**HUBUNGAN ANTARA *WORK LIFE BALANCE* DENGAN *GRIT* PADA PRAJURIT TNI AD DI BATALYON INFANTERI 403 YOGYAKARTA**

**Nurul Chalista Rizkia Rahmadani**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

nurulchalista01@gmail.com

081329198070

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Work Life Balance (WLB) dengan *grit* pada Prajurit TNI AD di Yogyakarta. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara WLB dengan *grit* pada Prajurit TNI AD Yogyakarta. Subjek penelitian adalah prajurut TNI AD yang sudah bekerja minimal dua tahun sebanyak 80 subjek. Pengambilan subjek menggunakan *sampling purporsive* dengan data yang dikumpulkan menggunakan Skala WLB dan Skala Grit. Data dianalisis menggunakan korelasi *product moment.* Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai korelasi sebesar 0.612 dengan p = 0.000 (p<0.005).Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara WLB degan Grit. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi (R²) sebesar 0.374, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel WLB memberikan sumbangan efektif sebesar 37.4% terhadap variable *grit* dan sisanya 62.8% dipengaruhi oleh faktor – faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor harga diri, kepuasan kerja, hubungan yang positif, kompensasi, perencanaan dalam organisasi, dan lingkungan kerja.

**Kata kunci :** WLB, grit

**PENDAHULUAN**

Tentara Nasional Indonesia (TNI) memiliki peran sebagai alat negara di bidang pertahanan yang dalam menjalankan tugasnya berdasarkan kebijakan dan keputusan politik negara.Fungsi TNI sendiri yaitu pertama sebagai penangkal terhadap setiap bentuk ancaman militer dan ancaman bersenjata dari luar dan dalam negeri terhadap kedaulatan, keutuhan wilayah, dan keselamatan bangsa. Kedua, penindak terhadap setiap bentuk ancaman. Ketiga, pemulih terhadap kondisi keamanan negara yang terganggu akibat kekacauan keamanan (Pusat penelitian Markas Besar Tentara Nasional Indonesia, 2020)

Menurut Sarifah (2016) banyak permasalahan yang terjadi pada anggota TNI seperti kurang menunjukkan kegigihan (atau biasa disebut sebagai *grit*) dalam melaksanakan tugas-tugas yang cenderung memilih salah satu pihak untuk menguntungkan karier atau jabatannya bukan untuk kepentingan masyarakat. Subagyo (2017) menyatakan pendapat yang sama bahwa permasalahan yang sudah terjadi dari dulu adalah konsistensi terhadap pencapaian tujuan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, karena masih terjadi kasus perebutan suatu kekuasaan yang hanya menguntungkan pribadi bukan masyarakat. Sarifah (2016) menjelaskan juga tentang rendahnya *grit* yang dapat membuat anggota sulit bertahan ketika dihadapkan permasalahan dilapangan yang sulit untuk diatasi sehingga sulit berkonsentrasi saat melaksanakan pekerjaan yang membuat kinerjanya semakin menurun..

Meadows (2018) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi *grit* yaitu harga diri, kepuasan kerja, dan hubungan yang positif. Dari uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti akan menggunakan faktor hubungan yang positif. Lebih lanjut, hubungan yang positif merupakan kesinambungan interaksi antara dua orang atau lebih yang memudahkan proses pengenalan satu dengan yang lainnya yang sama-sama memberikan dukungan sosial. Gregory dan Milner (2009) menyatakan bahwa hubungan yang positif dan keintiman bisa didapatkan melalui *Work-life Balance* (WLB) yang merupakan kemampuan seseorang menyeimbangkan setiap komponen dikehidupan, sehingga seseorang akan menunjukkan hubungan positif dan ikatan kuat dengan orang lain. Schermerhorn (2005) menjelaskan ikatan yang terjalin akan membangun sebuah dukungan, dimana dukungan tersebut menjadikan seseorang lebih *grit* menjalani pekerjaannya karena merasa dipedulikan orang lain. Lebih lanjut, kegigihan yang ditunjukkan yaitu kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, faktor hubungan yang positif bisa didapatkan pula melalui WLB.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2016) skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstrak psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya.

Bentuk skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2016) skala likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert pada penelitian ini disajikan dengan 4 alternatif jawaban, yaitu : Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Penggunaan 4 alternatif jawaban bertujuan agar subjek berpendapat dan tidak bersikap netral (Azwar, 2016). Hadi (2015) menyatakan bahwa jawaban di tengah-tengah harus sedapat mungkin dihilangkan untuk menghindari hal-hal yang tidak dapat dianalisis. Sedangkan, penggunaan istilah sesuai karena dapat mengukur keadaan diri subjek sendiri sehingga dalam merespon aitem subjek lebih dahulu menimbang sejauh manakah isi pernyataan yang merupakan gambaran mengenai keadaan dirinya atau perilakunya (Azwar, 2016). Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu Skala *Grit* dan Skala WLB.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Deskripsi Data Penelitian**

Data penelitian dari Skala *Grit* dan Skala*Work Life Balance* (WLB) akan dikumpulkan untuk memperoleh skor empirik dan skor hipotetik. Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa variabel *grit* memiliki skor minimum 1 x 14 = 14 dan skor maksimum 4 x 14 = 56. Rerata/mean hipotetik (56 + 14) : 2 = 35 dengan standar deviasi (56 – 14) : 6 = 7. Berdasarkan data empirik diperoleh skor minimum sebesar 16 dan skor maksimum sebesar 56. Rerata/mean empirik sebesar 35.16dengan standar deviasi 13.578.

 Selanjutnya, hasil perhitungan variabel WLB memiliki skor minimum 1 x 13 = 13 dan skor maksimum 4 x 13 = 52. Rerata/mean hipotetik (52 + 13) : 2 = 32.5 dengan standar deviasi (52 – 13) : 6 = 6.5. Berdasarkan data empirik diperoleh minimum sebesar 13 dan skor maksimum sebesar 52. Rerata/mean empirik sebesar 28.53dengan standar deviasi 11.587.

1. **Kategorisasi Variabel**

Kategorisasi data penelitian digunakan untuk menempatkan individu kedalam kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur (Azwar, 2016). Kategorisasi skor jawaban subjek dalam penelitian menggunakan tiga kriteria yaitu tinggi, sedang, rendah.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala *Grit* menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 38% (30 subjek), katagori sedang sebesar 20% (16 subjek), dan kategori rendah sebesar 42% (34 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki *grit* dalam kategori rendah.

Berdasarkan hasil kategorisasi Skala WLB menunjukkan bahwa subjek yang berada dalam katagori tinggi sebesar 13% (10 subjek), katagori sedang sebesar 27% (22 subjek), dan kategori rendah sebesar 60% (48 subjek), sehingga dapat disimpulkan pada penelitian ini sebagian besar subjek memiliki WLB dalam kategori rendah.

1. **Analisis Data**

 Data hasil penelitian dianalisis menggunakan teknik korelasi *product moment* dari Karl Pearson untuk menguji hipotesis. Sebelum dilakukan analisis korelasi *product moment*, terlebih dahulu dilakukan uji prasyarat yang terdiri dari uji normalitas dan uji linieritas (Hadi, 2015).

1. Uji Normalitas

 Uji normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui apakah

masing-masing variabel mempunyai sebaran yang terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis model *one sample Kolmogorov-smirnov* (KS-Z).Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data normal dan apabila p < 0,050 maka sebaran data tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Gritdiperoleh KS-Z = 0.151 dengan p = 0.000 dan variabel WLB diperoleh KS-Z = 0.207 dengan p = 0.000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *grit* dan variabel WLB terdistribusi tidak normal karena signifikasi (p<0.050), artinya tidak sesuai dengan pedoman uji normalitas (p> 0.050).

1. Uji Linieritas

 Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel menunjukkan hubungan yang linier. Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi p ≤ 0.050 maka kedua variabel penelitian dinyatakan mempunyai hubungan yang linier dan apabila nilai p > 0.050 berarti kedua variabel dinyatakan tidak mempunyai hubungan yang linier. Berdasarkan hasil uji linierlitas diperoleh F = 74.002dan p = 0.000 yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *grit* dengan WLB merupakan hubungan yang linier.

1. Uji Korelasi

 Setelah dilakukan uji normalitas dan linearitas sehingga semua prasyarat

terpenuhi, maka dilakukan uji hipotesis dengan mengunakan teknik korelasi *product moment* (*pearson correlation*) yang di kembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p < 0.050 berarti terdapat korelasi antara variabel dan apabila p ≥ 0.050 berarti tidak ada korelasi antara variabel. Selanjutnya, pedoman untuk memberikan koefisien korelasi dapat dilihat dari interval koefisiennya yaitu 0.00-0.199 tingkat hubungan sangat rendah, 0.200-0.399 tingkat hubungan rendah, 0.400-0.599 tingkat hubungan sedang, 0.60-0.799 tingkat hubungan kuat, 0.800-1.00 tingkat hubungan sangat kuat (Sugiyono, 2016).

Berdasarkan hasil analisis korelasi *product moment* (*pearson correlation*)diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0.604 dengan p = 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara variabel WLB dengan *grit*, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil koefisien korelasi (rxy) = 0.612 dengan p = 0.000 juga menunjukkan bahwa kategorisasi WLB dengan *grit* merupakan tingkat hubungan yang kuat*.* Artinya, semakin kuat tingkat hubungan antara variabel bebas dengan terikat menandakan bahwa variabel bebas mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap tingkat hubungannya dengan variabel terikat, sehingga akan menghasilkan sumbangan efektif yang lebih besar. Selanjutnya, koefesien determinasi (R²) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0.374, hal tersebut menunjuKkan bahwa variabel WLB memberikan sumbangan efektif sebesar 37.4% terhadap variabel *grit* dan sisanya 62.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima yaitu terdapat hubungan antara WLB dengan *grit*pada Prajurit TNI AD Yogyakarta. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi WLB maka semakin tinggi *grit* pada prajurit. Sebaliknya, semakin rendah WLB maka semakin rendah *grit* pada prajurit.

Penelitian ini juga menunjukkan hasil kategorisasi variabel *grit* dalam kategori rendah yaitu sebesar 42% (34 subjek) dan WLB dalam kategori yang rendah pula yaitu sebesar 60% (48 subjek). Nilai dari koefisien determinasi (R2) sebesar 0.374. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel WLB memberikan sumbangan efektif sebesar 37.4% terhadap variabel *grit* dan sisanya 62.8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor harga diri, kepuasan kerja, hubungan yang positif, kompensasi, perencanaan dalam organisasi, dan lingkungan kerja.

**DAFTAR PUSKATA**

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Aamodt, M.G. (2010). Industrial/organizational psychology. (6th ed). Wadsworth: Cengage Learning.

Albertsen, K., Rafnsdótti, G.L., Grimsmo, A., Tómasson, K., & Kauppinen, K. (2008). Workhours and worklife balance. *SJWEH, 2*(5), 14–21.

Brooks, N.G., &Saipel, S.J. (2018). Grit and the information systems student: a discipline-specific examination of perseverance and passion for long term goalss. *Information Systems Education Journal, 16* (1), 21-32.

Dewi, I.D.A.D.P., & Rosyida. G.D. (2018). *Hubungan prestasi akademik dengan grit pada mahasiswa fakultas psikologi Universitas Airlangga*. Diakses tanggal 14 April 2020 dari <https://www.researchgate.net/publication/3211-65667_Hubungan_Prestasi_Akademik_dengan_Grit_pada_Mahasiswa_Fakultas_Psikologi_Universitas_Airlangga>.

Duckworth, A.I. (2016). *The power of passion and perseverance*. Vermilion: United Kingdom.

Duckworth, A.I., 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.I., & Gross, J.J. (2015). Self-control and grit: Related but separable determinants of success. *Current Directions in Psychological Science, 23*(5), 319-325.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat analisis data : aplikasi statistik untuk penelitian bidang ekonomi dan sosial.* Yogyakarta : Andi Offset.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M & Shaw, J. (2003). The relation between workfamily balance and quality of life. *Journal of Vacational Behavior Volume, 63*(2), 510-531.

Gregory, A., & Milner, S. (2009). Editorial: work–life balance: a matter of choice. *Journal compilation, 16*(1), 1-13.

Hadi, S. (2015). *Metodologi riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Hayman, J. (2005). Psychometric assessment of an instrument designed to measure work life balance. *Research and Practice in Human Resource Management, 13*(1), 85-91.

Holdan, E.G., Lias, A.R., Locke, R.J., Elfen, H.H., & Buzzelli, A.A. (2018). Success without grit: An exploratory study of individuals scores and high academic performance. *International Journal of Current Research, 10*(9), 73250-73252.

Hudson. A. (2005). *The case for work/life balance: closing the gap between policy and practice*. Sydney: Hudson Global Resources.

Jannah, S.N. (2015). *Hubungann loyalitas dan kebermaknaan hidup tentara negara Indonesia angkatan darat di ekspedisi nkrikoridor kepulauan nusa tenggara*. Diakses tanggal 14 April 2020 dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/3126/1/11410092.pdf>.

Jayanti, F.A., Suharsono, Y., & Ingarianti, T.M. (2015). Nilai kerja pada anggota TNI-AD berdasarkan tahapan karir. *Jurnal Ilmiah Psikologi, 2*(1), 79 – 93.

Kamphoff, C. (2017). *Beyond grit: Ten powerful practices to gain the high-performance edge.*Minneapolis, USA:Wise Ink.

Lajom, J.A.(2007). *Driven towards a middle-ground: Passion and work-life balance among Filipino professionals*. Diakses tanggal 14 April 2020 dari <https://www.researchgate.net/publication/303682226_Driven_towards_a_middle-ground_Passion_and_work-life_balance_among_Filipino_professionals>.

Larkin, P. (2016). Does grit influence sport-specific engagement and perceptual-cognitive expertise in elite youth soccer. *Journal of Applied Sport Psychology, 28*(2), 129-138.

Meadows, M. (2018).*Grit: How to keep going when you want to give up.* Chicago, Illinois: Meados Publishing.

Ningsih, W. (2018). *Hubungan work life balance dengan komitmen karir pada pekerja sosial*. Diakses tanggal 14 April 2020 dari [http://eprints.umm.ac.id/38271/1/skripsi.pdf](http://eprints.umm.ac.id/38271/1/SKRIPSI.pdf)

Pack, A. (2018). *Thriving in a fortune 500 company: a case study of grit, resilience, and employee perceptions*. Diakses tanggal 14 April 2020 dari<https://dc.etsu.edu/etd/?utm_source=dc.etsu.edu%2fetd%2f3380&utm_medium=pdf&utm_campaign=pdfcoverpages>.

Prayana, K. (2015). *Psychological well-being pada tentara nasional indonesia angkatan darat (tni ad) makorem 083 baladhika jaya malang.*Diakses tanggal 14 April 2020 dari <http://eprints.umm.ac.id/34269/1/jiptummpp-gdl-kurniapray-43096-1-isi.pdf>

Puspen Markas Besar Tentara Nasional Indonesia. (2020).*Peran, fungsi dan tugas TNI.*Diakses tanggal 14 April 2020 dari<https://tni.mil.id/pages-2-peran-fungsi-dan-tugas.html>.

Reed, L., & Jeremiah, J. (2017). Student grit as an important ingredient for academic and personal success. *Developments in Business Simulation and Experiential Learning, 44*(2), 252-256.

Robert, Y. (2009). *Grit the skills for success and how they are grown.* UK : The Young Foundation.

Sania, I.V., Pio, R.J., &Rumawas, W. (2016). Pengaruh worklife balance dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt pln (persero) wilayah suluttenggo area manado. *Jurnal Administrasi Bisnis, 4*(3), 1-9.

Sarifah, S. (2016). Identitas sosial dengan prasangka pada prajurit TNI AD terhadap anggota kepolisian.*Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 4*(1), 75-88.

Satriyadi, A.L. (2017). Pembinaan sikap bintara tni ad guna mewujudkan prajurit yang berkarakter sapta marga (studi pada pendidikan pertama bintara tni ad di rindam ix/udayana). *Jurnal Prodi Strategi Pertahanan Darat, 3*(1), 29-46.

Schermerhorn, J. (2005). *Organizational behaviour*. Hoboken: John Wiley and Sons.

Stoffel, J.M., & Cain, J. (2018). Review of grit and resilience literature within health professions education.*American Journal of Pharmaceutical Education, 82*(2), 124-134.

Subagyo, A. (2017). Mewujudkan profesionalisme tni ad di era reformasi. Diakses tanggal 14 April 2020 dari<https://www.researchgate.net/publication/3223-06489mewujudkan_profesionalisme_tni_ad_di_era_reformasi>.

Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r & d.* Bandung : Alfabeta.

Taufikhurohman, M. (2016). *Hubungan intensitas mengikuti kegiatan pembinaan mental dengan disiplin kerja tni ad di kodim 0714 salatiga tahun 2016*. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/1356/1/hubungan%20intensitas-%20mengikuti%20kegiatan%20pembinaan%20mental%20dengan%20disiplin%20kerja%20tni%20ad%20di%20kodim%200714%20salatiga.pdf>