

**HUBUNGAN ANTARA KADAR *GRIT* DENGAN TINGKAT *CAREER*
COMMITMENT PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.

Dra. Dyah Kusmarini, *Psych*

Disusun Oleh:

Mellisa Leviani Philander

Q11116303



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2021

**HUBUNGAN ANTARA KADAR *GRIT* DENGAN TINGKAT *CAREER*
COMMITMENT PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:
Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.
Dra. Dyah Kusmarini, *Psych*

Disusun Oleh:
Mellisa Leviani Philander
Q11116303



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR

2021

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA KADAR GRIT DENGAN TINGKAT CAREER
COMMITMENT PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR**

disusun dan diajukan oleh:

**MELLISA LEVIANI PHILANDER
Q11116303**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal 10 Februari 2021

Menyetujui,

Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi.	Ketua	
2.	Mayenrisari Arifin, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Sekretaris	
3.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
4.	Umniyah Saleh, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	
5.	Dra. Dyah Kusmarini, Psych	Anggota	
6.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog.	Anggota	

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset
dan Inovasi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. dr. Irfan Idris, M.Kes
NIP. 19671103 199892 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

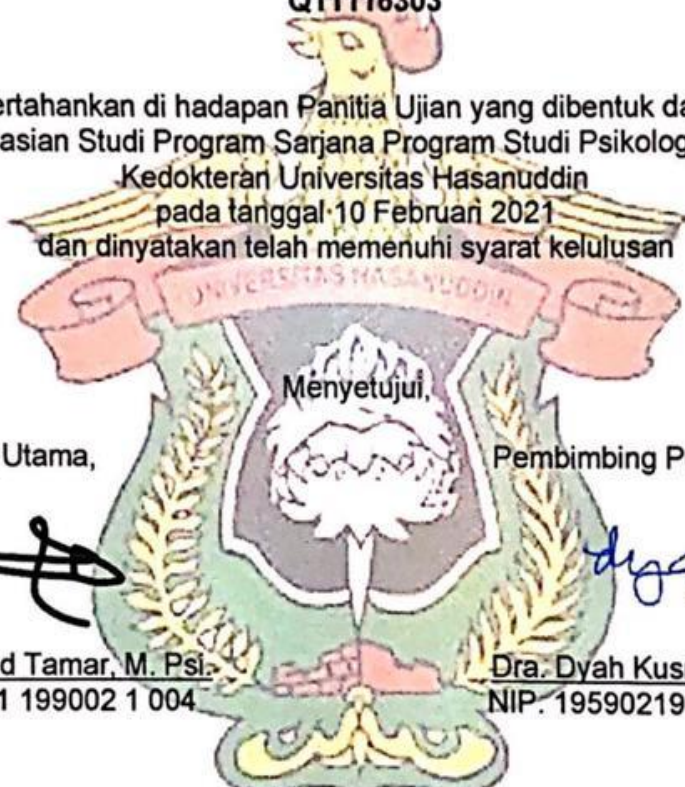
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KADAR *GRIT* DENGAN TINGKAT *CAREER COMMITMENT* PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR

disusun dan diajukan oleh:

Mellisa Leviani Philander
Q11116303

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin pada tanggal 10 Februari 2021 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan



Menyetujui,

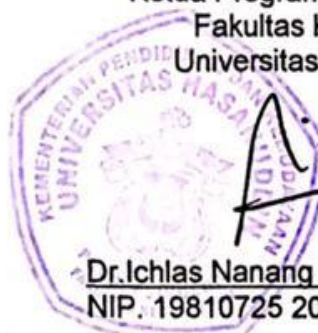
Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,

Dr. Muhammad Tamar, M. Psi.
NIP. 19641231 199002 1 004

Dra. Dyah Kusmarini, Psych
NIP. 19590219 198609 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A.
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mellisa Leviani Philander
NIM : Q11116303
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

HUBUNGAN ANTARA KADAR GRIT DENGAN TINGKAT CAREER COMMITMENT PADA KARYAWAN BANK DI KOTA MAKASSAR

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 10 Februari 2021

Yang Menyatakan



Mellisa Leviani Philander

ABSTRAK

Mellisa Leviani Philander, Q11116303, Hubungan antara Kadar *Grit* dengan Tingkat *Career Commitment* pada Karyawan Bank di Kota Makassar, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2021.

xv + 64 halaman + 7 lampiran

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kadar *grit* dengan tingkat *career commitment* pada karyawan bank di Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 70 orang karyawan bank di Kota Makassar. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah *Grit Scale* dan *The Commitment Career Measure (CCM)*. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji statistik *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kadar *grit* dengan tingkat *career commitment* pada karyawan bank di Kota Makassar (Sig. 0,00, $r = 0,533$). Hubungan antara kedua variabel ini bersifat positif, yang artinya semakin tinggi kadar *grit* yang dimiliki individu, maka semakin tinggi tingkat *career commitment* yang dimiliki.

Kata Kunci: Kadar *Grit*, Tingkat *Career Commitment*, Karyawan Bank
Daftar Pustaka, 51 (1971-2020)

ABSTRACT

Mellisa Leviani Philander, Q11116303, Relationship between Grit and Career Commitment on Bank Employee in Makassar, Undergraduate Thesis, Department of Psychology, Medical Faculty, Hasanuddin University, Makassar, 2021.

xv + 64 pages + 7 attachments

This study aims to examine the relationship between grit and career commitment on bank employee in Makassar. This research use a quantitative method with correlational design. The sample in this study were 70 bank employee in Makassar. namely The instruments used in this study were grit scale and the commitment career measure (CCM). The data analysis technique used is pearson product moment statistic analysis. Result of this study was there is significant relationship between grit and career commitment on bank employee in Makassar. The relationship between these variable has a positive relationship direction, which means that the higher the grit level of a person, the higher the career commitment level they have.

Keywords: Grit, Career Commitment, Bank Employee
Bibliography, 51 (1971-2020)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan antara Kadar *Grit* dan Tingkat *Career Commitment* pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan X di Makassar” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi di Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin. Puji syukur kepada Tuhan atas kesehatan dan rezeki yang diberikan selama proses pengerjaan skripsi ini.

Proses pengerjaan skripsi merupakan salah satu bagian dalam perjalanan hidup penulis yang memiliki sangat banyak makna. Skripsi menjadi fasilitas bagi penulis untuk berproses menjadi pribadi yang lebih baik. Penulis sangat bersyukur atas segala pengalaman dan pembelajaran selama proses pengerjaan skripsi ini. Penulis juga menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan serta dukungan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Maka dari itu, penghargaan dan ucapan terima kasih yang penulis ucapkan kepada:

- 1) Kedua orang tua penulis yang selalu mendoakan dan mendukung selama proses menyelesaikan studi. Terima kasih banyak atas doa dan dukungan yang diberikan selama ini. Terima kasih telah bersedia mendengarkan keluh kesah penulis selama berproses di Prodi Psikologi.
- 2) Saudara-saudara penulis, Ce Fani, ce Susan, dan Jesslyn, yang bersedia menyemangati dan mendukung penulis selama proses menyelesaikan studi. Terima kasih banyak atas dorongan dan semangat yang diberikan kepada penulis. *You know that i really love all of you, guys.*

- 3) Bapak Dr. Muhammad Tamar, M.Psi., selaku Pembimbing I penulis yang selalu memberikan perhatian, dukungan, dan arahan selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih atas waktu dan bimbingan kepada penulis selama berproses dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Bapak senantiasa diberikan kesehatan.
- 4) Ibu Dyah Kusmarini, *Psych.*, selaku Pembimbing II yang selalu memberikan dukungan, semangat, dan umpan balik selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih atas segala pembelajaran yang diberikan kepada penulis selama ini. Terima kasih atas bimbingan yang diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih baik selama berproses di Prodi Psikologi. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan.
- 5) Ibu Umniyah Saleh, selaku Pembimbing Akademik yang selalu memberikan perhatian, semangat, dan dukungan kepada penulis selama berproses di Prodi Psikologi. Terima kasih atas dampingan dan arahan Ibu selama penulis berada di Prodi Psikologi, serta segala perhatian yang diberikan kepada penulis. Semoga Ibu senantiasa diberikan kesehatan.
- 6) Seluruh dosen, staff, dan Komunitas Psikologi Unhas yang telah memberikan pengalaman bagi penulis selama berproses menjadi mahasiswa Psikologi. Terima kasih atas segala ilmu yang diberikan kepada penulis, serta umpan balik yang diberikan kepada penulis yang membantu untuk mengarahkan menjadi Sarjana Psikologi yang sesuai fitrah.
- 7) Sahabatku, Erica Wagiri, yang selalu bersedia mendengarkan keluh kesahku. Terima kasih banyak atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada penulis selama ini. Terima kasih telah bersedia membaca dan memahami isi

skripsi penulis, serta memberikan masukan, walaupun berasal dari jurusan yang berbeda. *We know each other better than we can expect.*

- 8) Sahabat-sahabat seperjuanganku, Icha, Alif, Dila, Edo, dan Nanda, yang selalu memberikan dukungan dan bersedia memberikan saran kepada penulis yang berkaitan dengan skripsi. Terima kasih bersedia menjawab segala pertanyaan yang diberikan oleh penulis. *Love you guys.*
- 9) Teman-teman satu bimbingan, Alif, Dila, Ayach, dan Ayu, yang selalu memberikan dukungan dan semangat kepada penulis. Terima kasih untuk penguatan yang diberikan selama penulis berproses.
- 10) Teman-teman INS16HT yang tidak dapat saya sebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas kebersamaannya selama berproses di Prodi Psikologi. *See you on top, guys.*
- 11) Responden yang bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner. Terima kasih banyak atas kesediaannya. Semoga kalian senantiasa diberkati oleh Tuhan.
- 12) Seluruh pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian skripsi yang tidak dapat disebutkan satu-persatu. Terima kasih banyak atas segala bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, 10 Februari 2021

Mellisa Leviani Philander

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Persoalan	6
C. Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian	7
1. Maksud.....	7
2. Tujuan	7
3. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Organisasi.....	8
1. Definisi Organisasi	8
2. Karakteristik Organisasi	10
3. Definisi Bekerja.....	11
4. Definisi Orang Bekerja	12
B. <i>Grit</i>	13
1. Definisi <i>Grit</i>	13
2. Dimensi <i>Grit</i>	13
3. Karakteristik Psikologis Individu yang Memiliki <i>Grit</i>	14
C. Karir	15
1. Definisi Karir	15
2. <i>Career Commitment</i>	17
D. Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	21
E. Kerangka Konseptual	24
BAB III MATERI DAN METODE	26
A. Materi	26
1. <i>Grit</i>	26

2. <i>Career Commitment</i>	26
B. Metode	27
1. Pendekatan Penelitian.....	27
2. Populasi dan Sampel	27
3. Hipotesis.....	27
4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
5. Uji Validitas dan Reliabilitas	29
6. Teknik Analisis Data.....	31
C. Prosedur Penelitian.....	32
1. Tahap Penyusunan Proposal Penelitian.....	32
2. Tahap Persiapan Penelitian	33
3. Tahap Pengumpulan Data	33
4. Tahap Pengolahan Data.....	33
5. Tahap Penyusunan Laporan Hasil Penelitian	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
A. Profil Responden Secara Keseluruhan Berdasarkan Data Pribadi	35
1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	36
3. Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	37
4. Simpulan.....	38
B. Profil Responden Berdasarkan Kadar <i>Grit</i>	38
1. Profil Kadar <i>Grit</i> Responden Secara Keseluruhan	38
2. Profil Kadar <i>Grit</i> Responden Berdasarkan Profil Responden (Usia)	40
3. Simpulan.....	41
C. Profil Responden Berdasarkan Tingkat <i>Career Commitment</i>	42
1. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Secara Keseluruhan	42
2. Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Responden Berdasarkan Identitas Diri	44
3. Simpulan.....	47
D. Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	48
1. Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i> Secara Keseluruhan	48
2. Hubungan antara Dimensi <i>Grit</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	50
3. Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Dimensi <i>Career Commitment</i>	51
E. Diskusi.....	53
F. Limitasi Penelitian.....	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63

B. Saran	64
1. Untuk Penelitian Lebih Lanjut	64
2. Untuk Karyawan Bank	64
3. Untuk Bank	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Keterangan Kerangka Konseptual	24
Tabel 3.1 <i>Blueprint</i> Skala <i>Grit</i>	29
Tabel 3.2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Career Commitment</i>	29
Tabel 3.3 Kriteria Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach's Alpha</i>	30
Tabel 3.4 Interpretasi Kekuatan Hubungan antara Dua Variabel	32
Tabel 3.5 <i>Timeline</i> Prosedur Kerja	34
Tabel 4.1 Deskriptif <i>Grit</i> Secara Keseluruhan	39
Tabel 4.2 Penormaan <i>Grit</i> Secara Keseluruhan	39
Tabel 4.3 Deskriptif <i>Career Commitment</i> Secara Keseluruhan	42
Tabel 4.4 Penormaan <i>Career Commitment</i> Secara Keseluruhan	42
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	48
Tabel 4.6 Hasil Uji Linearitas	49
Tabel 4.7 Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	49
Tabel 4.8 Hubungan antara Dimensi <i>Persistence of Interest</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	50
Tabel 4.9 Hubungan antara Dimensi <i>Perseverance of Effort</i> dengan Tingkat <i>Career Commitment</i>	50
Tabel 4.10 Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Dimensi <i>Career Identity</i>	51
Tabel 4.11 Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Dimensi <i>Career Planning</i>	52
Tabel 4.12 Hubungan antara Kadar <i>Grit</i> dengan Dimensi <i>Career Resilience</i>	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	36
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan	37
Gambar 4.4 Profil Kadar <i>Grit</i> Secara Keseluruhan	39
Gambar 4.5 Profil Kadar <i>Grit</i> Berdasarkan Usia	40
Gambar 4.6 Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Secara Keseluruhan.....	43
Gambar 4.7 Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Gambar 4.8 Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Berdasarkan Usia.....	45
Gambar 4.9 Profil Tingkat <i>Career Commitment</i> Berdasarkan Status Pernikahan	46

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Skala Penelitian
- Lampiran 2. Uji Asumsi Penelitian
- Lampiran 3. Hasil Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*
- Lampiran 4. Persetujuan Alat Ukur
- Lampiran 5. Surat Persetujuan Pengambilan Data

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap individu diciptakan unik dan diberikan kemampuan, sebagai bekal untuk mencapai fitrah yang telah ditetapkan oleh Tuhan. Dalam proses untuk mencapai fitrah tersebut, individu perlu memenuhi kebutuhan dasarnya terlebih dahulu, yang dapat diperoleh dengan bekerja. Bekerja merupakan aktivitas spesifik yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh bayaran (Brown & Lent, 2013).

Seiring berjalannya waktu, terdapat pergeseran makna terhadap bekerja. Bekerja yang awalnya dimaknai hanya untuk memperoleh gaji untuk memenuhi kebutuhan hidup, berubah menjadi bekerja sebagai karir, yang perlu dikembangkan. Bekerja menjadi sarana bagi individu untuk mencapai fitrahnya. Walaupun tidak semua individu telah mengalami pergeseran makna ini, kontribusi individu dalam bekerja cenderung lebih baik ketika individu memandang bekerja sebagai karir (Brown & Lent, 2013).

Karir didefinisikan sebagai pengisian hidup individu, yang diimplementasikan ke dalam peran-peran yang dijalani individu dalam hidupnya. Peran yang dijalani individu ada beragam, namun dikategorikan oleh Super (dalam Sharf, 2013) menjadi 5 peran utama, yaitu *working*, *leisure activities*, *home and family*, *studying*, dan *community service*. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat dilihat bahwa karir tidak hanya terbatas pada hal yang berpenghasilan, yaitu bekerja, namun juga tentang pilihan individu untuk mengisi hidupnya. Awalnya, karir dimaknai sebagai okupasi atau pekerjaan. Seiring berjalannya waktu, terdapat pergeseran makna terhadap karir, dimana karir kemudian dimaknai sebagai pengisian hidup individu, yang tidak terbatas pada pekerjaan atau okupasi tertentu. Pada penelitian

ini, peneliti berfokus pada individu yang memutuskan untuk mengisi karirnya sebagai karyawan yang bekerja di organisasi.

Anderson & Carter (1990) memandang organisasi sebagai sebuah sistem yang memiliki prinsip sistem, salah satunya holon. Holon merupakan kondisi dimana sebuah entiti sosial dapat menjadi bagian atau keseluruhan dari suatu sistem. Dengan demikian, secara keseluruhan, organisasi dipandang sebagai lembaga yang menghubungkan individu dengan masyarakat yang mendorong adanya dan perlunya pencapaian tujuan bersama. Selain itu, di saat yang bersamaan, organisasi juga memiliki sistem yang lebih kecil dengan menggambarkan adanya beberapa divisi atau dapat dikatakan bersifat struktural (diurutkan berdasarkan otoritas).

Pandangan sistemik terhadap organisasi dan individu didalamnya menunjukkan bahwa tanggung jawab individu lebih besar daripada sekadar pada dirinya sendiri. Hal ini dikarenakan individu sebagai komponen terkecil dalam sebuah sistem (organisasi) dapat memengaruhi seluruh sistem dan begitu pula sebaliknya. Sebagai contoh, organisasi yang tidak mampu menyediakan lingkungan yang kondusif bagi karyawannya, akan memengaruhi kinerja karyawannya. Oleh karena itu, individu perlu lebih berkontribusi dalam pemenuhan tanggung jawabnya di dalam organisasi tersebut. Terlebih lagi, individu yang telah memutuskan untuk mengisi karirnya dengan bekerja perlu lebih berkomitmen terhadap pilihan karirnya, yang disebut sebagai *career commitment* (Anderson & Carter, 1990).

Career commitment merupakan perilaku individu terhadap satu profesi atau pekerjaan (Blau, 1985). *Career commitment* juga dapat didefinisikan sebagai motivasi yang dimiliki individu untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah

dipilih, yang merujuk pada stabilitas dan keberlanjutan individu di dalam pekerjaan tersebut (Goulet, 2002). *Career commitment* merujuk pada komitmen individu terhadap *goals* dari karir yang telah dipilih. *Career commitment* dapat disimpulkan sebagai perilaku individu terhadap satu profesi, yang mendorong individu untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilih dan berusaha untuk mencapai *goals* yang telah ditetapkan.

Individu yang memiliki *career commitment* yang tinggi, cenderung terlibat lebih aktif dalam proses pengerjaan tugas (Azalea, 2014). Individu yang penuh komitmen menunjukkan perilaku bekerja keras dan lebih terlibat dalam pengembangan karir, serta mampu mencapai kesuksesan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki *career commitment* yang tinggi, akan cenderung lebih stabil pada pilihan karirnya, karena memiliki ketahanan untuk menghadapi situasi negatif yang ada, serta cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, untuk mencapai tujuan karir yang ingin dicapai. Sebaliknya, individu yang memiliki tingkat *career commitment* yang rendah cenderung mudah menyerah dan mudah berpaling dari pilihan karirnya, menunjukkan kinerja yang rendah, dan memiliki *turnover intentions* yang tinggi (Chang, 1999; Fei, 2018; Lin, 2017).

Salah satu data terkait tingkat *career commitment* karyawan di Indonesia diperoleh melalui penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa 39 dari 201 karyawan memiliki tingkat *career commitment* yang dikategorikan rendah. Penelitian lain terkait *career commitment* dilakukan oleh Ningsih (2018), yang menunjukkan bahwa 37 dari 118 responden memiliki tingkat *career commitment* yang dikategorikan rendah.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Harapannya, individu yang telah memutuskan untuk mengisi karirnya dengan bekerja sebagai karyawan memiliki tingkat *career commitment* yang tinggi agar dapat bertahan pada hambatan yang dilalui dalam jalan menuju karir. Namun, nyatanya, berdasarkan data yang telah dilampirkan sebelumnya, dapat dilihat bahwa tingkat *career commitment* yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia dapat dikategorikan rendah. Rendahnya tingkat *career commitment* yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia dapat memberikan dampak negatif, baik pada diri individu maupun organisasi. Oleh karena itu, *career commitment* penting untuk dimiliki individu.

Untuk menunjang tingkat *career commitment* yang dimiliki individu, individu perlu memiliki konsistensi terhadap tujuan jangka panjang dan ketekunan untuk tetap berjuang walaupun menghadapi hambatan. Konsistensi dan ketekunan tersebut disebut sebagai *grit*. *Grit* merupakan ketekunan dan semangat individu untuk tujuan jangka panjang (Duckworth, dkk., 2007). *Grit* juga didefinisikan sebagai konsistensi individu terhadap minat dan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, walaupun ada hambatan yang dilalui (Duckworth, 2016).

Individu yang memiliki *grit* yang tinggi akan memiliki ketahanan yang lebih baik dalam bekerja dan bertahan pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang cukup lama. *Grit* mendorong individu untuk tetap teguh dan gigih dalam menyelesaikan tanggung jawabnya di organisasi. Dengan begitu, individu dapat mengembangkan dirinya dan organisasi di saat bersamaan, serta mampu mencapai aktualisasi diri dalam penuhi karirnya. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk memiliki *grit*. Namun, nyatanya, data yang diperoleh terkait tingkat *grit* menunjukkan hal sebaliknya.

Penelitian terkait *grit* dilakukan oleh Septania (2019) pada 115 karyawan *Food Manufacturing Consumer Goods* (FCMG) di Bandar Lampung. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat total 34 responden yang memiliki *grit* yang tergolong rendah. Rendahnya *grit* yang dimiliki oleh karyawan dapat memberikan dampak, baik pada individu, maupun organisasi. Sebagai contoh, individu yang memiliki *grit* yang rendah akan lebih mudah menyerah ketika menghadapi hambatan dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang kurang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Harapannya adalah individu yang bekerja di organisasi memiliki *grit* dalam dirinya, agar lebih konsisten terhadap *goals*-nya serta lebih gigih dan tekun dalam pemenuhan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Namun, nyatanya, data terkait tingkat *grit* yang dilampirkan menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa karyawan yang memiliki *grit* yang tergolong rendah. Hal ini tentunya dapat memengaruhi perkembangan individu dan organisasi.

Kesimpulan yang dapat diperoleh adalah baik *grit* maupun *career commitment* penting untuk dimiliki individu, untuk menunjang individu agar konsisten terhadap *goals*-nya dan pemenuhan tanggung jawab individu tersebut di dalam organisasi. *Grit* yang dapat digambarkan sebagai konsistensi individu terhadap *goals*-nya dan kegigihan individu dalam usaha untuk mencapai *goals* tersebut, dapat menjadi dasar bagi *career commitment* pada diri individu. Kedua variabel tersebut berkaitan dengan komitmen individu terhadap *goals* atau tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan oleh individu.

Urgensi dari penelitian yang hendak dilakukan didasarkan pada peranan *grit* dan *career commitment* dalam diri individu, yang dapat memengaruhi kinerja

individu di dalam organisasi. Hal ini dapat berdampak baik pada perkembangan individu di dalam organisasi, maupun pada organisasi itu sendiri. Kedua variabel tersebut dapat memengaruhi individu dalam proses pemenuhan karirnya dan pencapaian aktualisasi diri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk meneliti apakah terdapat hubungan antara *grit* dan *career commitment* pada karyawan yang bekerja di suatu organisasi, khususnya bank. Alasan peneliti memilih bank sebagai tempat meneliti adalah latar belakang pendidikan karyawan yang bekerja di bank terkadang tidak sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Dini & Sari (2013) yang menunjukkan bahwa 9 dari 30 karyawan yang bekerja di bank berasal dari jurusan yang kurang sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal ini kemudian dapat berdampak pada tingkat *locus of control* karyawan bank. Penelitian yang dilakukan oleh Wasesa dan Ashal (2017) menunjukkan bahwa 30 dari 65 karyawan bank memiliki *locus of control* eksternal, yang tentunya dapat memengaruhi kadar *grit* dan tingkat *career commitment* individu. Berdasarkan hal tersebut, peneliti memutuskan untuk meneliti di bank.

B. Rumusan Persoalan

Rumusan persoalan yang akan diteliti yaitu:

1. Sejahumana kadar *grit* pada karyawan bank di Kota Makassar?
2. Sejahumana tingkat *career commitment* pada karyawan bank di Kota Makassar?
3. Apakah terdapat hubungan antara kadar *grit* dengan tingkat *career commitment* pada karyawan bank di Kota Makassar dan sejahumana hubungan tersebut?

C. Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1. Maksud

Maksud dari penelitian ini berdasarkan rumusan persoalan di atas ialah untuk memperoleh profil kadar *grit* dan tingkat *career commitment* pada karyawan bank di Kota Makassar.

2. Tujuan

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kadar *grit* dengan tingkat *career commitment* pada karyawan bank di Kota Makassar, serta seberapa besar hubungan tersebut.

3. Manfaat Penelitian

a) Aspek Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada keilmuan psikologi, khususnya pada bidang psikologi industri & organisasi dan psikologi perkembangan diri, terkait perkembangan karir pada individu.

b) Aspek Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan:

- (1) Dapat menjadi bahan informasi bagi bank terkait pentingnya kedua variabel ini di dalam diri individu, agar dapat menunjang kinerja bank.
- (2) Dapat menjadi bahan informasi bagi masyarakat, khususnya karyawan bank berusia 25-45 tahun, terkait pentingnya kedua variabel ini. Harapannya, individu dapat mengembangkan kedua variabel ini di dalam dirinya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini merupakan pembahasan tentang beberapa teori yang menjadi dasar berpikir yang mengarah pada kerangka konseptual sebagai *frame* penulisan ini. Adapun sistematika bagian ini adalah sebagai berikut:

A. Organisasi

B. *Grit*

C. Karir

D. Kerangka konseptual, sebagai alur berpikir penulis berdasarkan kerangka teoretik yang memperlihatkan hubungan antar variabel dan dasar penarikan hipotesis pada penulisan ini.

Teori utama pada penulisan ini adalah *career commitment* dan *grit*. *Career commitment* terdiri dari tiga dimensi, yaitu *career resilience*, *career identity*, dan *career planning*. Sedangkan, *grit* terdiri dari dua dimensi, yaitu *persistence of interest* dan *perseverance of effort*.

A. Organisasi

1. Definisi Organisasi

Organisasi merupakan sebuah sistem yang peringkat di dalamnya diurutkan berdasarkan otoritas. Organisasi didefinisikan sebagai lembaga mediasi dalam masyarakat yang menghubungkan individu dengan masyarakat. Organisasi dianggap sebagai unit sosial yang sengaja dibangun untuk mencapai tujuan tertentu (Anderson & Carter, 1990).

Parsons (dalam Anderson & Carter, 1990) mengemukakan bahwa terdapat tiga karakteristik organisasi, yaitu adanya pembagian kerja, kekuasaan, dan

tanggung jawab; kehadiran satu atau lebih pusat kekuatan untuk mengendalikan upaya bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi; serta penggantian personel dari organisasi tersebut. Organisasi sebagai sebuah sistem, memandang konflik yang terjadi di dalam organisasi, bukan sebagai sebuah masalah, melainkan sebagai suatu hal yang dapat membantu organisasi menuju keadaan *steady state*.

Organisasi sebagai sebuah sistem, dapat disebut sebagai sebuah holon. Holon merupakan sebuah entiti sosial yang di saat bersamaan dapat menjadi bagian dari dan keseluruhan suatu sistem. Dalam hal ini, organisasi merupakan bagian dari sistem yang lebih besar, yaitu lingkungan dan di saat bersamaan, merupakan keseluruhan dari sistem yang lebih kecil, yaitu divisi. Divisi merupakan bentuk pembagian tanggung jawab di antara karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Di dalam divisi, terdapat subsistem yang lebih kecil, yaitu individu, yang menjalankan peran-peran tertentu, sesuai tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Walaupun individu merupakan komponen terkecil dalam organisasi, perilaku individu dapat memengaruhi keseluruhan organisasi dan begitu pula sebaliknya. Sebagai contoh, karyawan yang tidak memenuhi tanggung jawabnya akan memengaruhi kinerja organisasi dan sebaliknya, organisasi yang tidak menyediakan situasi yang kondusif bagi karyawan, dapat memengaruhi kinerja karyawannya (Anderson & Carter, 1990).

Organisasi dibagi menjadi dua jenis berdasarkan tingkat kedekatannya. Yang pertama, *highly organized system*, seperti keluarga atau perusahaan. Organisasi yang termasuk jenis ini memiliki keterkaitan yang kuat antara satu sama lain. Yang kedua, *low organization*, seperti lingkungan. Komponen dari jenis organisasi kedua ini cenderung bersifat independen dan tidak berkaitan satu sama lain. Penelitian

ini berfokus pada jenis penelitian pertama, yaitu *highly organized system*, khususnya perusahaan.

2. Karakteristik Organisasi

Terdapat empat karakteristik organisasi yang dikemukakan oleh Anderson dan Carter (1990), yaitu:

a) *Goal direction*

Goal atau tujuan berarti suatu keadaan yang diinginkan yang ditetapkan organisasi. Terdapat dua aspek pencapaian tujuan, yaitu *effectiveness* dan *efficiency*. *Effectiveness* mengacu pada sejauh mana organisasi mencapai tujuan, sedangkan *efficiency* mengacu pada cara yang dilakukan organisasi, khususnya jumlah energi dan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

b) *Differentiation*

Differentiation atau perbedaan merupakan karakteristik sosiologis utama modernisasi. Perbedaan tugas di dalam organisasi dapat memberikan kerugian pada organisasi, jika karyawan tidak melihat dan memahami bahwa tugas yang dijalani berkaitan dengan bersifat paralel dengan keseluruhan organisasi.

c) *Power and control*

Power merupakan kemampuan suatu sistem untuk memperoleh kepatuhan dari sistem lain. *Power* didefinisikan sebagai potensi suatu sistem untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan aplikasi energi ke komponen lain, sehingga memengaruhi fungsi komponen tersebut. *Control* menunjukkan tujuan yang lebih tepat dan sempit daripada *power*.

d) *Leadership & command*

Leadership didefinisikan sebagai fungsi kreatif secara terus menerus yang melibatkan penilaian konstan. *Command* didefinisikan sebagai penggunaan

kekuatan dari pemimpin untuk memastikan kepatuhan unit yang berada di bawahnya.

3. Definisi Bekerja

Bekerja dapat didefinisikan sebagai aspek esensial dari hidup dan komponen penting bagi kesehatan mental individu. Bekerja dapat memberi individu kerangka kerja pribadi, yang membantu mengarahkan tujuan individu. Bekerja berpotensi untuk memenuhi tiga kebutuhan dasar manusia, yaitu kebutuhan untuk bertahan hidup, kebutuhan akan koneksi sosial, dan kebutuhan akan tekad sosial (Weinberg & Doyle, 2017; Duffy, dkk., 2016).

Bekerja mengacu pada domain kehidupan dimana individu menyediakan layanan atau membuat produk, yang biasanya didasarkan pada pembayaran. Bekerja merujuk pada aktivitas spesifik yang dilakukan oleh individu untuk memperoleh bayaran. Bekerja tidak hanya dimaknai sebagai aktivitas untuk memenuhi kebutuhan dasar individu, seperti makanan, tempat tinggal, dan lainnya. Bekerja memberikan individu tujuan, tantangan, pemenuhan diri, dan pengembangan diri. Bekerja merupakan sumber identitas individu (Baruch, 2004; Brown & Lent, 2013).

Herzberg (dalam Anderson & Carter, 1990) mengemukakan *2 factor hygiene theory*, yang menjelaskan tentang dua hierarki kebutuhan individu dalam organisasi. Pertama, *satisfaction*, yang menggambarkan kebutuhan karyawan untuk stimulasi dan *self-fulfillment*. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan tingkat tinggi yang dijelaskan di teori hierarki kebutuhan Maslow yaitu *self-esteem* dan *self-actualization*. Kedua, *dissatisfaction*, menggambarkan kebutuhan karyawan akan gaji, keamanan, dan kesehatan. Kebutuhan ini sesuai dengan kebutuhan tingkat rendah yang dijelaskan di teori Maslow yaitu *safety*, *security*, dan *social*.

Karyawan dapat tinggi di salah satu kebutuhan tersebut dan rendah di kebutuhan lainnya, ataupun tinggi, maupun rendah di kedua kebutuhan tersebut. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan dapat merasa puas dan tidak puas di waktu yang bersamaan.

4. Definisi Orang Bekerja

Orang bekerja didefinisikan sebagai individu yang telah memasuki dunia kerja setelah melakukan kontrak sebagai seorang pekerja di suatu organisasi. Orang bekerja atau bisa disebut sebagai pekerja, juga dapat didefinisikan sebagai individu yang terikat kontrak dengan pihak ketiga secara pribadi, untuk melakukan suatu pekerjaan, tanpa terikat dengan suatu organisasi tertentu (Davidov, 2005). Orang bekerja memiliki tanggung jawab di dalam organisasi tempat individu tersebut bekerja, berupa tugas-tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Super (dalam Sharf, 2013) mengemukakan bahwa terdapat 5 tahap kehidupan individu dalam bekerja, yaitu *growth* (0-14 tahun), *exploratory* (15-25 tahun), *establishment* (25-45 tahun), *maintenance* (45-65 tahun), dan *decline* (>65 tahun). Penelitian ini berfokus pada individu yang sedang berada pada tahap *establishment* dengan kisaran umur 25-45 tahun. Hal ini dikarenakan pada masa ini, individu dapat dianggap mapan dan telah memulai kehidupan kerjanya secara serius. Tahap ini memiliki 3 subtahap, yaitu *stabilizing*, *consolidating*, dan *advancing*. *Stabilizing* berarti individu telah memutuskan untuk berada pada satu bidang pekerjaan tertentu. *Consolidating* merujuk pada kenyamanan individu untuk berada dalam satu pekerjaan dan usaha individu untuk menjadi kompeten dalam bidang pekerjaan tersebut. *Advancing* merujuk pada keinginan individu untuk memiliki posisi yang lebih tinggi dan tanggung jawab yang lebih besar. Oleh karena itu, individu yang telah berada pada tahap ini seyogianya memiliki

komitmen untuk menetap pada pekerjaan yang telah dipilih dan memenuhi tanggung jawab yang dimiliki. Salah satu hal yang dapat membantu individu untuk tidak mudah menyerah dalam memenuhi tanggung jawabnya di dalam organisasi adalah adanya ketekunan dan kegigihan yang disebut sebagai *grit*.

B. *Grit*

1. Definisi *Grit*

Grit didefinisikan sebagai ketekunan dan semangat individu untuk tujuan jangka panjang (Duckworth, dkk., 2007). *Grit* digambarkan sebagai konsistensi individu terhadap minat dan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan, walaupun ada hambatan yang dilalui. Individu yang memiliki *grit* (*gritty*) memiliki ketekunan untuk berusaha, bahkan setelah mengalami kegagalan (Duckworth, 2016).

Individu yang memiliki *grit* akan melakukan upaya konsisten untuk meraih tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. *Grit* bukan berarti individu sekadar melakukan usaha yang begitu besar, akan tetapi mengerjakan hal yang sangat dipedulikan. Individu akan tetap setia menekuni pada tujuan jangka panjang yang ingin dicapai (Duckworth, 2016).

Individu yang memiliki *grit* cenderung bertahan lebih lama pada peran yang sedang dijalani. Individu yang memiliki *grit* yang tinggi akan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap pekerjaan yang dijalani, dibandingkan individu yang memiliki *grit* yang rendah. Individu yang memiliki *grit* akan merasakan *flow* selama melakukan hal yang diminati (Duckworth, 2016; King, 2017).

2. Dimensi *Grit*

Grit terdiri dari dua dimensi, yaitu (Duckworth, 2016):

a) *Persistence of interest*

Persistence of interest atau konsistensi minat, merupakan daya tahan individu dalam memegang tujuan yang ingin dicapai untuk jangka waktu yang panjang. *Persistence of interest* dapat memandu individu dalam perjalanan yang panjang dan berliku untuk mencapai tujuan diri. Dimensi ini dapat diciptakan oleh individu, di dalam diri individu, yang dapat menjadi kompas bagi individu.

Individu membutuhkan waktu untuk membangun dan mencari, hingga dapat menemukan hasrat, yang dapat menunjuk ke arah yang tepat. Hasrat tidak didapatkan begitu saja, melainkan memerlukan proses yang cukup panjang. Berdasarkan hal tersebut, penulis menyimpulkan *persistence of interest* sebagai kepedulian terhadap suatu hal yang sama, secara kekal, setia, dan mantap.

b) *Perseverance of effort*

Perseverance of effort atau ketekunan usaha merupakan tekad bulat yang dimiliki individu untuk mengikuti suatu jalur yang sudah diputuskan arahnya. Individu yang memiliki dimensi ini tidak akan meninggalkan tugas yang dijalannya, bahkan ketika menghadapi rintangan atau tantangan. Individu akan berupaya untuk melalui rintangan tersebut, yang kemudian dapat menjadi salah satu alat bagi individu untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Ketika individu gagal untuk melalui rintangan tersebut, individu akan berupaya mencoba jalur lain. Prinsip individu yang memiliki dimensi ini adalah melakukan segala sesuatu dengan lebih baik dari kemarin.

3. Karakteristik Psikologis Individu yang Memiliki *Grit*

Individu yang memiliki *grit* menunjukkan 4 karakteristik psikologis tertentu (Duckworth, 2016; Jordan, dkk., 2019), yaitu:

a) *Interest*

Interest (minat) menunjukkan bagaimana individu menikmati apa yang dilakukan. Individu terpicu dengan keseluruhan upaya dan menganggap hal tersebut sebagai hal yang bermakna. Salah satu dimensi dari *grit*, yaitu hasrat, bermula dari hakikat individu dalam menikmati apa yang dilakukan.

b) *Practice*

Practice (latihan) menunjukkan kedisiplinan harian individu untuk berlatih agar dapat melakukan hal yang lebih baik daripada kemarin. Individu mencurahkan diri pada jenis latihan tertentu, untuk mengasah keterampilan, dengan terus menerus menantang diri sendiri.

c) *Purpose*

Purpose (tujuan) menggambarkan keyakinan individu bahwa pekerjaan yang dilakukan bersifat penting. Individu mengidentifikasi pekerjaan sebagai sesuatu yang menarik secara pribadi dan terhubung secara integral dengan kesejahteraan orang lain. Karakteristik ini penting untuk dimiliki individu, agar individu dapat mempertahankan minat yang dimiliki.

d) *Hope*

Hope (harapan) mendeskripsikan kegigihan individu untuk bangkit, meskipun telah mengalami kegagalan atau kesulitan. Karakteristik ini penting untuk dimiliki individu, agar individu dapat belajar untuk terus melangkah, meskipun ada kesulitan dan dilanda keraguan.

C. Karir

1. Definisi Karir

Awalnya, karir didefinisikan sebagai urutan atau kumpulan pekerjaan yang telah dimiliki individu selama masa kerjanya. Karir merupakan keterlibatan individu

dalam sekelompok pekerjaan tertentu, yang mungkin terdiri dari banyak pekerjaan (Brown & Lent, 2013). Karir didefinisikan oleh Super (dalam Patton & McMahon, 2006) sebagai urutan posisi-posisi utama yang ditempati oleh individu sepanjang masa sebelum bekerja, saat bekerja, dan setelah bekerja. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa karir merupakan okupasi atau pekerjaan yang dimiliki individu. Kemudian, terdapat pergeseran makna terhadap karir.

Karir tidak lagi dimaknai sebagai sekedar pekerjaan, melainkan dimaknai sebagai sebuah panggilan oleh individu. Karir merupakan pola pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjangkau kehidupan individu. Karir dapat dilihat sebagai jalur mobilitas dalam satu organisasi atau beberapa perusahaan (Greenhaus, dkk., 2010). Karir melibatkan proses kemajuan dan perkembangan individu, yang dapat menggambarkan keseluruhan hidup individu (Baruch, 2004).

Karir diimplementasikan dalam peran-peran yang dijalani individu sepanjang hidupnya. Super mengemukakan bahwa terdapat 5 peran utama yang dijalani individu sepanjang hidupnya, yaitu *working, leisure activities, home and family, studying, and community service*. Pilihan individu terhadap peran yang dijalani menentukan karir individu. Individu dapat menjalani lebih dari satu peran di saat yang bersamaan (Sharf, 2013). Sebagai contoh, seorang laki-laki yang telah menikah dapat menjalani dua peran sekaligus, yaitu sebagai pekerja dan seorang suami.

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan, dapat dilihat bahwa karir tidak hanya berkaitan dengan pekerjaan, melainkan juga berkaitan dengan peran individu dalam mengisi hidupnya. Pengertian karir yang digunakan dalam penelitian ini yaitu karir yang dimaknai sebagai pengisian hidup individu, yang dibentuk berdasarkan rentetan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan sepanjang

hidup individu tersebut. Karir dapat dipandang sebagai sebuah perjalanan jangka panjang yang berdasar pada minat individu. Individu menjalani karir, bukan hanya sekadar mendapatkan gaji sebagai keuntungan yang diperoleh, melainkan memperoleh hal lebih dari itu, seperti aktualisasi diri, kepuasan kerja, dsb.

2. *Career Commitment*

a) Definisi *Career Commitment*

Career commitment atau komitmen karir merupakan perilaku individu terhadap satu profesi atau pekerjaan. *Career commitment* juga dapat didefinisikan sebagai motivasi yang dimiliki individu untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang telah dipilih. *Career commitment* merupakan konsep afektif yang mewakili identifikasi diri individu dengan serangkaian pekerjaan terkait bidang pekerjaan tertentu. *Career commitment* merujuk pada stabilitas dan keberlanjutan individu di dalam satu pekerjaan yang telah dipilih. *Career commitment* mencerminkan derajat kontribusi dan identifikasi individual dalam pekerjaan, serta menggambarkan keterikatan individu dengan karirnya. *Career commitment* melibatkan pengembangan tujuan karir pribadi individu. Individu yang memiliki komitmen terhadap karir yang baik cenderung menetap pada satu karir secara terus menerus dan dapat mengembangkan kemampuan atau *skill* khusus yang berkaitan dengan karir yang dijalani (Aryee & Tan, 1992; Blau, 1985; Colarelli & Bishop, 1990; Febriansah, 2019; Goulet, 2002; Hall, 1971).

Career commitment penting bagi keberlangsungan karir dan hidup individu. *Career commitment* yang ditentukan secara internal dapat menjadi penentu makna dan kontinuitas dari pekerjaan yang dijalani individu. Individu yang berkomitmen terhadap karir yang dijalani tergambarkan oleh pengembangan tujuan pribadi individu, kemelekatan, identifikasi, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan.

Career commitment berbeda dengan *job commitment*, *organizational commitment*, *professional commitment*. *Job commitment* merujuk pada komitmen terhadap pengerjaan tugas dalam jangka waktu pendek. Sedangkan, *organizational commitment* merujuk pada komitmen terhadap suatu institusi atau organisasi. *Professional commitment* merujuk pada komitmen seorang karyawan profesional terhadap profesi yang dijalani (Colarelli & Bishop, 1990).

Career commitment melibatkan perspektif individu yang lebih panjang, yang berkaitan dengan karir yang dibayangkan oleh individu. *Career commitment* melibatkan tujuan yang ingin dicapai individu dan komitmen individu terhadap karir yang dijalani. Individu yang memiliki *career commitment* yang tinggi, dapat bekerja di beberapa perusahaan atau organisasi, untuk mencapai tujuan karirnya. Sedangkan individu yang memiliki *organization commitment* yang tinggi, dapat melakukan berbagai profesi atau pekerjaan, selama tetap bekerja di perusahaan tersebut (Colarelli & Bishop, 1990).

Individu yang berkomitmen terhadap karir yang dijalani, akan tercerminkan dari kegigihan individu dalam mencapai tujuan-tujuan karir, terlepas dari hambatan dan kemunduran yang ditemui. Individu akan lebih aktif dan stabil dalam pekerjaan yang dijalani, sehingga menunjukkan performa yang lebih baik untuk mencapai tujuan karir yang ingin dicapai. Individu yang tidak berkomitmen terhadap karir yang dijalani, akan cenderung lebih mudah berpaling meninggalkan karir yang dijalani ketika menghadapi suatu hambatan dalam perjalanan mencapai tujuan karir dan bersifat pasif dalam menjalani karir yang telah dipilih. Individu yang memiliki *career commitment* akan tercerminkan dalam kemampuan untuk mengatasi kekecewaan yang dialami selama proses mengejar tujuan karir (Aryee & Tan, 1992; Colarelli & Bishop, 1990).

b) Dimensi *Career Commitment*

Career commitment terdiri dari 3 dimensi, yaitu (Carson & Bedeian, 1994):

(1) *Career resilience*

Career resilience merupakan motivasi individu untuk tidak terganggu atau menyerah walaupun dalam lingkungan kerja yang kurang optimal. *Career resilience* dapat didefinisikan sebagai resistansi yang ditunjukkan oleh individu dalam sebuah situasi negatif agar tidak menyerah untuk menjalani karir yang telah dipilih. Individu yang tinggi dalam dimensi ini akan menunjukkan stabilitas dalam pilihan karir yang telah ditetapkan.

(2) *Career identity*

Career identity merupakan kedekatan emosional individu dengan satu karir yang telah dipilih dan dapat mencerminkan arah tujuan karir. Dimensi ini tampak pada individu yang terlibat dalam satu pekerjaan yang telah dipilih. Individu memperkenalkan karir yang telah dipilih sebagai salah satu identitas dirinya.

(3) *Career planning*

Career planning didefinisikan sebagai upaya individu untuk menentukan kebutuhan pengembangan dan menyusun tujuan-tujuan karirnya. Dimensi ini dapat dikembangkan melalui konseling karir, dengan mencocokkan tujuan individu dengan kesempatan dalam suatu organisasi. Individu dapat mengidentifikasi tujuan karir secara spesifik dan membuat perencanaan untuk meraih tujuan tersebut.

c) Faktor-Faktor yang Memengaruhi *Career Commitment*

Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat *career commitment* individu, yang terbagi dalam dua jenis, yaitu (Colarelli & Bishop, 1990):

(1) *Personal characteristics*

Karakteristik personal individu dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap karir yang dijalani, yaitu:

- *Age (Usia)*. Terdapat beberapa alasan mengapa usia dapat memengaruhi tingkat komitmen individu. Yang pertama, komitmen terhadap karir seyogianya meningkat seiring dengan identifikasi pekerjaan semakin menguat. Yang kedua, semakin bertambahnya usia individu, individu akan cenderung lebih menjadi bagian dari karir yang dijalani. Yang ketiga, sebagai individu yang menua, individu akan cenderung menutup pilihan karir yang lain dan memutuskan untuk menetap pada satu karir yang telah dipilih.
- *Locus of control*. Individu yang memiliki *locus of control* internal, cenderung menentukan arah hidup berdasarkan diri sendiri dan bukan dari faktor eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal memiliki *career commitment* yang lebih baik dibandingkan individu dengan *locus of control* eksternal. Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung memiliki penghasilan, kemajuan, dan pencapaian pekerjaan yang lebih baik.
- *Socialization*. Sosialisasi yang dimaksud adalah waktu yang dibutuhkan individu untuk mempelajari karir yang dijalani. Pengalaman sosial merupakan hal yang penting dalam mengembangkan dan menetapkan *career commitment* yang dimiliki individu. Hal tersebut dikarenakan pengalaman sosial membentuk identitas karir, tujuan karir, dan *values* dari karir individu.

(2) *Situational characteristics*

Karakteristik situasional juga dapat memengaruhi tingkat komitmen individu terhadap karir yang dijalani, yaitu:

- *Mentor*. Mentor atau penasihat dapat meningkatkan pengembangan karir dan psikososial individu. Mentor dapat menjadi salah satu faktor penting dalam

membangun *career commitment* individu. Hal tersebut dikarenakan komitmen terhadap karir juga berkaitan dengan kebutuhan dan ambisi individu. Mentor dapat meningkatkan *career commitment* individu dengan memfasilitasi kemandirian diri, keterlibatan karir, keberhasilan karir, dan sikap positif terhadap karir individu.

- *Role ambiguity and role conflict*. Komitmen terhadap karir membutuhkan energi yang terfokus dari diri individu. Individu yang mengalami *role ambiguity*, akan merasa kebingungan dengan tugas yang dijalani. Sedangkan individu yang mengalami *role conflict*, akan cenderung merasa menghadapi tuntutan peran yang tidak sesuai. Kedua hal ini akan membutuhkan energi yang lebih dari diri individu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi, yang berkaitan dengan lingkungan kerja.
- *Inter-role conflict*. Konflik antar peran dapat memengaruhi *career commitment* individu menjadi lebih rendah. Individu yang mengalami konflik antar peran merasa bingung dengan tugas dari peran yang bertentangan. Salah satu contoh kasusnya adalah konflik antara peran dalam keluarga dan peran di tempat kerja. Semakin besar konflik antar peran yang dialami individu, maka individu akan semakin terdistraksi dari prioritas karir yang dijalani.

D. Hubungan antara Kadar *Grit* dengan Tingkat *Career Commitment*

Grit didefinisikan sebagai semangat dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2016). Karyawan yang memiliki *grit* (*gritty employees*) menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam usahanya mencapai tujuan dan tidak kehilangan harapan akan kemampuannya untuk mencapai *goals* yang diinginkan. Oleh karenanya, individu yang memiliki kadar *grit* yang tinggi

dianggap lebih mampu menggunakan kemampuannya untuk bekerja dikarenakan individu tersebut tidak mudah teralih dan hanya berfokus pada tujuan jangka pendek. Individu dengan kadar *grit* yang tinggi mampu untuk mengatasi kegagalan dan hambatan yang dihadapi (Nisar, dkk., 2020).

Individu yang memiliki kadar *grit* yang baik mampu menguraikan tujuan jangka panjang yang ingin dicapai menjadi beberapa tujuan jangka pendek, yang berperan sebagai strategi atau rencana individu untuk mencapai tujuan jangka panjang yang diinginkan. Pegawai yang memiliki *grit* yang tinggi tidak hanya mengembangkan hirarki *goals* yang rumit dan berfokus pada tujuan saja, tetapi juga menyusun rencana atau strategi dengan lebih baik, nyata, dan terkoordinasi, dibanding dengan individu yang memiliki *grit* yang rendah (Jordan, dkk., 2019). Sehingga, dapat dikatakan bahwa individu yang memiliki *grit* akan lebih mampu dalam menyusun rencana untuk meraih *goals* karirnya. Kemampuan individu dalam menyusun rencana untuk meraih *goals* karir disebut sebagai *career planning*, yang merupakan salah satu dimensi dari *career commitment*.

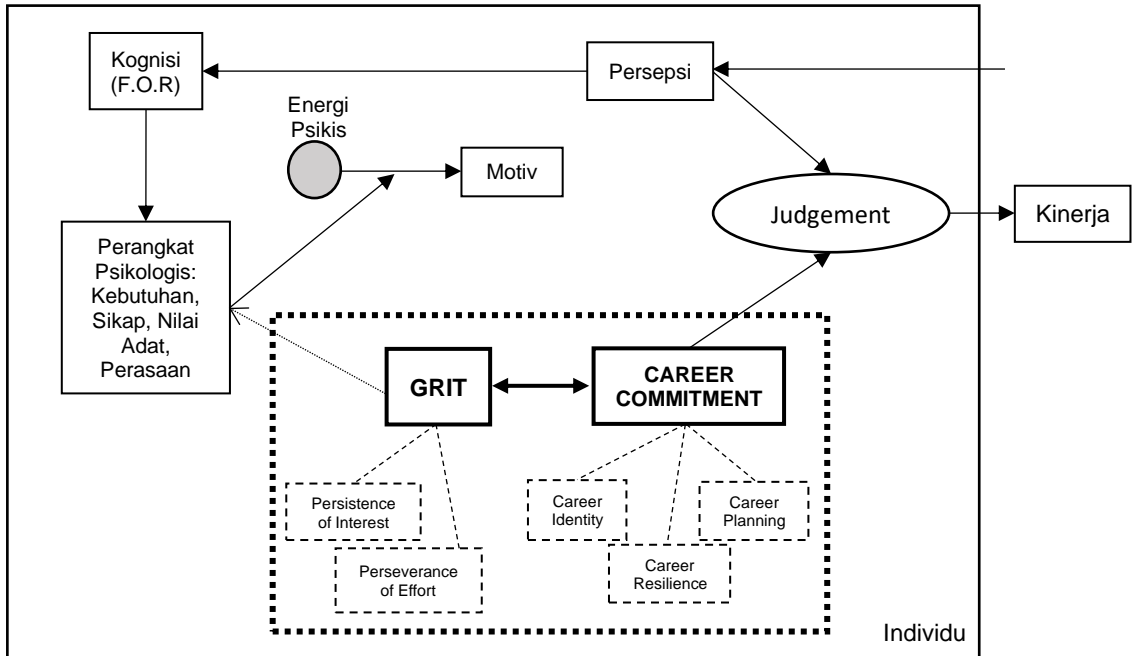
Individu yang memiliki kadar *grit* yang baik juga akan lebih mampu untuk berkomitmen terhadap suatu hal dan mengidentifikasi dirinya terhadap komitmen tersebut. Hal ini dikarenakan *grit* berkorelasi dengan pembentukan komitmen dan identifikasi individu terhadap komitmen yang dimiliki (Weisskirch, 2019). Selain itu, dikatakan pula bahwa *grit* berkontribusi dalam proses pembentukan identitas individu, yang dapat menunjang pengembangan diri individu itu sendiri (Ibrahim, dkk., 2019). Kemampuan individu dalam mengidentifikasi dirinya terhadap komitmennya, terutama dalam hal *career commitment*, dapat disebut sebagai *career identity*.

Untuk menunjang kadar *grit* individu, diperlukan adanya harapan dan *resilience* di dalam diri individu. Harapan merujuk pada keoptimisan individu akan kemampuannya untuk meraih *goals* yang ingin dicapai, sedangkan *resilience* merujuk pada ketahanan individu untuk menghadapi situasi yang menantang. Individu yang memiliki kedua hal tersebut mampu lebih berkomitmen terhadap *goals*-nya serta menunjukkan usaha yang lebih keras dibanding individu yang tidak memilikinya (Jordan, dkk., 2019). *Resilience* merupakan salah satu dimensi dari *career commitment*, lebih tepatnya disebut sebagai *career resilience*. *Career resilience* merupakan ketahanan individu untuk menghadapi hambatan dalam perjalanan mencapai tujuan karirnya. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berasumsi bahwa kedua variabel ini saling berkorelasi dan memengaruhi satu sama lain.

Hal lain yang membuat peneliti berasumsi bahwa kedua variabel ini berhubungan adalah salah satu dimensi dari *grit*, yaitu *persistence of interest*. Dimensi ini merujuk pada komitmen individu terhadap minat yang dimiliki. Berkaitan dengan hal ini, *career commitment* merujuk pada komitmen individu terhadap pilihan karir individu itu sendiri, yang dibentuk berdasarkan minat individu. Sehingga, dapat dikatakan bahwa kedua variabel ini membahas mengenai komitmen individu terhadap pilihan minat individu.

E. Kerangka Konseptual


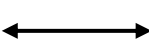



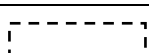
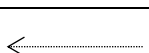
Berdasarkan uraian kerangka teoretik di atas, maka kerangka konseptual peneliti sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Keterangan:

Tabel 2.1. Keterangan Kerangka Konseptual

	Variabel yang ingin diteliti
	Hubungan variabel yang ingin diteliti
	Fokus penelitian
	Memengaruhi
	Garis dimensi variabel penelitian
	Dimensi variabel penelitian
	Bagian dari

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan dan menggunakan bagan dinamika tingkah laku individu. Dinamika tingkah laku individu diawali dengan masuknya stimulus yang kemudian diolah menjadi sebuah persepsi. Persepsi tersebut membentuk *frame of references* (F.O.R) yang kemudian memengaruhi perangkat psikologis individu. Di dalam perangkat psikologis, terdapat *grit*.

Grit dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen. *Grit* merupakan ketekunan dan semangat individu untuk tujuan jangka panjang, walaupun ada hambatan yang dilalui. Pada gambar dijelaskan bahwa *grit* terdiri dari dua dimensi, yaitu *persistence of interest* dan *perseverance of effort*. *Persistence of interest* merujuk pada seberapa kukuh individu dalam memegang tujuan yang telah ditetapkan untuk jangka waktu yang panjang. *Perseverance of effort* merujuk pada kegigihan individu untuk mencapai tujuannya, walaupun ada hambatan yang dilalui. Hipotesis penelitian berusaha membuktikan adanya hubungan antara *grit* dan *career commitment*.

Career commitment, sebagai variabel dependen, dapat berasal dari persepsi yang saling memengaruhi dengan FOR yang dimiliki individu, yang kemudian memengaruhi perangkat psikologis individu. *Career commitment* merupakan perilaku individu terhadap satu profesi atau pekerjaan, yang mendorong individu untuk bekerja sesuai dengan karir yang telah dipilih. *Career commitment* terdiri dari tiga dimensi, yaitu (1) *Career identity* merujuk pada kedekatan emosional individu dengan satu karir yang telah dipilih individu dan dapat mencerminkan arah tujuan karir, (2) *Career planning* merujuk pada upaya individu untuk menentukan kebutuhan pengembangan dan menyusun tujuan-tujuan karirnya dan (3) *Career*

resilience merujuk pada ketahanan individu dalam sebuah situasi negatif agar tidak menyerah untuk menjalani karir yang telah dipilih.

Career commitment dapat memengaruhi *judgement* individu. Selain itu, *judgement* individu juga dapat dipengaruhi oleh persepsi yang dibentuk dari lingkungan. *Judgement* tersebut kemudian akan memengaruhi perilaku individu, khususnya kinerja individu. Fokus penelitian yang ingin diteliti adalah hubungan antara kadar *grit* dan tingkat *career commitment*, khususnya pada karyawan yang bekerja di perusahaan X di Makassar. Peneliti berasumsi bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan, jika ditinjau dari definisi dan karakteristik individu yang memiliki variabel-variabel tersebut.