

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Perkembangan berbagai sektor di masa globalisasi ini kian meluas, tidak terkecuali sektor industri, dimana SDM (sumber daya manusia) diharapkan untuk tidak boleh tertinggal dan harus terus berkembang seimbang dengan arah berkembangnya globalisasi. Salah satu contoh SDM dalam perguruan tinggi adalah dosen. Menurut Undang-undang no.14 Tahun 2005, dosen merupakan pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dari data yang diakses dari *website* Pangkalan Data Pendidikan Tinggi pada 14 Februari 2023 terdapat 296.040 ribu dosen atau tenaga pendidik perguruan tinggi di Indonesia. Melihat perkembangan global yang terus terjadi secara berkelanjutan, dosen juga diharapkan mampu untuk mengikuti berbagai perubahan yang terjadi dan terus ikut berkembang sesuai fungsinya sebagai tenaga pendidik perguruan tinggi. Jumlah dosen yang sekian ribu tersebut juga harus diimbangi dengan kualitas individu yang mumpuni dalam bidangnya.

Pertumbuhan yang terjadi secara berkelanjutan ini tidak jarang menyebabkan beberapa individu merasa tertinggal dan tidak dapat mengikuti persaingan yang ada.

Dalam lingkungan yang kompetitif, diperlukan adanya *grit* pada individu untuk mencapai tujuan dengan sukses. Menurut Duckworth (2007) *grit* merupakan salah satu variabel psikologis yang didasarkan pada kekuatan karakter individu yang memiliki ketekunan untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dipadukan dengan motivasi yang kuat untuk mencapai tujuan. Menurut Duckworth, *grit* adalah karakter yang terlihat melalui perilaku individu yang memilih untuk melanjutkan dan meningkatkan ketekunan dan semangat dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diantisipasi.

Grit merupakan salah satu cara untuk membantu seseorang mengubah persepsi bahwa kecerdasan bukanlah satu satunya penentu keberhasilan atau kesuksesan. *Grit* adalah bagaimana seseorang dapat meraih tujuan jangka panjang dengan melewati hambatan dan tantangan dalam prosesnya (Hochanadel & Finamore. 2015). Vivekananda (2017) mengungkapkan bahwa *grit* merujuk pada sejauh mana seseorang menunjukkan tindakan yang meneguhkan ketekunan dan semangat, bahkan ketika dihadapkan pada kondisi yang penuh tantangan dalam mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan. *Grit* menurut Stoltz (2015) terdiri dari empat elemen yaitu *growth*, *resilience*, *instinct*, dan *tenacity*. *Growth* merupakan kemampuan untuk mencari dan mempertimbangkan gagasan-gagasan baru, alternatif tambahan, pendekatan yang berbeda, dan sudut pandang segar. *Resilience* adalah tentang jauh lebih dari sekadar bangkit kembali. Idealnya, individu tidak hanya akan mengatasi, mengelola, atau mengatasi kesulitan. Individu tersebut akan memanfaatkannya atau menggunakannya untuk mendorongnya ke tempat yang tidak pernah dicapai tanpa kesulitan itu. *Instinct*

merupakan kemampuan individu pada tingkat naluri untuk mengejar tujuan yang tepat dengan cara yang tepat. *Tenacity* adalah tingkat keteguhan individu dalam bertahan, berkomitmen, dan bekerja tanpa henti pada apa pun yang jalan yang telah dipilih.

Grit berkaitan dengan kerja keras untuk mengatasi tantangan, mempertahankan usaha dan kepentingan jangka panjang meskipun ada risiko kegagalan, tantangan dan kesulitan dalam prosesnya (Duckworth, 2016). Seseorang yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi mencapai kesuksesan dalam pekerjaan lebih efektif daripada mereka yang memiliki tingkat *grit* rendah. Dalam penelitian Suzuki, Tamesue, Asahi, & Ishikawa (2015), hasilnya menunjukkan bahwa *grit* menjadi prediktor yang sangat berpengaruh terhadap performa kerja dan prestasi akademik. Individu yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi cenderung lebih tekun dalam pekerjaan, tidak cepat menyerah ketika menghadapi kegagalan, bahkan mampu menjadikan kegagalan sebagai dorongan untuk semakin berupaya mencapai tujuan.

Grit berhubungan dengan kerja keras untuk mengatasi tantangan, mempertahankan usaha dan minat dalam waktu yang lama, bahkan saat dihadapkan pada kegagalan, rintangan dan kesulitan. (Duckworth, 2007).. Penelitian yang dilakukan oleh Eskreis-Winkler, dan Shulman (2014). terhadap karyawan sales memberikan hasil bahwa karyawan dengan *grit* yang lebih tinggi cenderung bertahan lebih lama di pekerjaannya. Lebih lanjut, pada penelitian yang dilakukan oleh Chandrawaty dan Widodo (2020) terhadap dosen, terdapat hubungan positif dan

signifikan antara *grit* dengan performansi tugas. Dengan demikian maka *grit* dapat meningkatkan performansi tugas pada dosen.

Pada tanggal 29 Maret 2023, peneliti menyebar kuesioner pra-penelitian melalui *google form* berdasarkan aspek *grit* (Duckworth, 2007) yang dikemas dalam 10 aitem pernyataan serta diisi oleh 27 responden yang merupakan dosen dari Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia.

Pada aspek *perseverance of effort* (ketekunan usaha), saat dihadapkan pada pernyataan mengenai mampu untuk tetap termotivasi saat mengerjakan kegiatan dengan waktu berbulan-bulan, 70,4% responden atau 19 orang menjawab tidak. 59,3% responden atau 16 orang belum pernah mencapai tujuan yang membutuhkan jangka waktu lama atau bertahun-tahun. 70,4% responden atau 19 orang merasa bahwa dirinya bukanlah orang yang tekun. 74,1% responden atau 20 orang menyatakan bahwa mereka tidak suka dihadapkan dengan ide atau kegiatan yang menurut mereka sulit untuk dikerjakan. Saat dihadapkan pada pernyataan tetap menyelesaikan tujuan yang ingin dicapai saat dihadapkan kendala yang berat, 55,6% responden atau 15 orang menjawab tidak.

Pada aspek *concistency of interest* (konsistensi minat) sejumlah 66,7% responden atau 18 orang merasa bahwa ide atau tujuan baru sangat mudah mengalihkan mereka dari tujuan awal, dan 66,7% responden atau 18 orang memilih untuk berganti ide atau menetapkan tujuan lain saat menghadapi rintangan yang sulit. Saat dihadapkan pada pernyataan mengenai ketertarikan untuk mengejar atau mengerjakan hal yang berbeda setiap bulannya, 63% responden atau 17 orang menjawab ya. 63% responden

atau 17 orang menyatakan bahwa fokus atau perhatian mereka mudah terpecah pada berbagai tujuan yang menjadi minat mereka. Lebih lanjut, 63% atau 17 orang menjawab ya pada pernyataan sering terobsesi dengan ide atau kegiatan tertentu dalam waktu yang singkat namun kemudian kehilangan minat.

Berdasarkan hasil survey yang diperoleh menurut aspek *grit* (Duckworth dkk., 2007) dapat disimpulkan bahwa subjek yang merupakan dosen Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta lebih dari 50% responden cenderung memiliki *grit* yang rendah. Hal ini menimbulkan urgensi dilakukannya penelitian mengenai *grit* yang rendah terhadap dosen. Dosen adalah salah satu asset utama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang berkualitas tinggi. Dengan meningkatkan tingkat *grit* dosen, institusi pendidikan tinggi dapat meningkatkan efektivitas pengajaran dan penelitian mereka, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pendidikan tinggi secara keseluruhan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Mangala (2022) terhadap mahasiswa yang bekerja *part-time* di Yogyakarta menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *Psychological capital* dengan *grit*, dan *Psychological capital* berkontribusi 77,8% terhadap *grit*. *Grit* berdampak positif pada kebahagiaan di tempat kerja melalui *Psychological capital* dengan budaya pelatihan lebih lanjut memperkuat hubungan ini (Shafique, 2023). Untuk mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang kompetitif diperlukan adanya *Psychological capital* pada dosen. Berdasarkan Luthans, Youssef, dan Avolio (2015), *Psychological capital* merupakan tahap perkembangan pemikiran positif individu yang ditandai oleh keyakinan dan kepercayaan diri untuk berusaha

mengatasi tugas yang sulit (*self-efficacy*), membuat penilaian positif terhadap setiap peristiwa baik saat ini maupun di masa depan (*optimism*), memiliki tujuan dan berupaya untuk meraihnya (*hope*), serta memiliki kemampuan untuk bangkit dan mengatasi masalah (*resilience*). Gabungan teoritis antara konsep *efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* membentuk kerangka positif individu terhadap lingkungan sekitarnya, sehingga meningkatkan potensi mencapai keberhasilan melalui motivasi dan usaha (Luthans, Youssef, & Avolio, 2015).

Menurut Avey dan rekan-rekannya (2011), mereka yang memiliki tingkat *Psychological capital* yang tinggi memiliki kecenderungan untuk memiliki energi dan menunjukkan dedikasi penuh dalam pelaksanaan tugas mereka, bahkan dalam jangka waktu yang panjang. Individu tersebut memiliki ketekunan kuat, mampu mencari solusi kreatif untuk masalah, memberikan atribusi positif kepada diri sendiri, membentuk harapan positif terhadap hasil, merespons dengan sikap positif, dan tetap teguh menghadapi berbagai kesulitan. Penelitian yang dilakukan oleh Cheung dan Tang (2011) menghasilkan bahwa guru yang memiliki level *Psychological capital* yang tinggi memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula, dan lebih berdedikasi dalam pekerjaannya.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Hyun (2020) terhadap karyawan *medical center* menyatakan bahwa individu dengan *job crafting* yang lebih aktif memiliki *grit* yang tinggi. Dosen tidak hanya memiliki peran sebagai pengajar, namun juga peneliti dan memiliki tugas pengabdian dalam masyarakat juga. Mengemban banyak peran tersebut, dosen diharapkan mampu melakukan setiap perannya dengan baik yang tentu

tidaklah mudah. Dalam hal ini dosen memerlukan adanya *job crafting*. Berdasarkan Berg dan Dutton (dikutip dalam Tims, Bakker, dan Derks, 2012), *job crafting* adalah upaya individu untuk menyusun ulang tugas pekerjaan agar sesuai dengan preferensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan, dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja. Slemp dan Brodrick (2014) mendefinisikan *job crafting* sebagai partisipasi aktif karyawan dalam pekerjaan, melibatkan modifikasi baik secara fisik maupun kognitif. *Job crafting* bersifat informal, dimana pendekatannya berorientasi positif. Karyawan mengambil inisiatif berdasarkan manfaat, nilai-nilai, dan pencapaian kepuasan..

Job crafting merupakan bentuk kebijaksanaan individu mulai dari pengalaman kerja hingga pemenuhan kebutuhan dan keinginan. Lebih jauh, seperti yang dijelaskan oleh Kirkendall (2013), *job crafting* adalah metode di mana individu melakukan modifikasi pada aspek-aspek dan pandangan terkait pekerjaan dengan maksud menyesuaikan karakteristik pekerjaan tersebut dengan kebutuhan dan preferensi karyawan. *Job crafting* menjadi suatu hal yang penting dan dibutuhkan oleh dosen karena tidak mudah menyeimbangkan peran dengan tuntutan tugas pada tiap peran dosen baik sebagai pengajar, peneliti, maupun pengabdian terhadap masyarakat, sehingga dengan memiliki keterampilan untuk mengubah aspek dan persepsi pekerjaan sesuai kebutuhan maka akan dapat meningkatkan kinerja dosen seperti yang dijelaskan pada penelitian yang dilakukan oleh Hapni (2021) yang menyatakan bahwa *job crafting* yang tinggi dapat meningkatkan kinerja dosen dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian dan juga fenomena yang telah dipaparkan di atas serta belum banyaknya penelitian akan permasalahan ini, dan mempertimbangkan bahwa pertumbuhan global yang akan terus terjadi maka lembaga pendidikan seperti universitas tentunya akan berkembang searah dengan pertumbuhan tersebut, dosen pun dituntut untuk berkembang pula, terutama dosen dengan *grit* yang tinggi akan lebih berhasil dalam mencapai kesuksesan, sehingga peneliti tertarik untuk melihat dan mengetahui hubungan antara *Psychological capital* dan *job crafting* dengan *grit* pada dosen

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Psychological capital* dan *job crafting* dengan *grit* pada dosen.

2. Manfaat

a. Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi pengembangan psikologi pada umumnya dan psikologi industri dan organisasi pada khususnya.

b. Manfaat praktis

1. Bagi subjek

Diharapkan dapat memberikan gambaran kepada subjek agar dapat memiliki *Psychological capital* dan *job crafting* yang tinggi untuk peningkatan *grit* dalam melakukan pekerjaannya sebagai dosen.

2. Bagi peneliti

Meningkatkan wawasan dan pengalaman langsung mengenai *Psychological capital* dan *job crafting* yang dapat meningkatkan *grit* pada dosen.