

PENGARUH GRIT TERHADAP TASK PERFORMANCE PADA KARYAWAN PT. X

Amelia Kania Prabandari¹, Zamralita² & Kiky Dwi Hapsari Saraswati³

¹Program Studi Sarjana Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: amelia.705180334@stu.untar.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: zamralita@fpsi.untar.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara Jakarta
Email: kikys@fpsi.untar.ac.id

Masuk : 16-10-2023, revisi: 25-10-2023, diterima untuk diterbitkan : 5-11-2023

ABSTRACT

The rapid development of industry in Indonesia raises competition and competition in the business world. Companies are expected to be adaptive to survive in the long term. With this, the company needs to improve human resources, namely employees because they are directly involved with the company. Task performance is a behavior that contributes directly to the company. In increasing productivity, employees need to have personal resources such as grit. Grit shows working hard in the face of challenges while maintaining effort and goals even in the face of failure. The purpose of this study was to determine the effect grit on the task performance of PT X employees. The researcher used a quantitative method involving 75 employees working at PT X. The sampling technique used was non-probability sampling, namely convenience sampling, where participants had the freedom to participate. Data was collected by distributing questionnaires with two measuring tools, namely Individual Work Performance: Task Performance developed by Koopmans (2014) used for the task performance variable and the Grit Scale (2007) used for the grit. In collecting and processing data, the author uses the help of SPSS version 25.00 by processing using a regression test. The results showed that grit effect on task performance a significant and positive perseverance of effort having a greater influence than the consistency of interest dimension.

Keywords: Grit, task performance, employee

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan industri di Indonesia memunculkan persaingan dan kompetisi di dunia bisnis. Perusahaan diharapkan adaptif untuk tetap bertahan dalam jangka panjang. Dengan hal itu perusahaan perlu meningkatkan sumber daya manusia yaitu karyawan karena terlibat langsung dengan perusahaan. *Task performance* merupakan perilaku yang berkontribusi langsung pada perusahaan. Dalam meningkatkan produktivitas, karyawan perlu memiliki sumber daya pribadi seperti *grit*. *Grit* menunjukkan bekerja keras dalam menghadapi tantangan sembari mempertahankan usaha serta tujuan meski dihadapkan dengan kegagalan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *grit* terhadap *task performance* pada karyawan PT X. Peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan melibatkan 75 karyawan yang bekerja di PT X. Teknik sampling yang digunakan adalah *non-probability sampling* yaitu *convenience sampling*, dimana partisipan memiliki kebebasan untuk berpartisipasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan dua alat ukur yaitu *Individual Work Performance: Task Performance* yang dikembangkan oleh Koopmans (2014) digunakan untuk variabel *task performance* dan *Grit Scale* yang dikembangkan Duckworth (2007) digunakan untuk variabel *grit*. Dalam pengumpulan dan pengolahan data, penulis menggunakan bantuan SPSS versi 25.00 dengan diolah menggunakan uji regresi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *grit* berpengaruh terhadap *task performance* secara signifikan dan positif dengan dimensi *perseverance of effort* memiliki pengaruh lebih besar dibanding dimensi *consistency of interest*.

Kata Kunci: Grit, task performance, karyawan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan industri di Indonesia mengalami peningkatan pesat dari sisi lahan maupun jumlah. Pesatnya peningkatan tersebut memunculkan persaingan atau kompetisi di pasar pun meningkat. Persaingan yang meningkat mengharuskan perusahaan untuk lebih adaptif untuk tetap bertahan dalam jangka panjang (Burhanudin & Suryanto, 2021). Adanya perubahan ini menunjukkan bahwa setiap perusahaan perlu meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia.

(Setiawan, 2015). Perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik di bidangnya baik dari segi strategi hingga sumber daya yang digunakan.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dengan perusahaan. Ketika produktivitas karyawan tinggi akan memberikan keunggulan yang kompetitif bagi perusahaan (Prabawa & Supartha, 2018). Sumber daya manusia yang mumpuni mampu mendorong perusahaan untuk maju. Dalam pandangan manajemen sumber daya manusia, performa karyawan merupakan rangkaian perilaku yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Aguinis, 2019). Oleh karena itu, salah satu aspek penting dari performa karyawan adalah *task performance*.

Menurut Ramos-Villagrasa et al. (2019), *task performance* merupakan perilaku yang berkontribusi langsung pada produktivitas kerja karyawan. Lebih lanjut lagi, Chandrawaty dan Widodo (2020) menyatakan bahwa *task performance* merupakan perilaku yang berhubungan dengan penyelesaian tugas dan berkontribusi pada sistem teknis dalam organisasi. Koopmans et al. (2013), mengatakan bahwa *task performance* merupakan indikator paling penting dalam operasional pekerjaan dan kemahiran individu dalam melakukan tugas yang menjadi pusat dari pekerjaan mereka.

Kinerja didefinisikan oleh Koopmans (2014), perilaku atau tindakan karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi, merupakan ukuran hasil dalam studi di tempat kerja. Salah satu dimensi kinerja adalah *task performance*. *Task performance* merupakan kemampuan atau kemahiran dalam melakukan penenuhan tugas inti dari pekerjaan. Menurut Chandrawaty dan Widodo (2020), *task performance* merupakan perilaku yang terkait langsung dengan penyelesaian pekerjaan. *Task performance* terdiri dari 3 (tiga) jenis yaitu, *routine task performance*, *adaptive task performance*, dan *creative task performance*.

Penelitian ini dilakukan pada PT X yang merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pengolahan bahan tambang Dolomit Magnesium. Dengan adanya tantangan global dan pasar, PT X harus adaptif pada perubahan untuk mengembangkan usaha serta sumber daya manusianya. Saat ini perusahaan sedang melakukan inovasi baru seperti membangun pabrik pupuk modern dan membangun aplikasi untuk menyediakan masyarakat berkebun.

Menurut Jachimowicz, et al. (2018), performa yang lebih tinggi ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki kombinasi dari ketekunan yang diukur melalui skala *grit*. Lebih khusus lagi, Saleh et al dalam Chandrawaty dan Widodo (2020) menjelaskan bahwa *task performance* merupakan dampak yang disebabkan oleh *grit*. *Grit* merupakan salah satu karakteristik yang dapat membantu seseorang untuk merubah sudut pandang bahwa sukses tidak hanya didapatkan melalui inteligensi.

Grit didefinisikan oleh Duckworth (2007), ketekunan dan minat dalam mengejar tujuan jangka panjang. *Grit* juga digambarkan sebagai prediktor atas keberhasilan atau kesuksesan pekerjaan di masa depan. *Grit* memiliki dua dimensi yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest*. *Perseverance of effort* (ketekunan usaha) adalah seberapa keras seseorang berusaha untuk mencapai tujuan serta berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Sedangkan *consistency of interest* adalah seberapa konsisten usaha seseorang untuk menuju suatu arah atau tujuan, sehingga tidak mudah berubah dan dialihkan dengan tujuan lain.

Grit ditunjukkan dengan bekerja keras saat menghadapi tantangan, sembari mempertahankan usaha dan minat meski dihadapkan dengan kegagalan. Individu yang *gritty* memandang sebuah pencapaian sebagai pertandingan marathon, yang mana individu melihat tantangan sebagai

pendorong untuk tetap melanjutkan. Berbeda dengan individu yang tidak *gritty*, saat dihadapi dengan tantangan, cenderung akan berhenti, menyerah dan mengganti tujuan (Duckworth, 2017).

Grit disusun untuk individu yang mendapatkan sukses dengan tidak mudah tetapi tetap bertahan untuk menuju tujuan yang diinginkan (Dugan, 2018). *Grit* dalam konteks pekerjaan membuat karyawan bekerja lebih keras, menciptakan standar yang tinggi untuk diri sendiri dalam bekerja, fokus dalam pemenuhan tanggung jawab dan tetap menunjukkan usaha saat dihadapkan dengan kegagalan (Duckworth, 2017).

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Chandrawaty dan Widodo (2020), mendapatkan hasil bahwa *grit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance* pada dosen perguruan tinggi swasta. Pada penelitian sebelumnya tidak menguji pengaruh dari setiap dimensi dari *grit* terhadap *task performance* melainkan hubungan antara setiap dimensi *grit* dengan *task performance*. Penelitian sebelumnya banyak yang belum meneliti langsung pengaruh *grit* terhadap salah satu dimensi kinerja yaitu *task performance*. Oleh karena itu, penelitian sebelumnya lebih banyak mengaitkan kepada kinerja secara keseluruhan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eskperimental yang melibatkan 75 orang karyawan di PT X sebagai partisipan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling*, yaitu *convenience sampling* dimana peneliti menyebarkan penelitian dan partisipan memiliki kebebasan untuk memilih jika ingin berpartisipasi.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *e-form*. Peneliti menggunakan alat ukur *Individual Work Performance Questionnaire* oleh Koopmans (2014) untuk mengukur *task performance*. Alat ukur ini memiliki 5 butir yang diukur menggunakan skala Likert dengan koefisien *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar .792. Contoh butir dalam *task performance* yaitu "saya dapat menetapkan prioritas". Selanjutnya, untuk mengukur *grit*, peneliti menggunakan alat ukur *Grit Scale* oleh Duckworth (2007). Alat ukur ini memiliki 12 butir yang terbagi menjadi 2 dimensi yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest* dengan koefisien *Alpha Cronbach* diperoleh sebesar .662. Contoh butir dari *grit* adalah "saya mampu mengatasi rintangan/kesulitan untuk dapat mengatasi tantangan besar".

Tabel 1

Hasil Koefisien Alpha Cronbach

Variabel/Dimensi	Alpha Cronbach	Jumlah butir
<i>Task Performance</i>	.792	5
<i>Grit</i>	.662	12
<i>Perseverance of Effort (PE)</i>	.711	6
<i>Consistency of Interest (CI)</i>	.620	6

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah *grit* memiliki pengaruh terhadap *task performance* pada karyawan PT. X. Adapun peneliti melakukan analisis dengan analisis regresi dengan menggunakan *software Statistical Product and Service Solutions (SPSS)* versi 25.0.

Tabel 2

Gambaran Deskriptif Variabel/Dimensi

Variabel/Dimensi	Mean Empirik	Mean Hipotetik	Min.	Max.	SD
<i>Task Performance</i>	4.26	3	3.00	5.00	.485
<i>Grit</i>	2.50	3	1.33	3.92	.390
<i>Perseverance of Effort (PE)</i>	2.05	3	1.00	3.00	.488
<i>Consistency of Interest (CI)</i>	2.94	3	1.67	4.83	.542

Setelah pengambilan data, peneliti mengolah data untuk menemukan rata-rata pada pada setiap variabel. Untuk mengetahui gambaran variabel/dimensi penelitian ditinjau dari nilai rerata, peneliti menggunakan analisis *descriptive statistics*. Interpretasi pada variabel *grit* dengan cara menetapkan titik tengah. *Task performance* dan *grit* diukur dengan skala 1 (satu) sampai 5 (lima) sehingga nilai titik tengah skala ukur (mean hipotetik) yaitu sebesar 3, dengan merumuskan $a =$ skala terkecil dan $b =$ skala terbesar dan dibagi dua. Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa *task performance* pada seluruh partisipan diatas rata-rata, sedangkan *grit* pada seluruh partisipan dibawah rata-rata.

Sebelum melakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji asumsi pada data seperti uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Hasil uji normalitas pada data menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar .060 yang menunjukkan data terdistribusi secara normal. Selanjutnya, peneliti melakukan uji linearitas untuk mengetahui bentuk hubungan antar variabel dan sebaran data membentuk garis lurus atau tidak. Hasil uji linearitas pada data menunjukkan nilai *linearity* sebesar .000 dan *deviation from linearity* sebesar .841, yang menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 3
Uji Regresi Variabel/Dimensi

Variabel/Dimensi	r	R ²	t	p	Keterangan
<i>Grit</i>	.566	.321	19.831	.000	Berpengaruh
<i>Perseverance of Effort (PE)</i>	.638	.399	29.438	.000	Berpengaruh
<i>Consistency of Interest (CI)</i>	.240	.058	16.063	.000	Berpengaruh

Pada analisis hipotesis, peneliti menggunakan uji regresi pada variabel karena sudah memenuhi uji asumsi. Peneliti melakukan uji regresi pada variabel *grit* terhadap variabel *task performance* dengan hasil menunjukkan bahwa *grit* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *task performance* sebesar 32.1%. Selain itu, didapatkan hasil regresi pada uji peran dimensi yang menghasilkan bahwa dimensi *grit* terhadap *task performance*. Pada dimensi *perseverance of effort* memiliki pengaruh sebesar 39.3% dan *consistency of interest* memiliki pengaruh sebesar 5.8%.

Tabel 4
Variabel ditinjau dari Data Demografi

Data Demografi	N	Mean		p	
		TP	Grit	TP	Grit

<i>Jenis Kelamin</i>	Laki-laki	47	4.33	2.50	.109	.950
	Perempuan	28	4.15	2.50		
<i>Usia</i>	21-30 tahun	34	4.18	2.56	.375	.618
	31-40 tahun	18	4.36	2.48		
	41-50 tahun	19	4.26	2.43		
	>50 tahun	4	4.55	2.37		
<i>Jabatan</i>	Staff	55	4.20	2.55	.166	.157
	Executive	3	4.53	2.36		
	Sr. Manager/Manager	17	4.42	2.35		
<i>Lama Bekerja</i>	3-6 bulan	5	4.28	2.51	.784	.535
	6-12 bulan	5	4.48	2.31		
	12-36 bulan	37	4.23	2.47		
	>36 bulan	28	4.26	2.57		

Peneliti melakukan uji variabel ditinjau dari data demografi untuk mengetahui gambaran variabel *task performance* dan *grit* dengan jenis kelamin, usia, jabatan, dan lama bekerja. Analisis data menggunakan pengujian *independent sample t-test* dan *anova between subjects*. Berdasarkan hasil pengujian tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara variabel dengan data demografi.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data kuantitatif yang dilakukan, peneliti mendapatkan hasil bahwa *grit* memiliki pengaruh yang signifikan dan positif pada *task performance*. Kemudian, dimensi variabel *grit* yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interest* juga menunjukkan pengaruh signifikan pada *task performance*.

Adapun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Chandrawaty dan Widodo (2020), dimana *grit* memiliki pengaruh terhadap *task performance*. Hasil yang ditunjukkan tetap sama walaupun dengan subjek yang berbeda. Hal ini didukung juga oleh Jachimowicz et al. (2019), dimana performa yang tinggi ditunjukkan oleh karyawan yang memiliki kombinasi dari ketekunan yang diukur dari *grit scale*.

Di dalam penelitian ini juga didapatkan hasil bahwa dimensi *perseverance of effort* memiliki pengaruh yang lebih besar dibanding *consistency of interest* terhadap *task performance*. Hal ini diperjelas oleh penelitian Disabato (2019), *perseverance of effort* memiliki pengaruh lebih kuat karena ketekunan berhubungan langsung dengan pengejaran tujuan, sedangkan *consistency of interest* tidak menunjukkan minat seseorang terikat pada suatu tujuan. Ketika *consistency of interest* sama dari tahun ke tahun bukan jalan menuju kekuatan atau kesejahteraan.

Terkait dengan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran praktis bagi perusahaan dan karyawan. Untuk perusahaan dapat menerapkan setiap pemimpin memiliki *grit development plans*, membentuk *safe practice space* dimana lingkungan yang dibentuk melihat kegagalan sebagai pengalaman belajar, dan perusahaan dapat melakukan evaluasi, ruang diskusi, maupun seminar mengenai pentingnya mempunyai *grit* untuk menunjang *task performance* sehingga membuka pikiran karyawan dan dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik. Saran yang diberikan pada karyawan antara lain karyawan dapat berkumpul dengan lingkungan yang *gritty*, belajar untuk fokus menyelesaikan pekerjaan dengan membuat *to-do-list* dengan metode *priority matrix* dimana karyawan akan membagi pekerjaan kedalam 4 kategori yaitu *crucial & do now* (pekerjaan saat ini), *crucial but do later* (dapat dikerjakan nanti), *not crucial but do now* (pekerjaan delegasi), dan *uncategorized* (dapat di hapus). Selain itu karyawan juga dapat menanamkan *growth mindset* agar setiap karyawan menerima kegagalan akan lebih mudah untuk menerima dan bangkit kembali.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya dapat melihat faktor eksternal yang dapat mempengaruhi *task performance*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan mengembangkan dan mencari karakteristik pekerjaan lainnya untuk diteliti lebih lanjut. Penelitian selanjutnya juga dapat mengaitkan *grit* dengan *job outcomes* lainnya. Selain itu juga peneliti selanjutnya dapat memasukan faktor demografis sebagai variabel kontrol.

Ucapan Terima Kasih (*Acknowledgement*)

Peneliti mengucapkan terima kasih untuk dukungan dan bantuan yang diberikan selama berjalannya penelitian ini, khususnya bagi PT. X serta karyawan yang bersedia dan memberikan izin untuk dilaksanakannya penelitian.

REFERENSI

- Aguinis, H. (2019). *Performance management for dummies*. John Wiley & Sons.
- Ayu, F., & Hidayat, R. (2017). Pengaruh anchoring dalam penilaian kinerja: Sebuah studi eksperimen kuasi dengan variabel tergantung penilaian task performance. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 4(2), 129-136.
- Chandrawaty, C. & Widodo, W. (2020). An empirical effect of grit on task performance: mediating by transformational leadership and job involvement. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 7(4), 2461-2470.
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2014). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace (4e)*. McGraw-Hill.
- Credé, M. (2018). What shall we do about grit? A critical review of what we know and what we don't know. *Educational Researcher*, 47(9), 606-611. <https://doi.org/10.3102/0013189X18801322>.
- Crede, Marcus, Michael C. Tynan, and Peter D. Harms. 2017. "Much Ado about Grit: A Meta-Analytic Synthesis of the Grit Literature." *Journal of Personality and Social Psychology* 113 (3):492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>.
- Disabato, D. J., Goodman, F. R., & Kashdan, T. B. (2019). Is grit relevant to well-being and strengths? Evidence across the globe for separating perseverance of effort and consistency of interests. *Journal of personality*, 87(2), 194-211. <https://doi.org/10.1111/jopy.12382>.
- Duckworth, A. L. (2017). *Grit : The power of passion and perseverance*. Scribner.
- Duckworth, A. L. (2017). *Grit: Why passion and resilience are the secrets to success*. Vermilion.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>.
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting their teeth to close the sale: The positive effect of salesperson grit on job satisfaction and performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(1), 81-101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>.
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why Grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 115(40), 9980-9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>.
- Kashdan, T. B., & Rottenberg, J. (2010). Psychological flexibility as a fundamental aspect of health. *Clinical Psychology Review*, 30, 865–878. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2010.03.001>.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic

- review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763> .
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Van Buuren, S., Van der Beek, A. J., and De Vet, H. C. W. (2014). Development of an individual work performance questionnaire. *Int. J. Product. Perform. Manag.* 62, 6–28. <https://doi.org/10.1108/17410401311285273>.
- Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernandez-del-Rio, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: the case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 35(3), 195-205.
- Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K. & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 10(9), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0137501>.Success.