

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Orientasi Kancah dan Persiapan

1. Orientasi Kancah

Orientasi Kancah merupakan langkah yang pertama kali dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui cakupan wilayah penelitian. Upaya ini dilakukan dengan tujuan untuk memahami lebih dalam terkait data, informasi serta fakta di lokasi penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini sendiri dilaksanakan di Kompi Kavaleri 2 / Jayeng Rata Toh Raga yang berlokasi di Demakijo, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kompi Kavaleri 2 / Jayeng Rata Toh Raga ini termasuk salah satu kesatuan kavaleri TNI AD yang tergolong kesatuan kecil dibawah naungan Kodam IV/Diponegoro. Sebelum adanya pengalihan komando dan pengendalian di tangan Pangdam IV/Diponegoro, pada awalnya kompi ini merupakan bagian dari Batalyon Kavaleri 2/ Turangga Ceta. Akan tetapi, mengikuti dinamika perkembangan peristiwa redislokasi dan penyetaraan dengan kondisi Yonkav 2/Serbu yang dikodalkan ke Yonarmed 11/Guntur Geni Divisi 2 Kostrad. Maka, Kompi Kavaleri 2 / Jayeng Rata Toh Raga pun turut beralih kodal di bawah komando dan pengendalian Kodam IV/Diponegoro yang sebelum diresmikan pada tahun 2016 masih bernama Kompi Kavaleri Panser 2/BS (Yonkav Turangga Ceta, 2023). Motto Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga ini digelorkan melalui lambang

kesatuannya yaitu *“Jayeng Rata Toh Raga”* artinya satuan kavaleri yang selalu memenangkan pertempuran dalam masa perang maupun damai demi mempertahankan raga untuk mencapai kejayaan bangsa dan negara dengan penuh semangat melalui Ranpur Panser sebagai kendaraan bertempur. Sehingga, dengan ini Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga berkomitmen untuk mempersiapkan dan menyelenggarakan fungsi utama pertahanan negara yaitu meluncurkan pertempuran darat yang bersifat kendaraan lapis baja guna menunjang tugas pokok Kodam IV/Diponegoro. Pelaksanaan tugas tersebut dilakukan dengan menitikberatkan pada operasi pengintaian serta pelaksanaan pengamanan objek vital serta pengamanan VIP/VVIP di seluruh wilayah Kodam IV/Diponegoro.

Subjek yang dipilih dalam penelitian yaitu prajurit berpangkat Tamtama yang berdinas aktif minimal 1 bulan. Prajurit Tamtama merupakan kelompok prajurit yang tergabung dalam struktur organisasi militer sebagai unsur utama pelaksana pertahanan negara yang dibekali kemampuan level taktis dan teknis agar sepenuhnya terampil untuk mengabdikan kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Prajurit Tamtama sendiri ialah prajurit yang berada di golongan terendah dalam struktur organisasi militer dengan berbagai tingkatan pangkat mulai dari urutan yang paling tinggi menuju paling rendah diantaranya Kopral Kepala (Kopka), Kopral Satu (Koptu), Kopral Dua (Kopda), Prajurit Kepala (Praka), Prajurit Satu (Pratu), Prajurit Dua (Prada).

Banyak ditemui prajurit Tamtama TNI AD yang mendapatkan tekanan dari senioritas, mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaan, serta beberapa tindakan indiscipliner di ranah militer. Oleh karena itu, prajurit Tamtama rentan mengalami masalah psikologis seperti melemahnya mental militansi, yang akhirnya memicu munculnya cara pandang keliru, ketidaknyamanan dalam bekerja dan mengakibatkan ragam perilaku indiscipliner di ranah militer (Wijaya & Din, 2018).

Pada penelitian ini, prajurit yang berpangkat Tamtama diperoleh dari beberapa eselon dengan berbagai macam jabatan yang dibutuhkan sesuai dengan formasi yang tersedia di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga. Tentu, masing-masing prajurit Tamtama di kesatuan tersebut memiliki peran, tugas dan tantangan yang berbeda sesuai berdasarkan jabatan yang dimandatkan.

Disisi lain, teknik atau cara untuk mengambil data penelitian ini memakai format *google formulir* yang sifatnya disebarikan secara online dalam bentuk kuesioner. Skala ini sendiri disebarikan ke grup *Whatsapp* khusus prajurit Tamtama yang sudah dibuat untuk keperluan penelitian oleh Bintara Pelatih sendiri selaku pihak dari Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga. Pengambilan data dilakukan kepada 76 prajurit Tamtama sebagai sampel dalam penelitian ini. Proses pengambilan data ini dilakukan mulai tanggal 26 Juni – 29 Juni 2024 dengan diperantarai oleh Bintara Pelatih dari Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga melalui *link* <https://bit.ly/SkripsinyaGallih>.

Peneliti sendiri mempunyai beberapa alasan dalam menentukan Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga sebagai pilihan lokasi penelitian, yakni sebagai berikut :

- a. Terdapat penelitian sebelumnya tentang *grit* di daerah yang sama yakni di Batalyon Infanteri 403/ Wirasada Pratista di Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat permasalahan *grit* pada prajurit TNI AD. Kemudian, terdapat penelitian mengenai kepuasan kerja di salah satu kesatuan kavaleri yaitu Batalyon Kavaleri 2/ Turangga Ceta.
- b. Belum pernah ada kegiatan penelitian tentang *grit* dengan kepuasan kerja pada prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga.
- c. Tersedia akses perizinan penelitian yang terbilang mudah dan keterbukaan pihak Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga terhadap mahasiswa yang hendak melakukan penelitian.

2. Persiapan Penelitian

Sebelum terjun pada pelaksanaan penelitian, terdapat beberapa hal yang harus dipersiapkan terlebih dahulu oleh peneliti supaya kegiatan penelitian dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai, adapun gambaran proses persiapan penelitian yang dilakukan telah dirincikan oleh peneliti sebagai berikut :

a. Persiapan Alat Ukur

Pada pengambilan data, peneliti sendiri menyertakan dua skala psikologi, yaitu skala *grit-s* dan skala kepuasan kerja. Kedua skala ini dimodifikasi dan disesuaikan dengan subjek penelitian yaitu prajurit Tamtama TNI AD dengan aitem skala yang dibuat sedemikian rupa untuk mencerminkan kondisi prajurit Tamtama TNI AD. Skala ini mengandung lima bentuk respon jawaban antara lain Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Netral (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Tentunya, sebelum melaksanakan uji coba alat ukur peneliti telah melakukan dua tahap terlebih dahulu yaitu uji keterbacaan kepada tujuh orang prajurit Tamtama guna memastikan kembali bahwa aitem-aitem dalam skala dapat dipahami dengan baik.

Selain itu, terdapat pula validitas isi yang diperoleh dari penilaian sejumlah dua belas *expert judgement* untuk memberikan kajian terhadap skala *grit-s* dan dan skala kepuasan kerja. Kemudian, kedua belas penilaian ini diakumulasi untuk diproses dalam perhitungan Aiken-V. Keseluruhan *expert judgement* tersebut dipilih peneliti berdasarkan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan konsep penelitian ini yang bukan lain para ahli dalam bidang keilmuan Psikologi khususnya pada Psikologi Militer, Psikologi Positif, Psikologi Industri dan Organisasi, dan Psikometrika.

Berdasarkan perhitungan Aiken-V dengan peluang *error* 5%, maka batas nilai signifikansi validitas yang diperoleh ialah 0,69. Skala

grit-s sendiri memperoleh rentang nilai indeks Aiken-V yang bergerak mulai dari 0,79 – 0,91. Disisi lain, untuk skala kepuasan kerja nya sendiri menampilkan rentang nilai 0,83 – 0,93. Maka dari itu, skala *grit-s* dan skala kepuasan kerja seluruhnya dinyatakan valid dan tidak menggugurkan satupun aitem dari masing-masing skala. Sehingga, tidak merubah proporsionalitas jumlah *blueprint* awal skala *grit-s* yang berjumlah 8 aitem dengan 4 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Serta, skala kepuasan kerja berjumlah 36 aitem dengan 21 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable*. Dengan ini, peneliti berhak melanjutkan ke tahap uji coba.

Persiapan untuk uji coba skala sendiri, peneliti menyusun dua skala tersebut dalam bentuk online menggunakan media *google formulir*. Penggunaan media ini sangat memberikan kemudahan dalam akses subjek agar mampu terhubung secara online tanpa terbatas waktu dan tempat, selain itu peneliti juga dapat memperoleh rekapitulasi data dalam bentuk *spreadsheet*. Peneliti sendiri memberikan penomoran ketika mencantumkan dua skala tersebut dengan membaginya menjadi dua bagian. Skala *grit-s* pada bagian satu dengan nomor satu sampai delapan dan skala kepuasan kerja pada bagian dua dengan nomor satu sampai tiga puluh enam.

b. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur

Uji coba alat ukur merupakan salah satu tahap untuk dapat mengetahui kualitas alat akur, terutama tingkat akurasi alat ukur

mengukur konstruk yang ingin diukur. Sehingga, dalam pelaksanaan uji coba alat ukur ini dirancang seideal mungkin mengikuti kondisi *testing* sesungguhnya ketika nanti digunakan untuk pengambilan data penelitian.

Pelaksanaan uji coba alat ukur ini dilakukan pada tanggal Kamis, 20 Juni 2024 dan berlangsung selama kurang lebih 9 jam mulai dari pukul 08.33 – 16.16 WIB. Pendistribusian lembar kuesioner dilakukan dengan cara menyebarkan skala *grit-s* dan skala kepuasan kerja melalui media *google formulir* dalam link <https://bit.ly/UjiCobaKuesionernyaGallih>.

Sejumlah sampel yang turut serta berpartisipasi dalam uji coba alat ukur ini keseluruhan berjumlah 60 prajurit Tamtama TNI AD yang sudah menjalani masa dinas aktif minimal 1 bulan (Rahmaniah *et al.*, 2020). Penyebaran kuesioner ini dilakukan melalui grup *Whatsapp* yang dibuat dan dikoordinasikan secara langsung oleh salah satu staff personalia Kodim 0709/Kebumen dengan mengacu pada nominatif prajurit Tamtama yang secara konkrit terdaftar di Kodim 0709/Kebumen.

Selain itu, penyebaran skala juga ditempuh melalui chat pribadi oleh staff personalia kepada sejumlah prajurit Tamtama yang tidak bisa turut bergabung dalam grup *Whatsapp* karena suatu kendala. Hal ini merupakan hasil kesepakatan dengan pihak personalia yang bertujuan agar kegiatan uji coba alat ukur ini mampu terlaksana dengan baik.

Pelaksanaan kegiatan ini, tetap memperhatikan ketentuan efektivitas waktu berupa pemenuhan target subjek uji coba alat ukur dengan tepat sasaran dan dalam tempo waktu yang secepat mungkin. Kondisi ini menjadi satu tanggung jawab dari pihak personalia sesuai dengan perintah dari Komandan Kodim 0709/Kebumen. Maka dari itu, peneliti dalam hal ini hanya diminta untuk mempersiapkan kuesioner dengan lengkap disertai kata pengantar dan petunjuk pengisian sebagai bentuk arahan yang terstruktur kepada prajurit Tamtama untuk dibagikan dalam grup tersebut.

c. Hasil Uji Coba Alat Ukur

Setelah selesai melaksanakan uji coba alat ukur, maka data mentah yang diperoleh dari lapangan perlu melalui aktivitas tabulasi data terlebih dahulu supaya menjadi data skala. Perubahan data mentah menjadi data skala diperuntukkan untuk syarat kelayakan pengolahan data berikutnya yakni uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas menggunakan perangkat analisis data IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Statistics 26.

1. Analisis Uji Coba Alat Ukur

Penelitian ilmiah ini menyertakan uji daya diskriminasi aitem untuk mengidentifikasi mana saja aitem-aitem skala yang dinyatakan layak sekaligus aitem-aitem skala yang tidak layak untuk digunakan dalam penelitian. Mengikuti pendapat dari Azwar (2023) maka, peneliti memutuskan untuk memberikan batasan koefisien korelasi pada $\leq 0,300$

dan bertanda negatif untuk menggugurkan aitem. Hal ini dikarenakan daya beda aitem yang tidak mampu mencapai atau bahkan tidak melebihi angka 0,300 diinterpretasikan memiliki daya beda yang rendah termasuk juga pada aitem-aitem dengan nilai negatif.

Beda halnya, dengan aitem yang dianggap memuaskan. Aitem ini mempunyai kriteria mampu mencapai atau melebihi batas koefisien korelasi 0,300 serta bernilai positif. Daya diskriminasi aitem juga berhubungan erat dengan reliabilitas skala. Apabila, banyak aitem yang mempunyai daya diskriminasi rendah, maka reliabilitasnya juga rendah begitu juga sebaliknya, Berikut ini hasil uji daya diskriminasi aitem dan uji reliabilitas :

a. Uji Coba Skala *Grit-S*

Skala *Grit-S* pada prajurit Tamtama merupakan skala yang diuraikan dari aspek-aspek *grit* menurut Duckworth *et al.*, (2007). Skala ini terdiri dari dua aspek dan 8 aitem yakni 4 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Pada setiap aspek nya sendiri masing-masing terdapat 4 butir aitem.

Pengujian pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali putaran. Hasil dari putaran pertama menggugurkan aitem sebanyak 2 aitem dan menyisakan 6 aitem yang tersisa. Kemudian, pada putaran kedua, 6 aitem tersebut tidak ada yang gugur dan dinyatakan layak dengan menghasilkan 3 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*. Penjelasan lebih rincinya akan dipetakan dalam Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1. Indeks Daya Diskriminasi Aitem Skala *Grit-S*

Putaran	Jumlah	Rix	Rix	Aitem Gugur
	Aitem	Minimum	Maximum	
I	8	-0,025	0,578	1,2
II	6	0,382	0,549	-

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada putaran pertama skala *grit-s* mendapatkan nilai koefisien korelasi yang bergerak dari nilai $-0,025 - 0,578$. Oleh karena itu, terdapat peluang menggugurkan 2 aitem dibawah $0,275$ diantaranya aitem nomor 1 ($-0,025$) dan aitem nomor 2 ($0,063$). Setelah menyisihkan kedua aitem tersebut, nampak bahwa nilai koefisien korelasi aitem berubah menjadi lebih tinggi berkisar $0,382 - 0,549$ dan tidak membuat 6 aitem tersisa gugur.

Setelah melalui proses uji daya diskriminasi aitem diatas, maka langkah berikutnya ialah mereduksi aitem-aitem yang dinyatakan gugur. Pada uji coba skala ini, tepatnya sebelum uji daya diskriminasi aitem peneliti sendiri sebenarnya telah menerapkan nilai $0,300$ sebagai besaran batasan daya diskriminasi aitem dengan memperhatikan *item statistic correlation*.

Namun, dalam praktek nya karena kondisi nilai koefisien yang kecil dari aitem nomor 7 sebesar $0,296$ mengakibatkan peneliti harus mempertahankan aitem tersebut dengan menurunkan nilai batasan

menjadi 0,275 pada pengujian pertama. Meskipun demikian, nilai ini ditentukan karena hampir mendekati batasan konvensi 0,300.

Hal ini didasarkan pada argumen Azwar (2023) yang menyatakan bahwa batasan 0,300 tidaklah mutlak dan boleh diturunkan untuk kondisi aitem tertentu, seperti pertimbangan terhadap isi aitem dan tujuan pengukuran skala yang disusun. Sehingga, diperbolehkan untuk tidak langsung menyingkirkan aitem dan menyarankan aitem untuk dicadangkan. Disisi lain, dengan mempertimbangkan skor validitas aitem bernomor 7 yang tergolong tinggi sejumlah 0.916 dan adanya kenaikan koefisien reliabilitas skala *grit-s* pada putaran kedua apabila item tersebut tidak digugurkan, maka peneliti tetap mempertahankan aitem tersebut. Dimana, kedua hal ini diusahakan supaya dapat mengoptimalkan fungsi ukur skala (Azwar, 2023).

Pada putaran pertama, koefisien reliabilitas skala *grit-s* terhitung rendah yakni 0,598. Namun, pada putaran terakhir (kedua) setelah aitem yang kurang dari 0,275 digugurkan, ternyata mampu menghasilkan kenaikan koefisien reliabilitas skala *grit-s* yang diketahui sebesar 0,726. Maka dari itu, dapat dinyatakan bahwa skala *grit-s* layak menjadi alat ukur penelitian.

Hal tersebut berdasarkan pada pendapat Azwar (2023) bahwa basis nilai koefisien reliabilitas berada pada rentang kisar skor 0,00 hingga 1,00, dengan asumsi bahwa semakin mendekati angka 1,00, maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Secara khusus, Sinambela &

Sinambela (2022) mengungkapkan bahwa nilai minimum tingkat reliabilitas alat ukur 0,70 sudah mampu memberikan dukungan untuk konsistensi internal. Berikut Tabel 4.2 merupakan hasil uji reliabilitas skala *grit-s* pada penelitian :

Tabel 4.2. Reliabilitas Skala *Grit-S*

Skala	Reliabilitas skala yang digunakan	
	Jumlah Aitem	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>
<i>Grit-S</i>	6	0,726

Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa skala *grit-s* ini ditujukan untuk prajurit Tamtama TNI AD. Skala yang digunakan untuk uji coba ini terdiri dari dua aspek dengan 8 aitem yakni 4 aitem *favorable* dan 4 aitem *unfavorable*. Pada setiap aspek nya sendiri masing-masing terdapat 4 butir aitem. (lihat Tabel 4.3).

Tabel 4.3. Sebaran Aitem Awal Skala *Grit-S*

Aspek	Butir Aitem		Butir Aitem	
	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Konsistensi Minat	-	0	1,3,5,6	4
Ketekunan Usaha	2,4,7,8	4	-	0
Jumlah Aitem		4		4
Total Aitem		8		

Pada pengujian putaran pertama dengan menetapkan batasan daya diskriminasi aitem 0,275 terdapat 2 aitem yang gugur diantaranya ialah aitem nomor 1 (aspek konsistensi minat) dan aitem nomor 2 (aspek ketekunan usaha). Berlanjut pada pengujian putaran kedua, setelah aitem-aitem yang gugur disingkirkan di pengujian pertama.

Maka, 6 aitem yang tersisa tidak ada yang gugur. Bisa dikatakan, seluruh aitem berada diatas nilai koefisien korelasi 0,275. Aitem yang lolos tersebut disusun kembali dengan nomor baru. Sebaran aitem akhir skala *grit-s* tersusun dalam Tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4.4. Sebaran Aitem Akhir Skala *Grit-S*

Aspek	Butir Aitem		Butir Aitem	
	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Konsistensi Minat	-	0	2,4,5	3
Ketekunan Usaha	1,3,6	3	-	0
Jumlah Aitem		3		3
Total Aitem		6		

Mengacu pada tabel diatas yang merupakan hasil dari pengujian daya diskriminasi pada putaran kedua, maka pengambilan data akan dilakukan peneliti dengan menyertakan aitem skala *grit-s* berjumlah 6 butir yang terdiri dari 3 aitem *favorable* dan 3 aitem *unfavorable*.

b. Uji Coba Skala Kepuasan Kerja

Skala Kepuasan Kerja pada prajurit Tamtama TNI AD merupakan skala yang diuraikan dari aspek-aspek kepuasan kerja menurut Celluci dan DeVries (Ansel & Wijono, 2012). Skala untuk uji coba ini terdiri dari 36 aitem yang tersebar pada lima aspek. Aspek pertama memiliki aitem sebanyak tujuh aitem, aspek kedua sebanyak enam aitem, aspek ketiga sebanyak enam aitem, aspek keempat sebanyak delapan aitem dan aspek kelima sebanyak sembilan aitem.

Pengujian pada penelitian ini dilakukan sebanyak dua kali putaran. Hasil dari putaran pertama menggugurkan aitem sebanyak 6

aitem dan menyisakan 30 aitem yang tersisa. Kemudian, pada putaran kedua, 30 aitem tersebut tidak ada yang gugur dan dinyatakan layak dengan menghasilkan 19 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*. Penjelasan lebih rincinya akan dipetakan dalam Tabel 4.5 berikut ini.

Tabel 4.5. Indeks Daya Diskriminasi Aitem Skala Kepuasan Kerja

Putaran	Jumlah Aitem	Rix Minimum	Rix Maximum	Aitem Gugur
I	36	-0,108	0,737	2,3,5,16,33,34
II	30	0,301	0,764	-

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa pada putaran pertama skala kepuasan kerja mendapatkan nilai koefisien korelasi yang bergerak dari nilai -0,108 - 0,737. Oleh karena itu, terdapat peluang menggugurkan 6 aitem dibawah 0,300 yang bernilai negatif diantaranya aitem nomor 2,3,5,16,33,34. Setelah menyisihkan keenam aitem tersebut, nampak bahwa nilai koefisien korelasi aitem berubah menjadi lebih tinggi berkisar 0,301 - 0,764 dan tidak membuat gugur 30 aitem yang tersisa pada pengujian sebelumnya.

Pada putaran pertama, diketahui koefisien reliabilitas skala kepuasan kerja 0,918. Setelah menggugurkan beberapa aitem diatas, maka pada putaran kedua koefisien reliabilitas skala kepuasan kerja diketahui sebesar 0,936, maka dari itu dapat dinyatakan bahwa skala kepuasan kerja layak menjadi alat ukur penelitian. Hal tersebut berdasarkan pada pendapat Azwar (2023) bahwa basis nilai koefisien

reliabilitas berada pada rentang kisar skor 0,00 hingga 1,00, dengan asumsi bahwa semakin mendekati angka 1,00, maka semakin reliabel alat ukur tersebut. Secara khusus, Sinambela & Sinambela (2022) mengungkapkan bahwa nilai minimum tingkat reliabilitas alat ukur 0,70 sudah mampu memberikan dukungan untuk konsistensi internal. Berikut tabel 4.6 merupakan hasil uji reliabilitas skala kepuasan kerja pada penelitian ini.

Tabel 4.6. Reliabilitas Skala Kepuasan Kerja

Skala	Reliabilitas skala yang digunakan	
	Jumlah Aitem	Koefisien <i>Alpha Cronbach</i>
Kepuasan Kerja	30	0,936

Seperti yang sudah dipaparkan sebelumnya, bahwa skala kepuasan kerja yang ditujukan untuk prajurit Tamtama TNI AD ini terdiri dari lima aspek dengan 36 aitem yakni 21 aitem *favorable* dan 15 aitem *unfavorable* (lihat Tabel 4.7).

Tabel 4.7. Sebaran Aitem Awal Skala Kepuasan Kerja

Aspek	Butir Aitem		Butir Aitem	
	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kepuasan terhadap gaji	5,15,10,25	4	19,22,34	3
Kepuasan terhadap kesempatan promosi	23,31,2	3	3,16,11	3
Kepuasan terhadap rekan kerja	1,24,9,21	4	14,27	2

Aspek	Butir Aitem		Butir Aitem	
	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kepuasan terhadap supervisor/atasan	17,12,26,32,36	5	7,4,20	3
Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri	8,6,28,18,35	5	30,13,29,33	4
Jumlah Aitem		21		15
Total Aitem		36		

Setelah melalui proses uji daya diskriminasi aitem diatas, maka langkah berikutnya ialah mereduksi aitem-aitem yang dinyatakan gugur. Pada uji coba skala ini, tepatnya sebelum uji daya diskriminasi aitem peneliti sendiri telah menerapkan nilai 0,300 sebagai besaran batasan daya diskriminasi aitem dengan memperhatikan *item statistic correlation*.

Pada pengujian pertama dengan daya diskriminasi aitem $\geq 0,300$ terdapat 6 aitem yang gugur diantaranya ialah aitem nomor 5 dan 34 (aspek kepuasan terhadap gaji), aitem nomor 2, 3, dan 16 (aspek kepuasan terhadap kesempatan promosi), aitem nomor 33 (aspek kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri). Lebih rincinya, pada pengujian daya diskriminasi aitem putaran pertama terdapat enam aitem yakni dengan nomor 5,34,2,3,16, dan 33 berturut-turut hanya mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,228, -0,108, 0,263, 0,214, 0,096, dan 0,217. .Kemudian, dapat diketahui terdapat 30 aitem yang lolos dan 6 aitem yang gugur.

Koefisien tersebut berada dibawah batasan $\geq 0,300$ sehingga harus digugurkan. Berlanjut pada pengujian putaran kedua, setelah aitem-aitem yang gugur disingkirkan di pengujian pertama maka 30 aitem yang tersisa tidak ada yang gugur. Bisa dikatakan, seluruh aitem berada diatas nilai koefisien korelasi 0,300. Aitem yang lolos tersebut disusun kembali dengan nomor baru. Sebaran aitem akhir skala kepuasan kerja tersusun dalam tabel 4.8 sebagai berikut.

Tabel 4.8. Sebaran Aitem Akhir Kepuasan Kerja

Aspek	Butir Aitem		Butir Aitem	
	<i>Favorable</i>	Jumlah	<i>Unfavorable</i>	Jumlah
Kepuasan terhadap gaji	12,7,21	3	15,18	2
Kepuasan terhadap kesempatan promosi	19,27	2	8	1
Kepuasan terhadap rekan kerja	1,20,6,17	4	11,23	2
Kepuasan terhadap supervisor/atasan	13,9,22,28,30	5	4,2,16	3
Kepuasan terhadap pekerjaan sendiri	5,3,24,14,29	5	26,10,25	3
Jumlah Aitem		19		11
Total Aitem		30		

Mengacu pada tabel diatas yang merupakan hasil dari pengujian daya diskriminasi pada putaran kedua, maka pengambilan data akan dilakukan peneliti dengan menyertakan aitem skala kepuasan kerja

berjumlah 30 butir, yang terdiri dari 19 aitem *favorable* dan 11 aitem *unfavorable*.

B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Skala yang sudah melewati serangkaian proses uji coba alat ukur sebelumnya pastinya telah menghasilkan skala baru yang siap digunakan untuk pengambilan data. Kedua skala ini tentunya sudah dinyatakan valid, reliabel dan disusun berdasarkan penomoran baru. Kemudian, teknik atau cara untuk mengambil data penelitian masih menggunakan teknik yang serupa dengan proses uji coba skala yakni dalam format *google formulir* yang sifatnya disebarluaskan secara online.

Pada penyajiannya, skala *grit-s* dan skala kepuasan kerja dirakit sedemikian rupa mulai dari tampilan, *informed consent*, identitas diri, dan instruksi pengerjaan untuk diberikan kepada subjek. Pengambilan data dilakukan kepada 76 prajurit Tamtama sebagai sampel dalam penelitian ini. Proses pengambilan data ini dilakukan mulai tanggal 26 Juni – 29 Juni 2024 dengan diperantarai oleh Bintara Pelatih dari Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga.

Peneliti berkomunikasi secara virtual dengan Bintara Pelatih tersebut guna berkoordinasi dan mengirimkan kuesioner untuk disebarluaskan melalui *link* <https://bit.ly/SkripsinyaGallih>. Skala dalam bentuk kuesioner ini disebarluaskan ke grup *Whatsapp* khusus prajurit Tamtama yang sudah dibuat untuk keperluan penelitian. Penyebaran skala ditangani langsung

oleh Bintara Pelatih sendiri selaku pihak dari Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga.

C. Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang diperoleh, diketahui terdapat **76 subjek** penelitian yang terkumpul kemudian, dilanjutkan dalam proses pengolahan data. Analisis data ini diperuntukkan untuk menunjukkan hasil penelitian dengan sebagai berikut :

1. Deteksi Keberadaan *Outliers*

Outliers merupakan data yang berasal dari hasil penelitian yang keberadaannya diketahui melalui kemunculan nilai-nilai yang ekstrem. Oleh sebab itu, pendeteksian keberadaan *outliers* sangat penting untuk dilakukan. Kondisi semacam ini harus dihindari, sebab akan mengganggu proses analisis data statistik berikutnya.

Secara umum, terdapat beberapa teknik analisis untuk dapat mengetahui keberadaan sebuah *outliers* data penelitian, salah satunya melalui *boxplot*, namun keluaran *boxplot* tersebut tidak menjadi suatu keputusan bagi peneliti untuk menyeleksi *outliers* dalam penelitian ini, sebab *boxplot* hanya memberikan informasi keekstreman data dalam beberapa tingkat saja, bukan berarti data tersebut mengandung ketidakvalidan dan tidaklayakan untuk di lanjutkan pada proses analisis.

Oleh karena itu, peneliti dalam mendeteksi keberadaan *outliers* dalam penelitian ini ialah melalui cara memilah satu persatu data secara manual dengan menandakan *outliers* pada ciri-ciri tertentu. Dimana, dalam hal ini peneliti menentukan untuk menyingkirkan data yang cenderung memiliki pola respon ekstrem dan respon yang tidak variatif.

Peneliti menemukan beberapa subjek sejumlah 18 subjek yang termasuk dalam data *outliers*, yaitu subjek bernomor 2,6,13,14,30,32,36,38,42,46,49,55,60,62,64,67,72, dan 76. Kendati demikian, peneliti tetap memilih menghapus 18 dari 76 subjek tersebut. Maka dari itu, dengan ini peneliti memutuskan untuk menggunakan **58 subjek** yang tersisa dalam proses pengolahan statistik berikutnya.

2. Deskripsi Data Penelitian

Berikut ini merupakan deskripsi data penelitian yang diperoleh dan tertera pada tabel 4.9.

Tabel 4.9. Deskripsi Data Penelitian

Variabel	Jumlah Aitem	Statistik	Hipotetik	Empirik
<i>Grit</i>	6	Skor Minimum	6	18
		Skor Maksimum	30	29
		<i>Mean</i> (X)	18	22,79
		Standar Deviasi (SD)	4	2,476
Kepuasan Kerja	30	Skor Minimum	30	65
		Skor Maksimum	150	146
		<i>Mean</i> (X)	90	117,31
		Standar Deviasi (SD)	20	13,665

Seperti yang sudah tertera sebagaimana tabel diatas, pendeskripsian data tersebut dilakukan sebagai dasar interpretasi pada pengujian berikutnya. Pada tabel tersebut, diketahui terdapat skor hipotetik dan skor empirik dari masing-masing variabel. Skor hipotetik sendiri merupakan skor yang diperoleh dari perhitungan skala, berbeda dengan skor empirik yang mana merupakan skor yang berasal dari perhitungan data penelitian.

Berdasarkan tabel 4.9, dapat diketahui untuk skor hipotetik skala *grit* yang terdiri dari 6 aitem dengan skor minimum hipotetik sebesar 6 dan skor maksimum hipotetik sebesar 30. Sedangkan, nilai *mean* diperoleh 18 dan standar deviasi 4. Selanjutnya, pada skala kepuasan kerja yang terdiri atas 30 aitem menghasilkan besar skor minimum hipotetik 30 dan maksimum 150. *Mean* yang didapatkan senilai 90 dan 20 untuk standar deviasi nya.

Disisi lain, untuk skor empirik pada data *grit* memiliki skor minimum 18 dan skor maksimum 29. *Mean* empirik nya sebesar 22,79 dengan standar deviasi 2,476. Selanjutnya, pada data kepuasan kerja sebesar 65 untuk skor minimum dan 146 skor maksimum. Serta, memperoleh *mean* empirik sebesar 117,31 dan perolehan standar deviasi 13,665. Kemudian, dalam rangka mengetahui posisi relatif individu dalam sebuah kelompok pada penelitian ini. Maka, peneliti memilih menggunakan skor empirik dari kedua variabel tersebut.

3. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini pada akhirnya menyertakan 58 prajurit Tamtama yang sudah tidak teridentifikasi *outliers*. Secara khusus, subjek penelitian ini ialah

prajurit Tamtama berdinasi aktif minimal 1 bulan di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga. Pada pendeskripsian subjek penelitian ini terdiri dari kategorisasi subjek sebagai berikut.

a. Kategorisasi Subjek

Pada tahap ini, sebaran data penelitian yang diperoleh dari kedua variabel penelitian yaitu *grit* dan kepuasan kerja akan dilakukan kategorisasi subjek penelitian. Adapun, penormaan untuk jenjang kategorisasi yang diterapkan ialah kategorisasi dengan tiga kategori antara lain rendah, sedang, dan tinggi. Berikut ini adalah penjabaran daripada rumus kategorisasi menurut Azwar (2019) (lihat tabel 4.10).

Tabel 4.10. Rumus Kategorisasi Skor Subjek

Kategori	Rumus
Rendah	$X \leq \mu - 1\sigma$
Sedang	$\mu - 1\sigma < X \leq \mu + 1\sigma$
Tinggi	$\mu + 1\sigma \leq X$

Keterangan :

X = skor subjek
 μ = mean hipotetik
 σ = standar deviasi hipotetik

Sehingga, dengan penggunaan rumus tersebut menghasilkan pengkategorisasian *grit* dan kepuasan kerja dari 58 prajurit Tamtama yang ada di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga. Kategorisasi ini dapat dilihat pada tabel 4.11 dan 4.12 sebagai berikut.

1. Kategorisasi *Grit***Tabel 4.11.** Kategorisasi *Grit*

No.	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Rendah	$X \leq 20$	5	8,6%
2.	Sedang	$20 < X \leq 25$	41	70,7%
3.	Tinggi	$25 < X$	12	20,7%
Total			58	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat di tafsirkan bahwasanya terdapat 5 prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2 / Jayeng Rata Toh Raga yang tergolong mempunyai *grit* yang berkategori rendah dengan persentase 8,6%. Disamping itu, tabel tersebut pun mencerminkan banyak prajurit Tamtama sejumlah 41 orang yang mempunyai *grit* berkategori sedang dengan persentase 70,7%. Kemudian, ditemukan pula sebanyak 12 prajurit Tamtama yang ternyata mempunyai *grit* berkategori tinggi dengan persentase 20,7%.

2. Kategorisasi Kepuasan Kerja

Tabel 4.12 Kategorisasi Kepuasan Kerja

No.	Kategori	Rumus	Jumlah Subjek	Persentase
1.	Rendah	$X \leq 104$	5	8,6%
2.	Sedang	$104 < X \leq 140$	50	86,2%
3.	Tinggi	$140 < X$	3	5,2%
Total			58	100 %

Berdasarkan tabel diatas, dapat di tafsirkan bahwasanya terdapat 5 prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2 / Jayeng Rata Toh Raga yang tergolong mempunyai kepuasan kerja dengan kategori rendah dan

berada pada persentase 8,6 %. Disamping itu, tabel tersebut juga menggambarkan banyak prajurit Tamtama yang mempunyai *grit* dalam kategori yang tergolong sedang juga sejumlah 50 dengan persentase 86,2 %. Kemudian, ditemukan pula sebanyak 3 prajurit Tamtama yang ternyata mempunyai kepuasan kerja berkategori tinggi dengan persentase 5,2 %.

4. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Penerapan uji normalitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah sebaran data variabel *grit* dan kepuasan kerja berdistribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas ini menggunakan analisis *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan perangkat analisis data IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Statistics 26. Asumsinya, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi $> 0,05$. Hasil pengujian disajikan dalam tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi (<i>Sig.</i>)	Keterangan
<i>Grit</i>	0,087	Berdistribusi normal
Kepuasan Kerja	0,078	Berdistribusi normal

Mengacu pada tabel yang tertera diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel *grit* sebesar 0,087 dan nilai signifikansi 0,078 untuk variabel kepuasan kerja. Maka dengan ini, tidak muncul

perbedaan dalam asumsi sebaran data pada masing-masing variabel. Dimana, variabel *grit* sebesar 0,087 memenuhi syarat signifikansi $> 0,05$ sehingga dinyatakan persebaran datanya berdistribusi normal. Sedangkan, untuk variabel kepuasan kerja dengan keluaran *sig.* 0,078 pun turut memperoleh persebaran data yang berdistribusi normal karena memenuhi syarat signifikansi $> 0,05$.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dilakukan dengan tujuan untuk memenuhi asumsi hubungan linearitas kedua variabel yang sedang diteliti, lebih jelasnya untuk mengetahui apakah sebaran data dari *grit* dan kepuasan kerja ini linear atau tidak linear. Pada penelitian ini, membuahkan hasil pengujian linieritas yang didetailkan pada tabel 4.14.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Nilai F	Nilai Sig. deviation from linearity	Keterangan
<i>Grit</i> dan Kepuasan Kerja	1,834	0,027	Linear

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 1,834 dengan menunjukkan nilai signifikansi *deviation from linearity* ialah 0,036 dimana $p < 0,05$ yang artinya ada hubungan yang linier antara *grit* dan kepuasan kerja.

Kemudian daripada itu, dalam pengujian linearitas ini ditemukan pula hasil koefisien determinasi kedua variabel penelitian. Berikut ini

merupakan uraian rinci dari hasil pengujian yang tergambar pada tabel 4.15.

Tabel 4.15. Hasil Koefisien Determinasi

Hubungan Variabel	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Grit dan Kepuasan Kerja	0,421	0,177	0,888	0,789

Seperti yang tercermin pada tabel diatas, diperoleh besaran nilai koefisien determinasi (R^2) dengan meninjau kolom *R Squared* sebesar 0,177. Nilai ini menunjukkan makna bahwa variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan yang efektif terhadap variabel *grit* sebesar 17,7% dan sisanya 82,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain terhadap *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga yang memang tidak difokuskan pada penelitian ini.

5. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian diperuntukkan untuk membuktikan apakah hipotesis yang diajukan di awal penelitian diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil uji normalitas sebelumnya, ditarik kesimpulan bahwa kedua variabel penelitian terdistribusi normal. Sehingga, dalam penelitian ini menerapkan uji statistik parametrik sebagai pengujian hipotesis nya. Penggunaan jenis uji ini sudah berlandaskan pemenuhan asumsi primer sebuah data yang mana harus berdistribusi normal, sebab uji statistik parametrik ini sesungguhnya tidak memiliki sifat bebas

distribusi layaknya uji statistik nonparametrik yang mengesampingkan asumsi primer terhadap sebaran data penelitian (Sugiyono, 2019).

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah *Product Moment Pearson* dengan bantuan perangkat analisis data IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Statistics 26. Berikut ini merupakan hasil dari uji hipotesis yang dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Sig.(2-tailed)
Grit dan Kepuasan Kerja	0,421	0,001

Berdasarkan rincian tabel diatas, didapatkan bahwa koefisien korelasi antara *grit* dan kepuasan kerja adalah 0,421 dan semakin diperkuat dengan nilai *sig.(2-tailed)* $0,001 < 0,01$. Sehingga, dengan besaran nilai tersebut mengartikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini **diterima**, yakni terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit yang berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga.

Seperti yang sudah tertera pada tabel, bahwa koefisien korelasi pada penelitian ini menunjukkan angka $(r_{xy}) = 0,421$. Pada nilai yang berada pada rentang interval koefisien 0,40 sampai 0,599 maka, menandakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *grit* berkorelasi sedang (Sugiyono, 2019). Berikut ini merupakan

penjabaran pedoman interpretasi koefisien korelasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019). (lihat tabel 4.17).

Tabel 4.17. Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Hal ini kembali memperjelas bahwa semakin tinggi derajat kepuasan kerja yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula *grit* prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama. Pernyataan ini memberlakukan hal yang sebaliknya juga, dimana jika derajat kepuasan kerja rendah akan berimbas pada tingkat *grit* prajurit TNI AD berpangkat Tamtama yang semakin rendah pula.

6. Deskripsi Hasil Analisis Tambahan

Analisis tambahan dalam hasil penelitian ini ditujukan untuk mengetahui perbedaan tingkat *grit* pada 58 prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2 / Jayeng Rata Toh Raga jika ditinjau dari beberapa kategori. Proses analisis ini memanfaatkan uji t-test yakni *Independent Sample T-Test* yang berfungsi untuk membandingkan nilai dari dua kelompok yang berbeda. Dalam hal ini, subjek terbagi menjadi delapan kelompok diantaranya usia, status pernikahan, pangkat, pendidikan, masa berdinasi aktif di TNI AD, masa berdinasi aktif di Kompi Kavaleri Jayeng Rata Toh Raga, jabatan, dan kesibukan diluar TNI AD.

Disisi lain, selain memenuhi asumsi normalitas pada sebaran data nya sebagai syarat yang mutlak. Saat melaksanakan uji perbedaan dengan *Independent Sample T-Test* ini, penelitian ini juga sudah memastikan bahwa sebaran data yang hendak digunakan pun memenuhi asumsi homogenitas dengan menyatakan bahwasanya variansi antar kelompok pada data penelitian ini setara. Hasil pengujian homogenitas diketahui dengan meninjau *Levene's Test* yang tersajikan dalam tabel 4.18 dibawah ini.

Tabel 4.18. Hasil Uji Homogenitas Kelompok Usia, Status Pernikahan, Pangkat, Pendidikan, Masa Berdinas Aktif di TNI AD, Masa Berdinas Aktif di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga, Jabatan dan Kesibukan

Demografi	Jumlah Subjek (N)	Levene's Test	Keterangan
Usia			
< 30 tahun	52	p = 0,413*	Homogen
> 30 tahun	6		
Status Pernikahan			
Belum Menikah	37	p = 0,063*	Homogen
Menikah dan Sudah/Belum Memiliki Anak	21		
Pangkat			
Prada-Praka	56	p = 0,603*	Homogen
Kopda-Kopka	2		
Pendidikan			
SLTP/Sederajat	1	<i>Error</i>	Tidak diketahui
SLTA/Sederajat	57		
Masa Berdinas di TNI AD			
< 10 tahun	52	p = 0,413*	Homogen
> 10 tahun	6		
Masa berdinas di Kikav 2/JRTR			
< 10 tahun	52	p = 0,413*	Homogen
> 10 tahun	6		
Jabatan			
Prajurit Staff	8	p = 0,283*	Homogen
Non Staff	50		
Kesibukan			
Kerja/Bisnis/Usaha Sampingan	2	p = 0,346*	Homogen
Tidak Ada	56		

*p>0,05

Berlandaskan pada tabel 4.18 diatas, dapat dilihat mengenai gambaran homogenitas data 58 prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga yang telah diuraikan secara statistik. Hasil ini

menunjukkan bahwa seluruh kelompok usia dengan mayoritas usia prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga baik yang dibawah 30 tahun berjumlah 52 orang dan sisanya 6 orang diatas usia 30 tahun memiliki kelompok yang homogen dengan $p = 0,413$ ($p > 0,05$).

Pada status pernikahan, terdapat 37 prajurit Tamtama yang belum berstatus menikah dan paling mendominasi diantara status yang. Sisanya, diduduki oleh 21 prajurit Tamtama yang menikah dan sudah/belum memiliki anak diaman kedua varian kelompok status pernikahan bersifat homogen dengan $p = 0,063$ ($p > 0,05$). Kemudian, kelompok pangkat juga bernilai setara dengan $p = 0,0603$ ($p > 0,05$) dimana untuk 56 prajurit pada pangkat dengan jenjang Prada-Praka diketahui jauh lebih mendominasi dibandingkan jenjang Kopda-Kopka yang hanya berjumlah sebesar 2 orang.

Dilihat dari kelompok pendidikan, sifat homogenitas tidak diketahui dengan menghasilkan *error* pada nilai signifikansi *Levene Statistics* nya. Sebagian besar prajurit Tamtama mengenyam pendidikan sampai SLTA/Sederajat dengan jumlah 57 orang sangat berbanding jauh dengan 1 orang yang berpendidikan sampai SLTP/Sederajat. Ternyata, dalam kelompok masa berdinastis baik itu selama di TNI AD dan di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga sama-sama memiliki sifat homogen (setara) yakni $p = 0,413$ ($p > 0,05$) dengan jumlah prajurit Tamtama yang berdinastis < 10 tahun sejumlah 52 orang dan > 10 tahun sebesar 6 orang. Apabila, dilihat dari kelompok jabatan kebanyakan menjabat pada prajurit non staff

(lapangan) yakni sebesar 50 orang dan sisanya adalah prajurit staff dengan jumlah 8 orang. Meskipun demikian, antar kelompok jabatan tersebut tetap bersifat homogen dengan $p = 0,283$ ($p > 0,05$).

Terakhir, pada kelompok kesibukan antar kelompoknya dinyatakan setara (homogen) dengan $p = 0,346$ ($p > 0,05$), dimana selain menjalani profesi menjadi prajurit Tamtama beberapa prajurit sejumlah 2 orang nampak menjalani kesibukan di luar TNI AD (kerja/bisnis/usaha sampingan). Sisanya, sebesar 56 orang hanya menjalani profesi prajurit Tamtama sepenuhnya tanpa kesibukan di luar lingkungan TNI AD.

Bisa dilihat kembali juga, bahwasanya pada setiap kelompok berdasarkan usia, status pernikahan, pangkat, masa berdinis aktif di TNI AD, masa berdinis aktif di Kompi Kavaleri Jayeng Rata Toh Raga, jabatan, dan kesibukan seluruhnya memenuhi nilai $p > 0,05$. Kecuali, kelompok pendidikan yang memang tidak teridentifikasi perhitungan homogenitas kelompoknya. Sebab, mengalami kondisi *error varians* pada kelompok pendidikan SLTP/Sederajat dengan jumlah sangat sedikit, yaitu 1 subjek, yang mana tidak lebih dari 2 subjek seperti yang disyaratkan pada *Lavene Test*. Maka dari itu, dengan kondisi sebaran demografi yang tergolong tidak setara antar kelompok (SLTA/Sederajat dan SLTP/Sederajat) maka pada pengujian berikutnya kelompok pendidikan tidak bisa dilihat perbedaannya.

Kemudian, setelah sebaran data dinyatakan normal dan homogen pada setiap kelompoknya (usia, status pernikahan, pangkat, masa berdinis

aktif di TNI AD, masa berdinam aktif di Kompi Kavaleri Jayeng Rata Toh Raga, jabatan, dan kesibukan) maka untuk lebih detail mengenai perbedaan *grit* ditinjau dari berbagai ragam kelompok tersebut, dapat dilihat melalui keluaran tabel *t-test for equality of means* pada uji dengan *Independent Sample T-Test* yang telah dirincikan dalam tabel 4.18.

Perlu diketahui juga, dalam penelitian ini tidak melihat perbedaan dari kelompok jenis kelamin, sebab hanya terdapat 1 kelompok jenis kelamin dari 58 prajurit Tamtama. Dimana, keseluruhannya hanya berjenis kelamin laki-laki (persentase 100%). Hal ini memang sudah menjadi aturan khusus dalam penerimaan prajurit Tamtama TNI AD bahwa keanggotaan prajurit Tamtama TNI AD harus berasal dari jenis kelamin laki-laki (TNI Angkatan Darat, 2024) (lihat tabel 4.18).

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI
YOGYAKARTA

Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Ditinjau Berdasarkan Usia, Status Pernikahan, Pangkat, Masa Berdinas Aktif di TNI AD, Masa Berdinas Aktif di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga, Jabatan dan Kesibukan

Demografi	Jumlah Subjek	Persentase	Mean	Nilai T	Sig.	Keterangan
Usia						
< 30 tahun	52	89,7%	22,78	-0,042	p = 0,967*	Tidak ada perbedaan
> 30 tahun	6	10,3%	22,83			
Status Pernikahan						
Belum Menikah	37	63,8%	23,13	1,408	p = 0,165*	Tidak ada perbedaan
Menikah dan Sudah/Belum Memiliki Anak	21	36,2%	22,19			
Pangkat						
Prada-Praka	56	96,6%	22,73	-0,992	p = 0,325*	Tidak ada perbedaan
Kopda-Kopka	2	3,4%	24,50			
Masa Berdinas di TNI AD						
< 10 tahun	52	89,7%	22,78	-0,042	p = 0,967*	Tidak ada perbedaan
> 10 tahun	6	10,3%	22,83			
Masa berdinas di Kikav 2/JRTR						
< 10 tahun	52	89,7%	22,78	-0,042	p = 0,967*	Tidak ada perbedaan
> 10 tahun	6	10,3%	22,83			
Jabatan						
Prajurit Staff	8	13,8%	23,50	0,868	p = 0,389*	Tidak ada perbedaan
Non Staff	50	86,2%	22,68			
Kesibukan						
Kerja/Bisnis/Usaha Sampingan	2	3,4%	23,00	-0,119	p = 0,906*	Tidak ada perbedaan
Tidak Ada	56	96,6%	22,78			

*p>0,05

Berlandaskan pokok tabel 4.19 diatas, dapat dilihat mengenai gambaran data 58 prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga yang telah diuraikan secara statistic melalui bantuan perangkat analisis data IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) Statistics 26.. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas usia prajurit Tamtama di Kompi

Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga dibawah 30 tahun berjumlah 52 orang dengan persentase 89,7% dan sisanya 10,3% diatas usia 30 tahun dengan jumlah 6 orang. Pada status pernikahan, terdapat 37 prajurit Tamtama yang belum berstatus menikah dan paling mendominasi diantara status yang lain yaitu dengan persentase sebesar 63,8%. Sisanya, diduduki oleh 21 prajurit Tamtama yang menikah dan sudah/belum memiliki anak (persentase 36,2%). Kemudian, 56 prajurit dengan persentase 96,6% pada pangkat dengan jenjang Prada-Praka diketahui jauh lebih mendominasi dibandingkan jenjang Kopda-Kopka yang hanya berjumlah sebesar 2 orang dengan persentase 3,4%.

Ternyata, dalam masa berdinastis baik itu selama di TNI AD dan di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga sama-sama memiliki jumlah prajurit Tamtama yang berdinastis < 10 tahun sejumlah 52 orang dengan persentase 89,7% dan > 10 tahun sebesar 6 orang dengan persentase 10,3%. Apabila, dilihat dari jabatan kebanyakan menjabat pada prajurit non staff (lapangan) yakni sebesar 50 orang dengan persentase sampai 86,2% dan sisanya adalah prajurit staff dengan jumlah 8 orang (persentase 13,8%). Terakhir, selain menjalani profesi menjadi prajurit Tamtama beberapa prajurit sejumlah 2 orang dengan persentase 3,4% nampak menjalani kesibukan di luar TNI AD (kerja/bisnis/usaha sampingan). Sisanya, sebesar 56 orang dengan persentase 96,6% hanya menjalani profesi prajurit Tamtama sepenuhnya tanpa kesibukan di luar lingkungan TNI AD.

Terlihat pula dari tabel 4.19 perolehan *mean rank* dari masing-masing kelompok berdasarkan usia, status pernikahan, pangkat, masa berdinis aktif di TNI AD, masa berdinis aktif di Kompi Kavaleri Jayeng Rata Toh Raga, jabatan pekerjaan, dan kesibukan. Jika dilihat lebih seksama pada *mean rank*, hanya kelompok pangkat yang terlihat nyata perbedaannya. Dimana, pada kelompok pendidikan Prada-Praka memiliki rata-rata *grit* 22,73 yang lebih rendah dibandingkan prajurit dengan pendidikan Kopda-Kopka yang berada pada 24,50. Selebihnya, enam kelompok lain (usia, status pernikahan, masa berdinis di TNI AD, masa berdinis di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga, jabatan dan kesibukan) mayoritas tidak ada perbedaan rata-rata *grit* yang begitu nyata.

Namun, perangkaan rata-rata (*mean rank*) tersebut tidak bisa menjadi kesimpulan secara penuh untuk melihat perbedaan yang signifikan pada dua kelompok, sebab bisa saja didalamnya terdapat *sampling error*. Oleh karena itu, dapat beralih dengan meninjau kolom *t* hitung dan *Sig. (2-tailed)* masing-masing kelompok menggunakan besaran $p < 0,05$ (perbedaan taraf sig. 5%). Bisa dilihat kembali, bahwasanya pada setiap kelompok berdasarkan usia, status pernikahan, pangkat, masa berdinis aktif di TNI AD, masa berdinis aktif di Kompi Kavaleri Jayeng Rata Toh Raga, jabatan, dan kesibukan tidak ada nilai yang memenuhi $p < 0,05$ dengan kata lain seluruhnya memperoleh nilai $p > 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan tidak ditemukan perbedaan *grit* pada seluruh kelompok tersebut.

D. Pembahasan

Penelitian ini berupaya menguraikan mengenai sebuah korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga. Berdasarkan hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa hipotesis yang telah diajukan di awal penelitian yaitu terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga dapat **diterima**. Pernyataan ini diputuskan berdasarkan hasil uji hipotesis yang diperoleh dari penggunaan analisis statistika non parametrik *Product Moment Pearson*. Analisis ini mengeluarkan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,421 dengan nilai signifikansi $p = 0,001$ ($p < 0,05$) yang menandakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antar kedua variabel. Makna dari hubungan positif dan signifikan terjadi apabila terdapat kenaikan koefisien satu variabel dan diikuti oleh koefisien variabel lain.

Berangkat dari hal ini, dapat diartikan juga dengan semakin tinggi derajat kepuasan kerja yang dirasakan, maka akan semakin tinggi pula *grit* prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama. Pernyataan ini memberlakukan hal yang sebaliknya juga, dimana jika derajat kepuasan kerja rendah akan berimbas pada tingkat *grit* prajurit TNI AD berpangkat Tamtama yang semakin rendah pula. Seperti yang sudah tertera sebelumnya, bahwa koefisien korelasi *Product Moment Pearson* pada penelitian ini menunjukkan angka (r_{xy}) = 0,421. Pada nilai yang berada pada rentang

interval koefisien 0,40 sampai 0,599 maka menandakan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dengan *grit* berkorelasi sedang (Sugiyono, 2019).

Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini mampu menjadi suatu kebaruan dalam topik *grit*. Mengingat, pada penelitian-penelitian sebelumnya belum pernah ada yang melakukan penelitian secara spesifik terkait korelasi kepuasan kerja dan *grit* dalam ranah militer khususnya di Indonesia. Sedangkan pada ranah sipil, penelitian dengan dua variabel ini dimana kepuasan kerja sebagai prediktor terhadap *grit* juga masih tergolong minim dilakukan. Mayoritas memang hanya berupaya untuk melihat prediksi dari *grit* kepada kepuasan kerja. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anindhyta & Yudiarso (2022) menunjukkan bahwa korelasi antara *grit* dan kepuasan kerja hanya membuahkan korelasi *small effect* dengan nilai *effect size*. Artinya, *grit* bukanlah aspek kepribadian yang utama dalam menentukan kepuasan kerja. Kecilnya korelasi dari *grit* ini disinyalir bersumber dari pengaruh variabel moderator atau variabel lain selain kepuasan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Bertolak belakang dengan hasil yang diperoleh pada riset ini yang menunjukkan bahwa korelasi kepuasan kerja dengan *grit* tergolong sedang.

Selain adanya variabel moderator yang tidak diteliti pada penelitian Anindhyta & Yudiarso (2022), perbedaan ini kemungkinan juga terjadi disebabkan adanya metode penelitian yang dipilih berbeda. Dimana, pada penelitian ini mengambil jenis metode kuantitatif korelasional sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Anindhyta & Yudiarso (2022) ialah metode

meta-analisis yang merupakan penelitian melalui tinjauan-tinjauan literatur terdahulu. Apalagi, penelitian tersebut hanya menyertakan sedikit literatur serta penggunaan alat ukur yang berbeda dari setiap literatur sebagai sumber data dalam proses analisisnya.

Temuan lain diungkapkan oleh Ramadhiyanti & Salendu (2022) mengenai variabel ketidaknyamanan kerja dan kepuasan kerja yang dimoderasi *grit* dengan menghasilkan hubungan interaksi yang negatif. Selain itu, penelitian tersebut pun mengemukakan jika *grit* individu yang berada dalam kategori sedang dan tinggi sangat mampu untuk melemahkan dampak negatif yang disumbangkan oleh ketidaknyamanan kerja terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan yang diperoleh dalam penelitian ini, dimana ada hubungan kepuasan kerja dengan *grit* yang berada pada tingkatan korelasi sedang pada prajurit Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga.

Sejatinya, seorang prajurit yang berada pada golongan Tamtama cenderung hanya bekerja atas dasar perintah dan arahan dari dua komando di atasnya tanpa memberikan penolakan terhadap esensi perintah yang diberikan. Patuhnya prajurit Tamtama dalam mengemban perintah penugasan, semata-mata hanya untuk mencari kenyamanan (*comfort*) selama bekerja. Perilaku ini disebabkan karena prajurit Tamtama sebagai prajurit yang menginjak posisi pangkat terbawah masih berusaha mengidentifikasi pekerjaan, mempertimbangkan ketertarikan dan nilai dari beberapa pilihan pekerjaan (Jayanti *et al.*, 2015). Berbeda halnya, dengan

Bintara maupun Perwira Menengah yang dituntut harus mengembangkan prestasi seiring dengan naiknya posisi, jabatan dan tanggung jawab yang semakin strategis, oleh karena pastiya sudah lebih menitikberatkan pada nilai prestasi (*achievement*). *Grit* yang bertaraf sedang bisa menjembatani prajurit Tamtama untuk berjalan ke arah kenyamanan bekerja. Sehingga, para prajurit Tamtama yang memegang *grit* akan rela bertahan walaupun dalam tantangan tugas yang tersulit sekalipun demi mencapai sebuah keberhasilan.

Korelasi antara *grit* dan kepuasan kerja juga diteliti oleh Dugan *et al.*, (2018) yang menuangkan pernyataan bahwa ada hubungan yang signifikan pada model yang diteliti dalam penelitian tersebut yaitu *grit*, kepuasan kerja dan performansi, dimana teridentifikasi ada hubungan sedang dan besar antar beberapa variabel tersebut. Secara khusus, penelitian tersebut juga turut memberikan dukungan bahwa ternyata *grit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan hubungan yang sangat signifikan dan positif antara kepuasan kerja dengan *grit* yang berkekuatan sedang pada penelitian ini. Sehingga, mencerminkan bahwa memang kepuasan kerja mampu menjadi prediktor terhadap *grit*.

Meskipun, hasil penelitian *grit* dan kepuasan dari Dugan, *et.al* (2018) dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sama-sama menyinggung terkait *grit* dan kepuasan kerja, akan tetapi tentu terdapat hal-hal yang memang mempengaruhi besaran nilai dari penelitian Dugan, *et.al* (2018). Keterlibatan variabel-variabel selain kepuasan kerja kemungkinan menjadi

faktor yang menjadikan berbeda dengan penelitian ini. Disisi lain, penelitian Dugan, *et.al* (2018) tidak menyarankan menggunakan *self report* sebagai alat ukur penelitian yang cenderung bersifat subjektif, karena akan memberikan *bias social*. Penemuan riset Dugan *et.al* (2018), ini ditentang oleh hasil riset dari Sellers *et al.*, (2019). yang mengemukakan jika data yang dikumpulkan melalui skala berbasis *self report* justru akan semakin meningkatkan hubungan yang ditemukan antar variabel. Selaras dengan hasil penelitian ini yang menyatakan adanya hubungan berkorelasi sedang antara kepuasan kerja dengan *grit*. Adapun, penolakan dari penelitian Sellers *et al.*, (2019) tersebut bersumber dari keterbatasan penelitian yang hanya memperoleh hubungan yang lemah antara kepuasan kerja, resiliensi, *grit*, pemasaran, penyesuain pedesaan pada perawat karena tidak semua pengumpulan datanya diperoleh dari skala *self report*.

Berdasarkan hasil pengukuran yang telah dilakukan terhadap variabel *grit*, diperoleh dari 58 subjek, didapati 5 prajurit Tamtama yang tergolong mempunyai *grit* yang berkategori rendah dengan persentase 8,6%, *grit* 41 prajurit Tamtama berkategori sedang dengan persentase 70,7%. Kemudian, ditemukan pula sebanyak 12 prajurit Tamtama yang ternyata mempunyai *grit* dengan kategori tinggi dengan persentase 20,7%. Kondisi ini memberikan arti, bahwa ternyata sebagian besar prajurit Tamtama berada pada kategori *grit* yang sedang (70,7%) dibandingkan dengan prajurit Tamtama dengan kategori tinggi (20,7%) dan kategori rendah (8,6%). Berarti, hasil menunjukkan ini bahwa selama menunaikan pekerjaan,

mayoritas prajurit Tamtama cukup konsisten dalam upaya mempertahankan tujuan yang sudah ditekankan dari awal menjadi seorang prajurit meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan dan kesulitan dalam dunia pekerjaan militer. Disisi lain, prajurit Tamtama senantiasa untuk bertanggung jawab menjalani profesinya sebagai prajurit TNI AD yang memang kemungkinan selama bertugas menemui perasaan tertekan, jenuh, bosan dan lelah. *Grit* yang bernilai sedang dalam diri sejatinya sudah mampu mengarahkan prajurit Tamtama supaya bisa mengabdikan kepada negara sampai masa pensiun tiba. Duckworth *et al.*, (2007) telah menentukan dua hal yang menjadi aspek dari *grit* yakni konsistensi minat dan ketekunan usaha.

Beralih pada variabel kepuasan kerja, diketahui bahwa dari keseluruhan prajurit Tamtama yang terlibat yakni 58 orang, lebih banyak prajurit Tamtama yang mempunyai taraf kepuasan kerja yang tergolong sedang sejumlah 50 dengan persentase 86,2 %, dibandingkan dengan 5 prajurit Tamtama yang memiliki kepuasan kerja rendah (8,6%) dan 3 prajurit Tamtama yang memiliki kategori tinggi dengan persentase 5,2 %. Hasil tersebut menandakan mayoritas prajurit Tamtama memiliki perasaan yang positif dari dalam diri saat melaksanakan tugas dan adanya rasa bangga atas pencapaian hasil kerja di lingkungan militer. Prajurit Tamtama yang sudah merasakan adanya nilai positif yang dirinya peroleh dari pekerjaan akan semakin terpacu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penentuan ada atau tidaknya kepuasan kerja ini bergantung dari aspek-aspek Celluci dan DeVries (Ansel & Wijono, 2012) antara lain kepuasan terhadap gaji,

kepuasan terhadap kesempatan promosi, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisor/atasan dan kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri.

Apabila diulas melalui hasil pengumpulan data dari skala *grit-s*, ditemukan bahwa skor aitem nomor 3 pada aspek ketekunan usaha menempati skor total 242 (tertinggi) diantara aspek dan indikator yang lain dengan bunyi "*Saya menyelesaikan apa pun yang sudah saya mulai*". Dengan ini, memberikan arti bahwa prajurit Tamtama siap sedia untuk menyelesaikan seluruh tugas yang sudah dikerjakan sampai tuntas tanpa berhenti ditengah-tengah penugasan. Hal ini disebabkan, prajurit Tamtama sebagai level pelaksana ditempa sedemikian rupa agar mampu menjadi seorang tentara militan. Apalagi di era reformasi, prajurit harus berkedudukan sebagai tentara militan yang memiliki tekad kuat dan menjunjung tinggi profesionalitas (Sjafei, 2017).

Berbanding terbalik, dengan skor aitem nomor 2 dalam aspek konsistensi minat yang menduduki skor 193 (terendah) diantara aspek dan indikator *grit* yang lain yaitu "*Saya terobsesi dengan gagasan tertentu untuk waktu yang singkat tetapi kemudian kehilangan minat*". Hal ini menguraikan bahwa prajurit Tamtama masih cukup kurang dalam menjaga minat yang timbul karena suatu ketertarikan sesaat pada sebuah gagasan. Sehingga, dikhawatirkan ketika mulai tergoyah minatnya, akan mudah beralih mencari ketertarikan yang lain. Sikap seperti ini berpotensi menyulut tindakan indisipliner yang akhirnya memicu munculnya cara

pandang keliru, ketidaknyamanan dalam bekerja dan mengakibatkan ragam perilaku indisipliner di ranah militer (Wijaya & Din, 2018).

Disisi lain, jika dilihat dari skor aitem hasil pengumpulan data melalui skala kepuasan kerja, teridentifikasi skor aitem nomor 6 pada aspek kepuasan terhadap rekan kerja menempati skor 259 (tertinggi) diantara aspek dan indikator yang lain. Aitem tersebut berbunyi "*Saya sangat menikmati bekerja sama dengan rekan kerja di kesatuan ini*". Maknanya, banyak prajurit Tamtama yang merasa nyaman, bahagia, dan berpandangan positif selama bekerja dengan *letting*, senior maupun junior. Apalagi, memang dalam lingkungan militer erat dengan yang namanya doktrin jiwa korsa. Jiwa korsa (*espirits de corps*) ini dikenal dengan kebersamaan dalam sebuah satuan dimana mereka cenderung memiliki solidaritas yang tinggi sebagai salah satu karakteristik kerja sama antar prajurit yang sudah terbangun sedari masa pendidikan militer (Salsabil, 2021).

Akan tetapi, sebaliknya dalam aspek kepuasan terhadap atasan/supervisor ditemui pula skor aitem nomor 4 yang menduduki skor 191 (terendah) diantara aspek dan indikator kepuasan kerja yang lain yaitu "*Saya merasa pimpinan lebih sering memberikan tuntutan daripada dukungan*". Maknanya, masih cukup banyak prajurit Tamtama yang merasakan kuantitas tuntutan lebih besar daripada dukungan pimpinan. Seperti yang telah diketahui, bahwasanya dalam dunia militer berprinsip pada kepemimpinan otoriter. Sehingga, segala sesuatu yang ditugaskan kepada prajurit termasuk Tamtama harus dilaksanakan sesuai perintah

hierarki komando di atasnya dengan memenuhi beberapa tuntutan yang cukup menguras waktu dan tenaga. Tentu, prajurit strata tamtama yang berada pada level pelaksana, memungkinkan memiliki potensi yang besar untuk memperoleh tekanan secara berjenjang dari atas (Satria *et al.*, 2020).

Berikutnya, penelitian ini juga menyelenggarakan uji analisis tambahan yaitu uji beda dengan menggunakan dengan *Independent Sample T-Test*. Uji beda untuk melihat tingkat *grit* pada prajurit Tamtama ini dilakukan dengan meninjau kelompok berdasarkan usia, status pernikahan, pangkat, masa berdinasi aktif di TNI AD, masa berdinasi aktif di Kompi Kavaleri Jayeng Rata Toh Raga, jabatan, dan kesibukan. Ternyata, tidak ditemukan adanya perbedaan yang signifikan pada semua faktor-faktor tersebut. Maka dari itu, temuan ini semakin memberikan penguatan akan asumsi Duckworth (2018) bahwa sejatinya munculnya *grit* benar-benar bersumber dari minat dan kegigihan yang ada pada dalam diri individu.

Asumsi tersebut, semakin diperkuat oleh temuan ini yang menerangkan bahwasanya kepuasan kerja menyumbangkan pengaruh berkisar 17,7% dan sisanya 82,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya terhadap *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/ Jayeng Rata Toh Raga yang memang tidak teliti pada penelitian ini. Selaras dengan hasil temuan Oktarina & Adelina (2020) yang mengulas faktor internal terhadap *grit* yakni *self control* yang ternyata memiliki pengaruh kisaran 48,4% terhadap *grit*. Selain itu, terdapat pula faktor harapan yang menyumbangkan 64% terhadap *grit* (Saputra & Nugraha,

2023). Baru-baru ini juga beberapa penelitian mencetuskan bahwa faktor eksternal cenderung lebih rendah dalam memengaruhi pembentukan *grit* individu. Pada kondisi pola asuh, keterlibatan sosok ayah dalam pengasuhan hanya berpengaruh 5,5% terhadap tingkat *grit* (Kusumawardhani *et al.*, 2018). Kemudian, dukungan sosial dari sekitar individu ternyata tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *grit* (Mora *et al.*, 2023).

Seperti penelitian-penelitian pada umumnya, penelitian ini pun tidak terlepas dari adanya sebuah keterbatasan. Peneliti sadar bahwa penggunaan metode pengumpulan data dengan teknik *accidental sampling*, penggunaan media *google form*, potensi *social desirability* menjadi kekurangan pada penelitian ini. Dimana, teknik *accidental sampling* tidak bisa mengidentifikasi keterwakilan populasi dan tidak bisa untuk membuat kesimpulan pada populasi, apalagi dalam menentukan banyaknya sampel peneliti tidak menggunakan estimator jumlah sampel. Sehingga, minim untuk meminimalisir keterbatasan tersebut.

Disisi lain, berbicara terkait jumlah sampel alangkah baiknya mampu untuk menambah banyak sampel yang terlibat dalam sebuah penelitian, karena memang dalam penelitian ini hanya melibatkan sejumlah sampel yang tergolong sedikit karena banyaknya data yang terbuang akibat kondisi *outliers*. Penentuan ukuran sampel yang semakin banyak ini sangatlah penting untuk diupayakan, supaya hasil penelitian kedepannya semakin akurat dan informasi yang diperoleh mampu meminimalisir peluang kesalahan generalisasi pada suatu populasi. Selain itu, jika dilihat dari

keterbatasan demografi pendidikan yang kenyataannya tidak memiliki jumlah subjek yang seimbang, mengakibatkan perbedaan setiap kelompok belum mampu tergambarkan secara akurat pada penelitian ini. Begitu juga, dengan seluruh demografi pada seluruh prajurit Tamtama yang notabennya tidak menunjukkan perbedaan rata-rata skor *grit* yang nyata pada setiap kelompoknya, hal ini disebabkan oleh frekuensi data yang tidak merata. Sehingga, dengan ini diharapkan dalam proses pengambilan data lebih memperhatikan representasi data yang merata dalam sebuah populasi penelitian.

Kemudian, meskipun media *google form* sangat memudahkan dalam efisiensi dan efektivitas pengambilan data, akan tetapi tidak bisa dipungkiri bahwa selama proses mengambil data, peneliti tidak bisa secara langsung mengawasi pengisian skala yang dilakukan oleh subjek. Penggunaan media *google form* ini sejatinya hanya menghubungkan peneliti dengan subjek secara daring saja tanpa bertemu tatap muka. Sehingga, peneliti tidak mengetahui betul bagaimana sikap dan perilaku para prajurit Tamtama sepenuhnya pada proses pengambilan data di lapangan. Maka dari itu, hanya menerima respon dengan cukup memvalidasinya melalui identitas diri yang tertera di kuesioner. Namun, peneliti bisa meminimalisir kekurangan tersebut dengan cara menuliskan secara detail kriteria subjek yang dibutuhkan dalam penelitian serta melakukan pengecekan satu demi satu identitas diri dengan menyesuaikannya pada daftar nominatif prajurit yang diperoleh dari kesatuan terkait.

Berangkat dari hal diatas, maka potensi *social desirability* dalam penelitian ini pun sesungguhnya tidak mampu terhindari. Kondisi semacam ini kemungkinan terjadi karena aitem-aitem pada skala penelitian dengan bentuk *self report* ini memberikan sebuah ruang bias bagi prajurit Tamtama untuk menjawab secara normatif. Dimana, prajurit Tamtama yang memang mempunyai motif-motif tertentu akan memberikan informasi sesuai dengan perilaku yang diharapkan di lingkungan sosial dibandingkan yang tidak diharapkan oleh lingkungan sosial. Maknanya, bisa jadi terdapat kecenderungan respon prajurit Tamtama pada setiap pernyataan dalam skala yang hanya menampilkan versi terbaik dari diri sendiri dibandingkan memilih jawaban dengan jujur dan akurat. Hal ini didukung oleh hasil pada penelitian ini, dimana tingkat *grit* dan kepuasan kerja yang mayoritas cenderung tergolong sedang pada prajurit Tamtama.

Keterbatasan lainnya yakni terkait variabel penelitian, dimana *grit* merupakan salah satu variabel yang tergolong baru dilingkup psikologi positif. Sehingga, kajian literatur terkait *grit* khususnya pada prajurit yang berpangkat Tamtama masih sangat minim untuk diperoleh dari temuan-temuan di ranah kemiliteran. Sehingga, dapat dikatakan hasil daripada penelitian ini masih kekurangan pendukung ilmiah yang relevan. dan menjadi salah satu tonggak sebagai upaya untuk membangun penelitian dalam konteks prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama di Indonesia.