**HUBUNGAN *WORKPLACE WELL-BEING* DENGAN *GRIT* PERSONEL BID TIK POLDA DIY**

**(*****THE RELATIONSHIP WORKPLACE WELL-BEING WITH GRIT PERSONNEL OF BID TIK POLDA DIY*)**

**Rayyan Yogasworo Ariyanto1, narastri Insan Utami2**

12Universitas Mercu Buana Yogyakarta

12rayyanyogas01@gmail.com

12081575913578

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan *workplace well-being* dengan *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY. Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan ke arah yang positif antara *workplace well-being* dengan *grit* personel Bid TIK Polda DIY**.** Subjek penelitian pada penelitian ini adalah personel Bid TIK Polda DIY sebanyak 49 personel, dengan jumlah personel berjenis kelamin wanita sebanyak 8 personel dan jumlah personel berjenis kelamin pria sebanyak 41 personel. Data yang diperoleh menggunakan skala *likert* yaitu skala *grit* dan skala *workplace well-being*. Untuk analisis data menggunakan korelasi *product moment* dengan program SPSS v.23. Dari hasil analisis diperoleh skor koefisien korelasi (rxy) = 0,541 dengan p = 0.000 (p < 0.010). Dari hasil analisis tersebut menujukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *grit* dengan *workplace well-being* pada personel Bid TIK Polda DIY. Semakin tinggi tingkat *workplace well-being*  maka semakin tinggi pula tingkat *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY. Berlaku untuk sebaliknya, semakin rendah tingkat *workplace well-being* maka semakin rendah pula tingkat *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY.

**Kata Kunci**: *Grit*, *Workplace Well-being*, Personel Bid TIK Polda DIY

*Abstract*

*This study aims to find out the reliationship between workplace well-being and grit in Bid TIK Polda DIY. The hypothesis in this study is that there is a positive relationship between workplace well-being and the grit personnel of Bid TIK Polda DIY. The research subjects in this study were 49 personnel of Bid TIK Polda DIY, with 8 female personnel and 41 mal personnel. Data obtained using a likert scale, namely the grit scale and the workplace well-being. For data analysis using product moment with SPSS v. 23 program. From the analysis results obtained a correlation coefficient score (rxy) = 0.541 with p = 0.000 (p < 0.010). From the results of this analysis it shows that there is a significant positive relationship between grit and workplace well-being in Bid TIK Polda DIY. The higher the level of workplace well-being, the higher the level of grit in Bid TIK Polda DIY. Vice versa, the lower the level of workplace well-being, the lower the level of grit in Bid TIK Polda DIY.*

***Keywords****:* *Grit*, *Workplace Well-being*, *Personnel of Bid TIK Polda DIY*

**PENDAHULUHUAN**

Polri dianggap memiliki peran yang penting dalam menjaga situasi di wilayah Indonesia. Sumber tulisan dalam naskah dari artikel kompas yang berjudul “Arahan Presiden jokowi untuk Polri pada HUT Ke-74 Bhayangkara” yang penulisnya bernama Ihsannuddin, maka pengutipan dalam naskah sebagai berikut: Dalam situasi yang sulit seperti sekarang ini, kehadiran dan keterlibatan seluruh jajaran Polri sangat dibutuhkan (Ihsannuddin, 2022). Dengan adanya kehadiran Polri di masyarakat mampu menciptakan kondisi yang tertib dan memberikan rasa aman.

Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 menyatakan bahwa peran Polri adalah untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya UU tersebut memberikan bukti bahwa Polri memiliki tugas dalam menjaga situasi NKRI agar tetap aman dan tentram. Sumber tulisan dalam naskah dari artikel cnbcindonesia yang berjudul “Hari Bhayangkara 2021, ini Sederet Pesan Jokowi Kepada Polri” yang penulisnya bernama Chandra, maka pengutipan dalam naskah sebagai berikut: Polri bukan hanya harus tampil tegas dan tanpa pandang bulu tetapi juga harus tampil sebagai pengayom dan pelindung masyarakat. (Chandra, 2021).

Salah satu wilayah di Indonesia yaitu Daerah Istimewa Yogyakarta juga berdiri instansi kepolisian yaitu Polda DIY. Polda DIY ini memiliki tugas dan wewenang untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah Provinsi DIY (Perkap Kapolri No. 14 Tahun 2018). Dimana Polda DIY ini memiliki 28 satuan kerja yang memiliki tugas pokok masing-masing. Salah satunya adalah Bid TIK atau Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi.

Dalam Perkap Kapolri No. 14 Tahun 2018 dijelaskan bahwa Bid TIK merupakan satker yang termasuk dalam unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi pada tingkat Kepolisian Daerah. Bid TIK memiliki tugas untuk menyelenggarakan pembinaan teknologi informasi dan komunikasi, pengumpulan dan pengelolaan data, serta penyajian infomarsi Kamtibmas dan pelayanan multimedia. Dari penyataan tersebut menyebutkan bahwa Bid TIK Polda DIY merupakan satuan kerja yang memiliki peran dalam pengelolaan bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi Polri di Kepolisian Daerah.

Sumber tulisan dalam naskah dari artikel detiknews yang berjudul “Hari Bhayangkara, Jokowi Minta Polri Berwajah Ramah hingga Presisi” yang penulisnya bernama Marlinda, maka pengutipan dalam naskah sebagai berikut: Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat, bentuk-bentuk ancaman terhadap kepentingan masyarakat bangsa dan negara juga semakin komplek. Polri harus berpacu menguasai iptek agar tidak kalah dengan pelaku kejahatan. (Marlinda, 2021). Dari pernyataan tersebut peran dari Bid TIK sangatlah dibutuhkan dalam memanfaatkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mendukung tugas kepolisian. Dimana Bid TIK dituntut untuk mampu menguasai iptek agar kepolisian mampu mengatasi kejahatan yang ada di NKRI.

Menurut Aminullah dan Ali (2020) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi merupakan suatu tantangan baru bagi manusia, namun individu harus bisa memanfaatkan teknologi dengan cerdas sehingga mampu membantu dalam proses pengembangan potensi diri. Perkembangan teknologi akan tercipta ketika adanya individu yang mau untuk mengikuti perkembangan tersebut dan mampu menyesuaikan diri dengan cara memanfaatkan teknologi dengan baik.

Individu merupakan salah satu faktor yang penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan (Harahap, 2017). Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa suatu lembaga atau perusahaan akan mencapai kesuksesan ketika memiliki individu yang mampu bekerja dengan baik. Sama seperti halnya pada Bid TIK Polda DIY dibutuhkan individu yang berkompeten dan memiliki semangat untuk mencapai tujuan. Bakat dan kecerdasan belum tentu bisa menentukan keberhasilan seseorang, salah satu aspek yang mampu membantu keberhasilan seseorang yaitu grit (Duckworth, 2016).

Menurut Duckworth (2007) Grit dapat dilihat dari dua aspek, yaitu ketekunan usaha (perseverance) dan konsistensi minat (passion). Ketekunan usaha merupakan kemampuan individu untuk terus berusaha, memperbaiki suatu kegagalan dan menyelesaikan suatu hal yang dilakukan. Sedangkan konsistensi minat (passion) yaitu konsistensi individu untuk tetap bertahan dalam mencapai suatu tujuan jangka panjang. Dengan adanya grit yang tinggi pada personel Bid TIK Polda DIY akan mampu untuk tetap berusaha pada hal ataupun tujuan dari personel itu sendiri maupun tujuan dari satuan kerja. (Vivekanada, 2017). Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa ketika personel Bid TIK Polda DIY memiliki tingkat grit yang tinggi, maka akan membantu Bid TIK Polda DIY dalam mencapai tujuan dan menjalankan tugas dari Bid TIK Polda DIY.

 Grit merupakan tingginya keinginan individu untuk mempertahankan ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2007). Menurut Singh dan Chopra (2018) beranggapan bahwa jika grit seseorang tinggi, mereka akan lebih melibatkan diri kepada pekerjaan yang diberikan kepada dirinya. Menurut Suzuki dkk. (2015) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki tingkat grit lebih tinggi lebih memiliki kemungkinan besar untuk terlibat dalam pekerjaanya daripada orang yang memiliki grit lebih rendah.

Dalam penelitiannya, Duckworth dan Winkler (2015) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki grit yang tinggi akan menujukkan perilaku bekerja keras, memiliki standar tinggi, fokus dalam penyelesaian tanggung jawab, dan tetap berusaha walaupun adanya hambatan atau penghalang. Berdasarkan penelitian Rufianti dan Prahara (2021) menunjukkan bahwa adanya peningkatakan pada grit personel Polri akan menunjukkan keterlibatan pada pekerjaan dan pencapaian pada tujuannya di Polri. Sedangkan menurut Vivekanada (2017) menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat grit yang rendah, maka akan cenderung untuk mudah berganti minat khusunya ketika mengalami tantangan atau kegagalan. Dari pernyataan-pernyataan tersebut menunjukkan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat grit yang tinggi, akan meningkatkan keikutsertaan dalam pekerjaan, menunjukkan semangat dalam bekerja dan menunjukkan adanya sedangkan ketika tingkat grit rendah maka akan mudah untuk kehilangan minat dan sulit untuk fokus pada tujuan jangka panjang.

Menurut observasi langsung yang dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 21 April 2022 terdapat permasalahan yang muncul di Bid TIK Polda DIY. Terdapat beberapa personel yang seharusnya mereka melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya, namun malah lebih memilih untuk lebih banyak mengobrol, membuka youtube dan bermain dengan gadgetnya. Masih terdapat personel yang telat saat datang bekerja, tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan ada personel yang lari dari tugas dan tanggung jawabnya.

Dengan perilaku tersebut, kurang terdapatnya konsistensi minat dan ketekunan usaha pada pekerjaan mereka, dan malah melakukan kegiatan diluar pekerjaan serta tidak ada usaha untuk melakukan pekerjaan mereka. Selain pelaksanaan observasi secara langsung, juga dilaksanakan proses wawancara yang peneliti lakukan pada 5 personel di Bid TIK Polda DIY. Hasil pelaksanaan wawancara yang dilaksanakan peneliti pada tanggal 25 April 2022 yaitu:

“saya sering merasa malas untuk bekerja ketika sudah berada di tempat kerja, padahal saya sudah punya niatan untuk menyelesaikan pekerjaan saya ketika saya sudah berada di tempat kerja. Mungkin hal ini terjadi karena rekan kerja saya lebih banyak yang juga menunda pekerjaannya sehingga saya ikut terpengaruh. Kebanyakan pekerjaan pasti dikerjakan ketika sudah ditagih atau sudah mepet tanggal deadline.”

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa personel ke 1 ini, memiliki kurangnya konsistensi minat pada pekerjaanya dikarenakan pengaruh dari kondisi lingkunganya yang kurang mendukung. Dalam kasus ini terdapat indikasi rendahnya grit pada personel ini dikarenakan adanya kurangnya ketekunan minat yang dipengaruhi oleh lingkungan. Selain itu juga terdapat hasil wawancara yang peneliti laksanakan pada tanggal 25 April 2022 yaitu terdapat personel yang memberikan jawaban:

“saya merasa kurang mampu mempertahankan fokus saya pada tugas yang saya kerjakan, namun saya juga kurang tahu apa penyebabnya”

Dari hasil wawancara personel ke 2 ini, diperoleh hasil bahwa personel tersebut juga memiliki kurangnya konsistensi pada minat. Hal tersebut terjadi karena personel ini tidak mampu mempertahankan fokusnya pada pekerjaannya walaupun itu hanya pekerjaan yang ada dalam jangka waktu dekat bukan pekerjaan dalam jangka panjang. Pada wawancara personel ke 3 memberikan jawaban:

“Saya terkadang mampu fokus untuk bekerja walaupun rekan kerja saya tidak melakukan pekerjaanya, namun terdapat kondisi tertentu yang membuat saya malas bekerja”

 Pada personel ke 3 ini, personel ini mampu mempertahakan minatnya pada pekerjaan, walaupun hal itu tidak bisa dipertahankan karena adanya kondisi tertentu yang membuat dirinya kurang mampu mempertahankan minat pada tujuannya. Personel ini mememiliki gangguan pada minat kerjanya yaitu pada kondisi dirinya yang tidak bisa dikontrol dengan baik. Pada wawancara personel ke 4 dilaksanakan pada personel yang menduduki jabatan pada Bid TIK Polda DIY. Hasil wawancara tersebut yaitu:

 “Ketika saya mendapatkan tugas yang mendadak, saya harus menyelesaikan pekerjaan itu secepat mungkin dan sebaik mungkin, saya juga sudah memiliki rencana apa yang akan saya kerjakan untuk hari ini supaya pekerjaan saya tidak menumpuk dan saya tidak malah melakukan hal yang tidak berguna di kantor”

 Dari pernyataan personel ke 4 ini, dapat diindikasikan personel ini memiliki ketekunan usaha dan konsistensi minat yang ditunjukkan pada pelaksanaan pekerjaanya untuk mencapai tujuan dan menyusun rencana pekerjaan agar minat untuk bekerjanya terus ada. Untuk pelaksanaan wawancara yang terakhir yaitu personel Bid TIK Polda DIY ke 5, personel ini juga menduduki jabatan pada Bid TIK Polda DIY. Hasil wawancara pada personel ini yaitu:

 “Saya merasa kurang nyaman dengan kondisi di ruang kerja saya, sehingga saya lebih suka untuk tidak berada di ruang kerja saya untuk bekerja”

 Pernyataan ini menunjukkan bahwa personel ini memiliki permasalahan dalam kondisi kerjanya, hal ini menyebabkan kurangnya produktivitas pekerjaanya. Dari hasil wawancara pada 5 personel Bid TIK Polda DIY ini memberikan hasil bahwa terdapat 4 dari 5 personel yang dapat dikatakan memiliki tingkat grit yang rendah. Hal tersebut dapat ditentukan melalui pencapaian pada aspek grit yaitu konsistensi minat dan ketekunan usaha. Dari kedua aspek tersebut 4 personel menunjukkan bahwa rendahnya tingkat grit, dikarenakan 4 personel tersebut kurang memiliki konsistensi pada minatnya dan kurang tekun bekerja.

 Dalam wawancara ini terdapat 1 personel yang dapat dikatakan memiliki tingkat grit yang baik, dikarenakan dalam melaksanakan pekerjaanya personel ini mampu melaksanakan pekerjaanya dengan baik dan dapat merencanakan pekerjaanya agar dapat tercapai dengan baik tanpa membuang-buang waktu. Dari keseluruhan hasil wawancara yang dilaksanakan oleh peneliti ini menunjukkan bahwa belum adanya grit pada beberapa personel Bid TIK Polda DIY. Dimana hal tersebut dibuktikan dari belum tercapainya tujuan pekerjaan dari beberapa personel Bid TIK Polda DIY.

Menurut Duckworth (2016) terdapat 2 jenis faktor yang mempengaruhi grit yaitu adanya faktor internal dan faktor eksternal. Dimana dari faktor internal terdiri dari interest, practice, purpose dan hope. Sedangkan dari faktor eksternal terdiri dari parenting for grit, the fields of grit dan a culture of grit.

Menurut Kannangara dkk. (2018) menjelaskan studi saat ini menunjukkan beberapa temuan yang menunjukkan korelasi positif antara well-being dengan grit, dimana ketika tingkat well-being tinggi makan tingkat grit juga akan akan tinggi. Dalam penelitian ini well-being mengacu pada tingkat kesehateraan ditempat kerja atau workplace well-being. Dimana jika sesuai dengan penelitian tersebut, diasumsikan bahwa ketika workplace well-being tinggi maka semakin tinggi pula grit pada individu.

Menurut Page (2005) Workplace well-being atau dapat dikatakan sebagai kesejahteraan di tempat kerja adalah sebagai kesejahteraan yang diterima oleh pekerja dari pekerjaan yang mereka tekuni, dan terkait dengan perasaan pekerja secara umum (core affect) dan intrinsik maupun ekstrinsik dari pekerja (work values). Workplace well-being menurut Bartels dkk. (2019) merupakan kesejahteraan karyawan yang diperoleh dari hasil evaluasi subjektif pada tingkat kesejahteraan dan kemampuan untuk berkembang yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Workplace well-being akan muncul ketika adanya kelekatan emosi dalam pekerjaan yang mempengaruhi kedisiplinan di tempat kerja, workplace well-being juga dapat diasosiasikan sebagai bentuk kesejahteraan pekerja di tempat kerja (Imama dkk., 2021). Dengan adanya workplace well-being akan memberikan dampak rasa bahagia kepada pekerja, dan kualitas serta kuantitas produksi pekerja akan meningkat ketika pekerja merasa bahagia. Sehingga berkaitan dengan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa workplace well-being memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan dari perusahaan.

Dalam Page (2005) terdapat banyak faktor atau dimensi yang dapat mempengaruhi dari suatu workplace well-being baik dari intrinsik pekerja maupun ekstrinsik. Dimana dimensi intrinsik ini merupakan aspek yang mengacu pada perasaan pekerja terkait tugas-tugas yang dimilikinya di tempat kerja. Sedangkan dimensi ekstrinsik adalah aspek yang mempengaruhi pekerja namun berasal dari lingkungan sekitar pekerja maupun hal yang mampu mempengaruhi pekerja namun berasal dari luar diri seorang pekerja.

Dalam pencapaian tujuan institusi dan tujuan dari personel Bid TIK Polda DIY maka diperlukannya workplace well-being dan grit pada setiap personel. Dengan adanya dua hal tersebut personel Bid TIK Polda DIY akan lebih mampu bekerja dengan baik dan mampu mencapai tujuan institusi. Berkaitan dengan hal tersebut perlu dilaksanakan penelitian berkaitan dengan pengaruh workplace well-being terhadap grit personel Bid TIK Polda DIY. Pada Bid TIK Polda DIY ini terdapat 49 personel yang terdiri dari 10 PNS Polri dan 39 anggota Polri yang masih aktif bekerja. Bid TIK Polda DIY ini terdapat 3 bagian yaitu Subbagrenmin, Subbidtekkom dan Subbidtekinfo. Dimana akan dilakukan penelitian pada setiap bagian tersebut.

Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana hubungan workplace well-being dengan grit pada personel Bid TIK Polda DIY. Menurut hasil pengamatan awal yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada tanggal 17 Januari 2022, terdapat kurang optimalnya pencapaian kerja di Bid TIK Polda DIY ini. Karena masih terdapat personel yang seperti kekurangan pencapaian grit dan lebih sulit untuk diajak bekerja seperti pekerja lain. Dan juga masih terdapat personel yang memiliki kompetensi yang kurang sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Namun pada penelitian ini akan lebih menuju kepada grit dan workplace well-being dari masing-masing personel. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian terhadap permasalahan ini agar dapat diajukan saran kepada satuan kerja Bid TIK Polda DIY ini, dan guna mengetahui bagaimana tingkat grit dan workplace well-being pada satuan kerja Bid TIK Polda DIY.

**METODE**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang menggunakan skala likert untuk metode pengumpulan data penelitian. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi suatu kelompok atau individu tentang suatu gejala atau fenomena (Sugiyono, 2013). Skala yang digunakan dalam pengumpulan data terdiri dari 2 skala yaitu, skala grit dan skala workplace well-being. Dalam penelitian ini Skala grit yang digunakan menggunakan skala yang dalam penelitian yang dilaksanakan oleh As-syauqi (2021) dengan judul Authoritative, Permissive, dan Authoritarian Parenting kaitannya dengan Grit Mahasiswa yang sesuai dengan aspek menurut Duckworth (2007) yaitu ketekunan usaha (perseverance) dan konsistensi minat (passion). Skala workplace well-being yang diguankaan dalam penelitian ini menggunakan skala dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawan (2022) yang berdujul Hubungan antara Job Demands dan Workplace Well-being Personel Direktorat Samapta Polda DIY. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis korelasi product moment dari Karl Pearson. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100% jumlah personel Bid TIK Polda DIY yang berjumlah 49 personel.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Fachrial dan Nuranisa (2022) menjelaskan bahwa individu yang memiliki grit tinggi, akan lebih tekun untuk bekerja dan tidak mudah menyerah jika mengalami kegagalan. Dalam suatu perusahaan, pasti terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi performa dari karyawannya untuk mencapai tujuan. Terdapat hubungan antara well-being dengan grit, hal tersebut dapat disimpulkan dari pernyataan studi saat ini menunjukkan beberapa temuan yang menunjukkan korelasi positif antara well-being dengan grit, dimana ketika tingkat well-being tinggi makan tingkat grit juga akan akan tinggi (Kannagara dkk., 2018). Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui hubungan antara workplace well-being dengan grit pada personel Bid TIK Polda DIY. Dari hasil pelaksanaan analisis data penelitian serta pelaksanaa pengujian hipotesis, dapat tarik kesimpulan bahwa variabel grit dan variabel workplace well-being memiliki hubungan yang positif pada personel Bid TIK Polda DIY.

Berdasarkan kategorisasi variabel grit personel Bid TIK Polda DIY sebesar 14.29% (7 personel) ada pada kategori tinggi, 81.63% (40 personel) ada pada kategori sedang dan 4.08% (2 personel) ada pada kategori rendah. Sedangkan kategorisasi variabel workplace well-being personel Bid TIK Polda DIY sebesar 100% (49 personel) berada pada kategori tinggi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata personel Bid TIK Polda DIY memiliki tingkat grit yang sedang serta tingkat workplace well-being yang tinggi.

Dari pengkategorian variabel tersebut, menunjukkan bahwa tingkat grit pada personel Bid TIK Polda DIY berada pada tingkatan sedang. Menurut Duckworth (2007) individu yang memiliki grit, akan mampu bertahan dalam melakukan suatu tujuannya walaupun menghadapi rintangan yang berat. Hal tersebut menunjukkan bahwa personel Bid TIK Polda DIY rata-rata memiliki kemauan dan kemampuan untuk mempertahankan tujuannya. Dengan tingkat grit pada rata-rata personel Bid TIK Polda DIY, akan memudahkan Bid TIK Polda DIY untuk mencapai tujuan dari organisasi dan melaksanakan tugas dari organisasi.

Sedangkan kategorisasi dari workplace well-being menunjukkan bahwa 100% personel Bid TIK memiliki tingkat wokrplace well-being yang tinggi. Dari kondisi tersebut, menunjukkan bahwa seluruh personel Bid TIK Polda DIY merasa sejahtera dan nyaman saat bekerja di Bid TIK Polda DIY. Menurut Agustin dan Maryam (2022) menjelaskan bahwa ketika seseorang memiliki tingkat workplace well-being tinggi maka akan memunculkan emosi positif sehingga menyebabkan seseorang menjadi lebih bahagia dan lebih produktif. Dengan adanya dukungan dari variabel ini, akan membantu personel Bid TIK Polda DIY dalam mencapai tujuan dari satuan kerja dan tujuannya pribadi.

Dalam penelitian ini dilaksanakan uji normalitas yang menujukkan distribusi penyebaran skala variabel grit dan variabel workplace well-being. Dalam pengujian ini diperoleh hasil bahwa dalam uji normalitas, skala dari kedua variabel menunjukkan hasil sebaran yang normal. Hal tersebut dapat dibuktikan memalui hasil analisis menujukkan nilai variabel grit Saphiro-Wilk = 0.976 dan (p) = 0.399 (p > 0.050) serta untuk variabel workplace well-being Saphiro-Wilk = 0.955 dan (p) = 0.057 (p > 0.050).

Selain uji normalitas, dalam penelitian ini juga dilaksanakan uji linieritas untuk mengetahui hubungan antar variabel. Dari proses uji linieritas antara grit dan workplace well-being pada personel Bid TIK Polda DIY menunjukkan hubungan yang linier dan berhubungan satu sama lain. Kesimpulan tersebut diperoleh dari hasil analisis yang menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel yang menunjukan skor F = 19.462 dengan p = 0.000 (p < 0.050).

Hasil analisis dari penelitian ini juga menunjukkan adanya korelasi antara grit dengan workplace well-being pada personel Bid TIK Polda DIY. Dimana hal tersebut dapat diketahui melalui nilai koefisien kedua variabel (rxy) = 0.541 dengan nilai signifikansi p = 0.000 (p < 0.050). Dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat workplace well-being maka akan semakin tinggi pula tingkat grit pada personel Bid TIK Polda DIY. Dan berlaku untuk sebaliknya, semakin rendah tingkat workplace well-being maka akan semakin rendah pula tingkat grit pada personel Bid TIK Polda DIY.

Penelitian ini dilaksanakan untuk melengkapi hubungan antara well-being dengan grit¸ hal tersebut dikarenakan belum adanya penelitian yang membahas mengenai hubungan antara workplace well-being dengan grit. Dikarenakan dengan hal tersebut, peneliti melakukan penjabaran pendapat para ahli berkaitan dengan studi yang sesuai dengan tujuan dari penelitian ini dan penjabaran aitem yang memiliki skor tinggi. Dari hasil perolehan data penelitian menunjukkan bahwa pada skala grit terdapat 2 aitem yang memiliki hasil yang tinggi. Aitem yang pertama adalah penyataan “Saya pekerja keras”, pada aitem ini sebagian besar subjek setuju dengan pernyataan tersebut. Dari hasil pengumpulan data tersebut menunjukkan bahwa seluruh personel Bid TIK Polda DIY merupakan individu yang pekerja keras. Sesuai dengan pernyataan dari Hariadi dkk. (2021) grit pada seseorang akan mendorong untuk terus bekerja keras dan bertahan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai tujuan.

Pernyataan yang memiliki rata-rata skor tinggi lainnya yaitu pernyataan “Sanggup mengatasi rintangan untuk menaklukkan tantangan penting”. Grit pada individu memampukan untuk mampu bekerja keras untuk menaklukan tantangan, mempertahankan minat meskipun ada kesulitan bahkan kegagalan yang terjadi (Hariadi dkk., 2021). Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa personel Bid TIK Polda DIY mampu mengatasi rintangan yang ada untuk mencapai tujuan jangka panjang dari satuan kerja atau tujuan dari masing-masing personel Bid TIK Polda DIY.

Sedangkan dari hasil pengumpulan data dari skala workplace well-being, menunjukkan bahwa hampir seluruh aitem menunjukkan nilai yang tinggi. Salah satu aitem yang menurut subjek sesuai dengan kondisi yang ada yaitu aitem nomor 3, dimana pernyataan tersebut adalah “lingkungan kerja membuat saya merasa nyaman”. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Bid TIK Polda DIY mampu memberikan kenyamanan kerja pada personelnya. Workplace well-being adalah variabel yang paling dengan dengan karyawan dan lingkungan kerja (Cholilah, I.R., 2019). Dari pernyataan ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja mendukung, maka workplace well-being pada pekerjanya juga akan tinggi.

Menurut Irawati dan Rustiana (2021) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang membantu dalam pekerjaan karena menunjukkan adanya komitmen dalam organisasi. Dari pernyataan tersebut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang merupakan faktor eksternal grit dan dalam penelitian ini diasumsikan sebagai workplace well-being memiliki pengaruh pada komitmen (grit) pekerja.

Dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Widodo dan Sriyono (2020) menjelaskan bahwa individu yang memiliki grit tinggi akan membuat individu terus-menerus ingin mencapai kinerja yang optimal untuk mendukung career adaptability, serta dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan terus berkembang. Dari hasil analisis data dan penjabaran pernyataan dari ahli dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa grit memiliki hubungan dengan lingkungan (workplace well-being).

Melalui prosedur penelitian dan analisis data yang telah dilaksanakan, penelitian ini telah mencapai tujuannya yaitu untuk mengetahui adanya hubungan yang positif dan saling signifikan antara grit dan workplace well-being pada personel Bid TIK Polda DIY. Berkaitan dengan hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dari penelitian ini diterima.

**KESIMPULAN**

 Berdasarkan dari hasil pembahasan dan penelitian yang telah dilaksanakan, peneliti dapat menarik kesimpulan dari hipotesis penelitian hubungan *grit* dengan *workplace well-being* dapat diterima. Terdapat hubungan yang positif antara *grit* dengan *workplace well-being* pada personel Bid TIK Polda DIY. Kesimpulan tersebut dapat dibuktikan dari koefisien korelasi hubungan (rxy) = 0.541 dengan nilai signifikansi p = 0.00 (p < 0.050). Dimana semakin tinggi tingkat *workplace well-being* maka semakin tinggi pula tingkat *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY. Begitu pula semakin rendah tingkat *workplace well-being* maka semakin rendah pula tingkat *grit* pada personel Bid TIK Polda DIY.

**DAFTAR PUSTAKA**

Agustin, I. & Maryam, E. W. (2022). Workplace well-being pada karyawan PT x di Sidoarjo. Academia Open, 6, 6-11.

Ali, F. (2020). *Transfor-motion: Membentuk kepemimpinan efektif menuju sukses pribadi dan organisasi*. Jawa Timur: Caremedia Communication.

Aminullah, M. & Ali, M. (2020). Konsep pengembangan diri dalam menghadapi perkembangan teknologi komunikasi era 4.0. Komunike, 9(1), 1-23.

As-Syauqi, M.Q. 2020. Authoritative, permissive, dan authoritarian parenting style kaitannya dengan grit mahasiswa. skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Pekanbaru.

Bartels, A. L., Peterson, S. J., & Reina, C. S. (2019). Understanding well-being at work: development and validation of the eudaimonic workplace-wellbeing scale. PloS ONE, 14(4), 1-21. <https://doi.org/10/1371/journal.pone.0215957>

Cholilah, I. R., (2019). Workplace well-being berkontribusi dalam meningkatkan engagement karyawan. Al-Tatwir, 6(1), 77-88.

Cnbcindonesia.com. (2021, 1 Juni). Hari bhayangkara 2021, ini sederet pesan jokowi kepada polri.<https://www.cnbcindonesia.com/news/20210701101517-4-257338/haribhayangkara-2021-ini-sederet-pesan-jokowi-kepada-polri>

DetikNews. (2021, 1 Juli). Hari Bhayangkara, Jokowi Minta Polri Berwajah Ramah hingga Presisi. <https://news.detik.com/berita/d-5626777/hari-bhayangkara-jokowi-minta-polri-berwajah-ramah-hingga-presisi>

Duckworth, A., L., Peterson, C., Matthews, M., D., & Kelly, D., R. (2007). Grit:
Perseverance and passion for long-term goals. journal of personalit andsocial psychology, 92(6), 1087-1101.

Duckworth, A., L. & Winkler., l.E. (2015). Grit. In J.D. Wright (Ed.). InternationalEncyclopedia of the Social and Behavioral Sciences. Oxford, UK: Elsevier.

Duckworth, A. L. (2018). Grit: Kekuatan passion + kegigihan. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Fachrial, L. A. & Nuranisa, R. (2022). Hubungan grit dan keterikatan kerja pada karyawan generasi milenial. Syntax Literate, 7(10), 15620-15631.

Harahap, R. (2017). Analisa kepuasan kerja karyawan di CV. Rezeki Medan. Jurnal Manajemen Tools, 8(2), 97-102.

Hariadi, L., Putri, S. A. P., Putri, & Sunaryono, J., (2021). Hubungan antara growth mindset dengan grit pada mahasiswa unaki yang telah bekerja. Jurnal IMAGE, 1(2), 73-84.

Imama, F., Balgies, S., Silvia, R.I., & Kamilaini, L., S. (2021). Gaya kepemimpinan dalam pengawasan kerja internal KPK terhadap kedisiplinan kerja dan *wokrplace well-being* pegawai. *Journla of Management Studies*, 15(1), 58-72.

Irawati, L. & Rostiana. (2021). Grit, persepsi dukungan organisasi, karakteristik pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kualitas hidup. Jurnal Manajemen danOrganisasi (JMO), 12(2), 89-98.

Jonathan, H. & Hadiwono, A. (2020). Tempat pengembangan grit. *JURNAL STUPA*. 2(2). 2067-2078.

Kannagara, 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. *Grit in University Students*, 9(1539), 1-15

Kim, M., Lee, J., & Kim, J. (2019). The role of grit in enhancing job performance of frontline employees: The moderating role of organizational tenure.
Advances in Hospitality and Leisure, 15, 61-84.

Kominfo.go.id. (2021, 1 Juli). Presiden minta polri terus aktif dukung kebijakan penanganan pandemi.
<https://www.kominfo.go.id/content/detail/35386/presiden-minta-polri-terusaktif-dukung-kebijakan-penanganan-pandemi/0/berita>

Kompas.com. (2020, 2 Juli). Arahan presiden jokowi untuk polri pada hut ke-74 bhayangkara. <https://nasional.kompas.com/read/2020/07/02/11565541/arahan-presiden-jokowi-untuk-polri-pada-hut-ke-74-bhayangkara>

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja
terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2),170-183.

Page, K. (2005). Subjective Wellbeing in the Workplace. Thesis. School Of
Psychology Faculty of Health and Behavioral Sciences Deakin University.

Perpol. (2018). Perpol Nomor 14 Tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja Kepolisian Daerah. Jakarta. Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Rahmawan, W.A. (2020). Hubungan antara job demands dan workplace well-being personel
Direktorat Samapta Polda DIY. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. Yogyakarta

Rufianti, N. & Prahara, S.A. (2021). Hubungan antara grit dengan work engagement pada anggota kepolisian Dit Samapta Polda Daerah x. Naskah Publikasi Program Studi Psikologi, 1-6.

Singh, J. & Chopra, V., G. (2018). Workplace spirituality, grit and work engagement. Asia-Pasific of Management Research and Innovation, 14(1-2), 50-59.

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. Bandung: Alfabeta.

Suzuki, Y., Tamesue, D., Asahi, K., & Ishikawa, Y. (2015). Grit and work engagement: A cross-sectional study. PLOS ONE, 1-11.

Vivekanada, N. L. A. (2017). Studi Deskriptif mengenai *Grit* pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha Bandung. *Humanitas*, 1(3), 183-196

Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Employee grit development based on talent
management. Journal of Applied Business and Economics, 6(3), 173–180.