

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Generasi milenial adalah generasi yang lahir saat teknologi informasi telah berkembang pesat (Wasiyem, dkk. 2021). Generasi Y atau generasi milenial lahir antara awal dekade 1980-an hingga awal dekade 2000-an (Haroviz, 2012). Teknologi digital merasuki kegiatan hari-hari, dari bangun hingga tidur (Wasiyem, dkk. 2021). Aini (dalam Hidayati, Jufri, & Indahari, 2017) mencatat bahwa generasi milenial berjumlah sekitar dua kali lipat dari generasi X dan mengambil alih sumber daya manusia di berbagai sektor. Sebuah studi Robert Half International pada tahun 2008 menemukan bahwa generasi milenial adalah generasi terbesar yang pernah ada dengan 79,8 juta anggota. Sebuah studi Robert Half International pada tahun 2008 menemukan bahwa generasi milenial adalah generasi terbesar yang pernah ada dengan 79,8 juta anggota. Berdasarkan statistik sensus Badan Pusat Statistik (BPS) di websitenya. Menurut go.id (2020), Indonesia di urutan keempat dunia dengan jumlah 270.203.917 jiwa dan 69.699.972 generasi milenial atau 25,80% dari keseluruhan penduduk. Pada tahun tersebut, sebagian besar generasi milenial akan memasuki usia produktif, sehingga menyumbang 50% angkatan kerja global. Aini (dalam Hidayati, Jufri, & Indahari, 2017) mencatat bahwa generasi milenial berjumlah sekitar dua kali lipat dari generasi X dan mengambil alih sumber daya manusia di berbagai sektor. Menurut publikasi Sakernas Agustus 2024 dan Februari 2025, generasi milenial merupakan kelompok usia produktif terbanyak di angkatan

kerja Indonesia. Sakernas menunjukkan bahwa kelompok usia milenial konsisten menjadi kelompok dominan.

Meski generasi ini terkenal dengan kemampuan belajar yang cepat, kreativitas, dan inovasi, individu juga menghadapi tantangan untuk tetap bertahan dalam menghadapi tekanan kerja dan tuntutan yang semakin tinggi. Oleh karena itu, selain kemampuan teknologi yang mumpuni, karyawan generasi milenial juga perlu mengembangkan karakter *Grit* dalam dirinya, karena karakter *Grit* yang kuat berhubungan positif dengan komitmen karier karyawan milenial, memberikan dampak pada kinerja dan pencapaian tujuan mereka di tempat kerja (Tania Dwi Crisanti, 2019). Ketekunan (*Grit*) dapat membantu orang menyadari bahwa kesuksesan bergantung pada lebih dari sekedar kecerdasan (Hochanadel & Finamore, 2015). Duckworth (2007) mendefinisikan *grit* sebagai ketekunan ataupun kegigihan. Duckworth (2007) mengemukakan bahwa *grit* memiliki dua aspek yaitu konsistensi minat (*consistency of interest*) dan ketekunan usaha (*perseverance*). Konsistensi minat (*passion*) adalah seberapa konsisten seseorang bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan, sedangkan ketekunan adalah sejauh mana intensitas upaya seseorang untuk mencapai tujuannya. Manusia memerlukan usaha yang gigih dan maksimal untuk mencapai tujuannya (Duckworth, 2007).

Penelitian Agrawal dkk. (2022) menunjukkan bahwa tingkat *grit* yang rendah berkaitan dengan rendahnya kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja, yang dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan meningkatnya kecenderungan untuk berhenti bekerja. American Bar Association (ABA)

melaporkan dalam situsnya, americanbar.org (2023), bahwa *grit* yang buruk dapat menurunkan kinerja, moral, dan produktivitas tim. Apriananda et al. (2023) menunjukkan bahwa tingkat ketekunandapat memprediksi tingkat retensi karyawan di tempat kerja. Menurut Rodriguez dkk. (2019) karakteristik karyawan milenial yang cenderung menginginkan segala sesuatu secara instan, kurang sabar dan kurang mampu menghadapi situasi yang berat mengarah pada asumsi bahwa karyawan generasi milenial memiliki tingkat ketekunan (*grit*) yang rendah. Akibat ketidaksabaran generasi milenial, kurangnya ketangguhan, dan preferensi terhadap kepuasan yang cepat, stereotip bahwa generasi kurang memiliki *grit* telah mengakar dalam dunia kerja (Rodriguez, Boyer, Fleming, Cohen, 2019). Menurut C-Suite Analytics (2024), generasi milenial memiliki tingkat *grit* yang lebih rendah dibandingkan generasi lainnya. Selanjutnya penelitian Crisanti (2024) menunjukkan bahwa tingkat *grit* pada karyawan milenial berada dalam kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa meskipun karyawan memiliki kemampuan untuk bertahan dan tetap konsisten terhadap tujuan jangka panjang, namun tingkat ketekunandan ketekunan tersebut belum tergolong tinggi. Artinya, masih terdapat ruang untuk penguatan *grit* agar karyawan dapat lebih tangguh dalam menghadapi tantangan karier di masa depan. Menurut penelitian Riyadi et al. (2023) menunjukkan bahwa karyawan generasi milenial memiliki tingkat *grit* yang belum optimal, ketika *grit* mereka rendah, keterlibatan kerja menurun. Oleh karena itu, penguatan *grit* pada karyawan milenial sangat penting agar mereka lebih tahan banting, konsisten, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas jangka panjang di lingkungan kerja.

Wawancara terhadap 10 pekerja milenial pada Oktober 2024, menunjukkan bahwa dua aspek *grit* yaitu konsistensi minat dan ketekunan usaha, berperan penting dalam ketahanan responden menghadapi tantangan di dunia kerja.

Wawancara terhadap 10 karyawan milenial pada Oktober 2024, menunjukkan bahwa dua aspek *grit* yaitu konsistensi minat dan ketekunan usaha, berperan penting dalam ketahanan responden menghadapi tantangan di dunia kerja.

Responden pertama, yang bekerja sebagai karyawan divisi kreatif di perusahaan media, menunjukkan semangat yang stabil terhadap bidang yang digeluti, dan tetap bertahan meskipun menghadapi revisi berulang. Responden kedua, yang bekerja sebagai karyawan bagian pengembangan SDM di perusahaan pendidikan, menyampaikan bahwa memiliki tujuan jangka panjang dalam membantu sesama membuatnya tetap gigih walau pekerjaan sering menuntut secara emosional.

Responden ketiga, yang bekerja sebagai karyawan konten digital di startup teknologi, berupaya terus mengasah kemampuannya karena merasa memiliki keterikatan dengan dunia tulis-menulis, sehingga mampu menghadapi penolakan klien tanpa kehilangan arah. Responden keempat, yang bekerja sebagai karyawan layanan pelanggan di perusahaan e-commerce, menganggap tekanan dan komplain pelanggan bukan sebagai hambatan, melainkan tantangan yang perlu dihadapi dengan kesabaran dan konsistensi. Responden kelima, yang bekerja sebagai karyawan analis data di perusahaan riset pasar, menggambarkan harapan akan masa depan yang lebih baik sebagai alasan untuk terus bertahan dan memperdalam kemampuan, walau pekerjaan seringkali rumit dan melelahkan. Responden keenam, yang bekerja sebagai karyawan divisi CSR di perusahaan sosial, menyatakan bahwa

pengalaman hidup membentuk tekad untuk tetap tangguh dalam menghadapi berbagai permasalahan sosial yang kompleks. Responden ketujuh, yang bekerja sebagai karyawan operasional di perusahaan food & beverage, menunjukkan antusiasme yang tidak surut terhadap profesinya, dan terus berusaha memberikan pelayanan terbaik meski pekerjaan dilakukan dalam ritme yang cepat dan berulang. Responden kedelapan, yang bekerja sebagai karyawan IT di perusahaan jasa digital, menceritakan tentang kebiasaannya mencoba menyelesaikan kesalahan berulang dalam pemrograman tanpa menyerah, karena merasa pekerjaan ini sejalan dengan ketertarikan pribadinya. Responden kesembilan, yang bekerja sebagai karyawan administrasi di perusahaan manufaktur, menilai bahwa budaya kerja yang menekankan keuletan membuatnya tetap bertahan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif, sekalipun terasa monoton. Sementara itu, responden kesepuluh, yang bekerja sebagai karyawan divisi kreatif visual di perusahaan periklanan, menggambarkan ketekunandalam menghasilkan karya terbaik meskipun harus bekerja dalam cuaca buruk atau menghadapi klien yang kurang kooperatif.

Grit sangat penting dimiliki oleh seorang karyawan karena dapat menumbuhkan daya juang yang digunakan dalam mencapai target dari perusahaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan (Kim, Lee and Kim, 2019). Seseorang dengan *grit* yang tinggi akan dapat mencapai kesuksesan yang lebih dibandingkan dengan seseorang dengan *grit* yang kurang (Duckworth, 2014). Hal ini membuat individu mampu fokus pada tujuannya, tidak mudah teralihkan, dan memiliki ketekunandalam berusaha mencapainya (Duckworth & Quinn, 2009). Setiap orang mempunyai tingkat *grit* yang berbeda-beda karena itu adalah salah satu atribut

kepribadian yang mana menentukan perilaku di berbagai situasi. *Grit* telah mendapat perhatian besar dan merupakan prediktor penting bagi pencapaian dan kesuksesan jangka panjang. *Grit* diperlukan di dunia kerja dan bidang militer, penjualan, sekolah menengah, dan perkawinan (Agrawal, dkk. 2022). Bagi organisasi, *grit* memberikan arahan bagi pembentukan ekosistem di tempat kerja, meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja (Agrawal, dkk. 2022). Selain itu, sangat penting untuk memilih karyawan yang memiliki *grit* tinggi untuk mengembangkan budaya (Duckworth, 2018). *Grit* bermanfaat bagi pengembangan diri (Duckworth, 2018) dan kesuksesan karier (Popoola & Karadas, 2022). Perusahaan yang berfokus pada pengembangan *grit* di kalangan karyawannya dapat melihat peningkatan yang signifikan dalam beberapa aspek kunci, seperti disiplin kerja, kualitas pelayanan, dan kualitas kinerja. Ketika karyawan memiliki *grit* yang kuat, individu lebih mungkin untuk menunjukkan dedikasi dalam menyelesaikan tugas-tugas individu tepat waktu dan dengan standar kualitas yang tinggi. Hal ini mengurangi masalah disiplin kerja, di mana karyawan yang memiliki *grit* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kehadiran yang lebih baik, menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu diawasi terus-menerus, serta menunjukkan kemampuan untuk mengelola waktu dan tanggung jawab dengan lebih baik.

Duckworth (2016) mengemukakan bahwa *grit* dipengaruhi oleh terbagi menjadi dua faktor yakni faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup *interest, practice, hope, dan purpose*, lalu faktor eksternal yang mempengaruhi *grit* yaitu *parenting, the playing field of grit, dan a culture of grit*. Nugroho (2021) mengatakan generasi milenial yang memiliki keuletan atau ketekunan (*grit*) mampu

mengatasi tantangan ketenagakerjaan. Pekerja milenial yang lebih teliti mempunyai kemungkinan lebih kecil untuk gagal dan menyerah, dan bahkan mungkin menjadi penghalang bagi peningkatan upaya individu untuk mencapai tujuan (Tiara & Rostiana, 2018). Nugroho (2021) mengklaim bahwa generasi milenial dengan *grit* yang buruk kurang memiliki manajemen mandiri di tempat kerja. Millennial lesu, cepat menyerah, dan kesulitan mencapai tujuan perusahaan (Tiara & Rostiana, 2018). Penelitian Lee dan Duckworth (2018), pekerja yang memiliki ketekunanyang tinggi akan lebih mungkin untuk mempertahankan kinerja individunya bahkan ketika mereka berada di bawah tekanan atau menghadapi kesulitan. Selain itu, *grit* dikaitkan dengan kesuksesan akademis dan kemampuan untuk bangkit kembali dari kemunduran, menurut penelitian Muenks dkk. (2020).⁴ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Smallets dkk. (2017), individu yang menunjukkan tingkat *grit* yang tinggi cenderung mencapai hasil yang lebih baik.

Orang yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi cenderung memiliki tingkat efikasi diri yang lebih tinggi, Wolters dan Hussain (2015). *Grit* merupakan atribut karakter yang meningkatkan efikasi diri, atau rasa percaya diri yang dimiliki seseorang terhadap bakat dan kemampuannya. Selanjutnya, salah satu faktor *grit* yaitu *hope* mempengaruhi *self-efficacy*. Menurut Syder (2002), *hope* adalah proses kognitif yang melibatkan penetapan tujuan yang jelas, pencarian strategi untuk mencapainya, dan keyakinan bahwa tujuan itu dapat dicapai. Dalam hubungannya dengan *self-efficacy*, harapan (*hope*) memungkinkan individu untuk tetap percaya pada kemampuan individu untuk mengatasi kesulitan, yang pada gilirannya

meningkatkan keyakinan individu dalam kemampuan untuk sukses di tempat kerja (Bandura, 1997).

Self-efficacy merupakan keyakinan diri individu terhadap kemampuan atau kompetensi pada dirinya untuk menghadapi keadaan yang menantang, Bandura (1997). Bandura (Feist & Feist, 2017) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah rasa yakin dalam diri individu atas kemampuannya dalam menyelesaikan masalah dalam lingkungannya. Lebih lanjut, keyakinan inilah yang kemudian berpengaruh atas tindakan yang akan diambil, seberapa besar usaha yang akan dilakukan, selama apa dia akan berusaha serta bagaimana orang tersebut bertahan dalam menghadapi kegagalan dalam masalahnya. Rasa kecukupan, efisiensi, dan kompetensi dalam menyelesaikan berbagai tantangan hidup inilah yang disebut Schultz (1994) sebagai *self-efficacy*. Selanjutnya Ralf Schwarzer (1992) menggambarkan *self-efficacy* sebagai ekspektasi kontrol pribadi yang mencerminkan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mempengaruhi peristiwa dalam hidupnya. Menurut Schwarzer, individu yang percaya bahwa dirinya mampu menyebabkan suatu peristiwa cenderung menjalani kehidupan yang lebih aktif dan mandiri. Keyakinan 'saya bisa' ini mencerminkan rasa kontrol atas lingkungan dan diri sendiri. Bandura, (1997) menyebutkan *self-efficacy* ditentukan oleh tiga dimensi atau aspek yaitu *magnitude* atau *level*, *strength*, dan *generality*. Sedangkan Baron (dalam Sutisna, dkk. 2020) mengemukakan bahwa ada tiga aspek-aspek efikasi diri yaitu *self-efficacy* akademis, *self-efficacy* sosial dan *self-regulatory Self-efficacy*.

Studi oleh De La Cruz et al. (2021) menemukan bahwa *grit* berperan dalam meningkatkan *self-efficacy*, yang selanjutnya mendorong motivasi intrinsik dan kesiapan individu untuk melakukan perubahan positif, seperti meningkatkan partisipasi dalam aktivitas fisik. Selanjutnya, penelitian oleh Nasrulloh et al. (2024), menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *grit* yang tinggi lebih mampu menyesuaikan pekerjaan mereka untuk meningkatkan makna dan keterlibatan kerja, yang pada gilirannya memperkuat keyakinan mereka terhadap keyakinan diri (*self-efficacy*). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Padial-Ruz, Viciano-Garófano, dan Zagalaz-Sánchez (2021) dalam jurnal *Frontiers in Psychology*, terdapat hubungan dinamis antara *grit* dan *self-efficacy*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *grit* secara signifikan berkorelasi positif dengan *self-efficacy*. Individu yang memiliki *grit* tinggi cenderung memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi pula, yang kemudian mendorong jenis motivasi yang lebih otonom serta kesiapan yang lebih besar untuk melakukan perubahan perilaku, khususnya dalam konteks aktivitas fisik. Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa *self-efficacy* bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *grit* dan motivasi. Artinya, semakin tinggi *grit* seseorang, semakin tinggi pula *self-efficacy* yang dimilikinya, yang pada akhirnya akan memperkuat motivasi untuk bertindak dan bertahan dalam proses pencapaian tujuan. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa *grit* dan *self-efficacy* saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain dalam membentuk perilaku yang gigih dan percaya diri. Keduanya menjadi fondasi penting dalam proses individu untuk tetap konsisten, termotivasi secara intrinsik, dan siap menghadapi perubahan atau tantangan yang ada.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti ingin mengetahui lebih lanjut apakah ada hubungan antara *self efficacy* dengan *grit* pada karyawan milenial ?

B. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Tujuan penelitian guna melihat apakah ada hubungan antara *self-efficacy* dengan *grit* pada karyawan milenial.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa menjadi sumbangan terhadap pengembangan ilmu psikologi, khusus nya di bidang psikologi industri dan organisasi.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa membantu organisasi dengan memberikan pengetahuan tentang pentingnya keyakinan diri (*self-efficacy*) dalam membentuk ketekunan (*grit*) untuk mengembangkan karyawan yang lebih mampu bertahan dan menyelesaikan tugas dalam jangka panjang, meskipun menghadapi tantangan.