016). Dalam pencapaian tujuan, individu akan berusaha melakukan kegiatan pengembangan karir, menghadapi tantangan, dan mencapai tujuan yang lebih tinggi lagi (Loftesnes, Grassini, Hagerup, Dybendal, & Sigmundsson, 2021). Dengan demikian, perawat yang memiliki *grit* yang besar akan lebih mampu beradaptasi dengan situasi karir yang tak terduga dan penuh transisi akibat pandemi Covid-19, dan terus berupaya secara konsisten untuk mencapai tujuan karirnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *grit* dengan *career adaptability* pada perawat di masa pandemi. Hasil ini didapatkan dari uji korelasi non parametrik *Kendall's tau b* adalah sebesar 0,316 dan $p=0,002$ ($p<0,05$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Semakin tinggi *grit* pada perawat, maka semakin tinggi *career adaptability*-nya, sebaliknya semakin rendah *grit* pada perawat, maka semakin rendah juga *career adaptability*-nya.

Keterbatasan penelitian ini antara lain jumlah sampel penelitian yang kecil dan lingkup penelitian hanya pada perawat yang bekerja di rumah sakit di Surabaya. Pengambilan data secara *online* menjadi hambatan tersendiri karena peneliti tidak bisa berinteraksi secara langsung perawat sehingga kurang bisa mengontrol proses penyebaran kuesioner dan pengisian data. Peneliti hanya mengandalkan pada kesediaan perawat untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner *online*, dan tidak memiliki kesempatan untuk mengawasi jalannya pengisian data atau bertanya jawab mengenai butir-butir kuesioner penelitian yang mungkin kurang jelas. Kondisi ini mempengaruhi sedikitnya jumlah responden penelitian dan tingkat akurasi data yang diperoleh. Di samping itu, keikutsertaan dalam penelitian yang bersifat sukarela juga membuat generalisasi hasil penelitian menjadi terbatas.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk merekrut lebih banyak responden penelitian, dengan melibatkan perawat dari berbagai rumah sakit di wilayah Indonesia untuk generalisasi yang lebih luas. Jika memungkinkan, data dapat dikumpulkan secara *offline* untuk memperbesar peluang mendapatkan responden penelitian yang sesuai dan mengantisipasi kendala saat

pengisian kuesioner. Penelitian berikutnya dapat pula memperluas penelitian dengan memperhitungkan variabel lainnya, seperti *psychological capital* yang terdiri dari *hope*, *resilient*, *optimism* dan *self-efficacy*, untuk meningkatkan kapasitas adaptasi dalam berkarir (Safavi & Bouzar, 2019).

Secara praktis, saran dapat diberikan kepada perawat yang bekerja pada masa pandemi Covid-19 dan pihak rumah sakit. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan keterkaitan antara *grit* dengan *career adaptability*, disarankan agar perawat maupun pihak rumah sakit dapat mengoptimalkan tingkat *grit* yang dimiliki supaya *career adaptability* perawat dapat berkembang pula. Perawat perlu mengoptimalkan usahanya dalam pelayanan kepada pasien dan tetap konsisten pada minatnya supaya memiliki *career adaptability* yang mencukupi seperti membuat perencanaan karir masa depan, bertanggung jawab atas kinerjanya, mau mengeksplorasi ilmu atau hal-hal baru, serta menjadi percaya diri akan kemampuannya. Pemberian informasi dan pelatihan terkait dengan karir sebagai perawat dan resiliensi khususnya pada masa pandemi mungkin saja membantu peningkatan *passion* dan *perseverance* (*grit*) perawat sehingga perawat dapat mengembangkan sumber daya yang dimiliki dan menunjukkan kinerja yang optimal bagi kemajuan rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Akça, Y., Özer, G., & Kalaycıoğlu, E. (2018). Impact of career adaptability on employee performance. *International Journal of Business and Management Invention*, 7(11), 24–28. Retrieved from <http://acikerisim.bartın.edu.tr/handle/11772/2642>
- Amarnani, R. K., Lajom, J. A. L., Restubog, S. L. D., & Capezio, A. (2020). Consumed by obsession: Career adaptability resources and the performance consequences of obsessive passion and

harmonious passion for work. *Human Relations*, 73(6), 811–836. doi: 10.1177/0018726719844812

Blalock, D. V., Young, K. C., & Kleiman, E. M. (2015). Stability amidst turmoil: Grit buffers the effects of negative life events on suicidal ideation. *Psychiatry Research*, 228(3), 781–784. doi: 10.1016/j.psychres.2015.04.041

Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. doi: 10.1002/cdq.12045

Coetzee, M., & Schreuder, D. (2018). Proactive career self-management: Exploring links among psychosocial career attributes and adaptability resources. *South African Journal of Psychology*, 48(2), 206–218. doi: 10.1177/0081246317719646

Datu, J. A. D., Valdez, J. P. M., & King, R. B. (2016). Perseverance counts but consistency does not! validating the short grit scale in a collectivist setting. *Current Psychology*, 35(1), 121–130. doi: 10.1007/s12144-015-9374-2

Duckworth, A. (2016). *Grit : The power of passion and perseverance*. Scribner.

Duckworth, A., 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. doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087

Dumulescu, D., Balazsi, R., & Opre, A. (2015). Calling and career competencies among romanian students: The mediating role of career adaptability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 209, 25–32. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.11.223

Elwahab, S. M. A., Cosgrave, J., Doherty,

E., & Lowery, A. (2021). Grit personality trait of doctors and medical students in level 4 acute hospital. *The Surgeon*. doi: 10.1016/j.surge.2021.04.010

Hirschi, A. (2014). Hope as a resource for self-directed career management: Investigating mediating effects on proactive career behaviors and life and job satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1495–1512. doi: 10.1007/s10902-013-9488-x

Karacan-Ozdemir, N., & Guneri, O. Y. (2017). The factors contribute to career adaptability of high-school students. *Eurasian Journal of Educational Research*, 17(67), 183–198. doi: 10.14689/ejer.2017.67.11

Kosasih, A. R., & Kurniawan, J. E. (2018). Hubungan kepuasan kerja dan loyalitas pada karyawan. *Psychopreneur Journal*, 2(1), 1–11. Retrieved from <https://journal.uc.ac.id/index.php/psy/articel/view/862/734>

Loftesnes, J. M., Grassini, S., Hagerup, A. C., Dybendal, B. H., & Sigmundsson, H. (2021). Football: Exploring passion, grit and mindset in elite and junior players. *New Ideas in Psychology*, 63, 100899. doi: 10.1016/j.newideapsych.2021.100899

Manafe, D. (2020). *Jadi relawan Covid-19, perawat diminta lulus uji kompetensi*. Berita Satu. Retrieved from <https://www.beritasatu.com/kesehatan/713903/jadi-relawan-covid19-perawat-diminta-lulus-uji-kompetensi>

Melati, N., Mita, A. C., Yulianti, K., Nirmala, M. S., Suandewi, N. W. G., Marsella, O., Hardyanti, Y. P., & Natanael, Y. (2021). Studi kualitatif proses adaptasi perawat dalam pelaksanaan hemodialisa di masa pandemic covid-19 nimsi melati. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(4), 43–47.

- Ocampo, A. C. G., Restubog, S. L. D., Liwag, M. E., Wang, L., & Petelczyc, C. (2018). My spouse is my strength: Interactive effects of perceived organizational and spousal support in predicting career adaptability and career outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 165–177. doi: 10.1016/j.jvb.2018.08.001
- Pajic, S., Keszler, Á., Kismihók, G., Mol, S. T., & Den Hartog, D. N. (2018). Antecedents and outcomes of Hungarian nurses' career adaptability. *International Journal of Manpower*, 39(8), 1096–1114. doi: 10.1108/IJM-10-2018-0334
- Rohman, A., Widakdo, D. S., & Wahid, M. A. (2020). Penggunaan baju apd untuk pelindung covid-19 bagi tenaga medis pada fasilitas kesehatan pratama. *Seminar Nasional Terapan Riset Inovatif (SENTRINOV) Ke-6*, 6(3), 152–159.
- Rosyadi, A. K., & Laksmiwati, H. (2018). Hubungan antara grit dengan subjective well-being pada mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya angkatan 2017. *Character: Jurnal Psikologi*, 5(2), 1–6.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Safavi, H. P., & Bouzar, M. (2019). The association of psychological capital, career adaptability and career competency among hotel frontline employees. *Tourism Management Perspectives*, 30, 65–74. doi: 10.1016/j.tmp.2019.02.001
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147–183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Sekretariat Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia. (2020). *Rekrutmen relawan tenaga kesehatan penanganan covid-19*. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Retrieved from <https://ktki.kemkes.go.id/info/node/192>
- Suhamdani, H., Wiguna, R. I., Hardiansah, Y., Sadam, M. H., & Apriani, A. L. (2020). Hubungan efikasi diri dengan tingkat kecemasan perawat pada masa pandemic covid-19 di provinsi Nusa Tenggara Barat. *Bali Medika Jurnal*, 7(2), 70–78. doi: 10.36376/bmj.v7i2
- 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.
- Tim Komunikasi Publik GT Nasional. (2020). *Gugus tugas: Dibutuhkan lebih banyak relawan medis untuk tangani covid-19*. Covid19.Go.Id. Retrieved from <https://covid19.go.id/p/berita/gugus-tugas-dibutuhkan-lebih-banyak-relawan-medis-untuk-tangani-covid-19>
- Utama, T. A., Sukmawati, & Dianty, F. E. (2020). Pengalaman perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien terinfeksi Covid - 19. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 1(2), 13–19.
- Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Employee grit development based on talent management. *Journal of Applied Business and Economics*, 6(3), 173–180.