

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Hakikatnya, profesi merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh individu dengan mengerahkan suatu keterampilan khusus. Keterampilan khusus ini tersalurkan dalam berbagai bidang pekerjaan yang relevan meliputi bidang ekonomi, pendidikan, politik, hukum, pertahanan, kesehatan, teknologi, sosial budaya dan beberapa bidang lainnya yang terbilang semakin krusial. Setiap individu yang bekerja dalam suatu bidang pasti memiliki tujuan organisasi yang ingin dicapai. Termasuk, pada bidang pertahanan yang melambangkan sektor vital pengelolaan kebijakan negara. Berbeda dengan sektor-sektor pemerintah lainnya, sektor ini berupaya menjaga seluruh komponen penting yang menyangkut stabilitas politik dan keamanan nasional. Dalam hal ini, profesi yang berperan aktif bagi keamanan nasional tanpa ikut terbawa dengan segala sikap dan perilaku pada masa transisi adalah Tentara Nasional Indonesia (TNI) (Chalim & Farhan, 2015).

Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) sendiri merupakan salah satu matra TNI dengan populasi prajurit paling banyak di antara matra yang lain. Tercatat sejumlah 300.400 personel Tentara Nasional Indonesia dari Angkatan Darat yang aktif berdinis. Apabila di persentasekan, besaran ini setara dengan 76 % dari keseluruhan matra yang ada pada institusi TNI di tahun 2020 (*Databoks.katadata.co.id*, 2022).

Kekayaan demografi yang dimiliki oleh matra TNI AD ini, berdasar pada kebutuhan penyebaran prajurit di titik-titik penugasan wilayah darat yang begitu luas. Mulai dari perkotaan, pedesaan, pedalaman, perbatasan negara Indonesia bahkan penugasan perdamaian ke luar negeri. Sehingga, membutuhkan prajurit dengan kapasitas yang besar setiap tahunnya. Kebijakan penugasan di berbagai wilayah ini bersifat mengikat. Hal ini ditujukan supaya prajurit tidak mampu mengelak dari tanggung jawab yang sudah disepakati dalam perjanjian dinas (Wahyuddin & Palupi, 2018).

Dewasa ini, institusi TNI AD masih terus mengevaluasi beberapa aspek berharga dalam organisasi salah satunya personil. Melihat tugas yang semakin kompleks, maka institusi militer ini mempertimbangkan kebutuhan jumlah personil sebagai kekuatan bersenjata (HS *et al.*, 2023). Pertimbangan ini mengeluarkan sejumlah kebijakan penambahan kuota, alokasi, dan spesifikasi keterampilan pada rekrutmen prajurit agar semakin memperkuat urat nadi pertahanan. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh pihak Personalia Angkatan Darat, dapat dilihat bahwa terjadi peningkatan antusiasme peserta yang mendaftar menjadi prajurit di kanal resmi rekrutmen TNI AD, tercatat bahwa terdapat indikasi rata-rata jumlah pendaftar sejumlah 10.000 dari 1.000 alokasi yang disediakan (Sindonews.com, 2020). Hal ini menandakan ada peningkatan anomali 10 kali lipat dari penetapan jumlah alokasi seharusnya. Sebelumnya, pada tahun 2019 pihak TNI AD hanya menerima sekitar 15 ribu saja (Dinas Penerangan TNI Angkatan Darat, 2019). Namun, seiring kebutuhan

organisasi akhirnya tahun 2020 instansi ini mengevaluasi adanya penambahan prajurit sejumlah 17.624 personil. Mengacu pada jumlah kebutuhan tersebut, rekrutmen untuk prajurit karir Tamtama mencapai angka yang tergolong besar yakni 13.500, sisanya prajurit Bintara sebesar 3.500 dan prajurit Perwira karir yang hanya menjangkit 624 putra-putri terbaik seluruh wilayah Indonesia (*Sindonews.com, 2020*).

Kegiatan seleksi dalam rekrutmen prajurit Tamtama yang besar dari tahun ke tahun ini, direncanakan selepas pendidikan militer akan mendominasi satu dari tiga fungsi teknis militer yakni satuan bantuan tempur. Salah satu satuan bantuan tempur yang dimiliki oleh militer Indonesia ialah kecabangan kavaleri. Satu di antara kecabangan kavaleri organik jajaran Kodam IV/Diponegoro adalah Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga. Satuan tempur yang bermarkas di Demakijo, Gamping, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta ini bertugas 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 dan pengamanan VIP/VVIP seluruh wilayah Kodam IV/Diponegoro.

Tentunya, dengan ini para prajurit Tentara Nasional Indonesia Angkatan Darat (TNI AD) di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga dalam melaksanakan tugas harus menjunjung tinggi profesionalisme.

Mematuhi seluruh kebijakan politik dari sistem hierarki tertinggi dari struktur organisasi militer yaitu Panglima TNI adalah bentuk profesionalisme seorang prajurit (Mubin *et al.*, 2021). Pada kehidupan militer sebuah kebijakan utama yang turun dari Panglima TNI dikenal dengan perintah harian Panglima TNI (Pusat Penerangan TNI, 2023). Perintah harian ini merupakan salah satu kebijakan yang diperuntukkan sebagai petunjuk arah menuju pengabdian yang profesional bagi seluruh prajurit termasuk yang berpangkat Tamtama. Prajurit Tamtama sendiri merupakan unsur pelaksana pemula pertahanan negara dalam menjalankan misi dari jajaran satuan militer TNI AD. Sebagai prajurit dengan pangkat terendah, prajurit Tamtama kerap kali disyaratkan pandai menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar. Sebab, prajurit dengan pangkat Tamtama ini harus tanggap dan tangkas sebagai kelompok penerima perintah langsung dari atasan (Nabela & Heriyanto, 2022). Dimana, usai masa pendidikan militer seorang prajurit yang berada dalam golongan pangkat Tamtama dituntut untuk melaksanakan tugas yang kompleks sesuai dengan rantai komando yang ditetapkan oleh kesatuan militer. Sebagai modal simbolik, mereka dituntut untuk tunduk terhadap perintah secara cepat, tepat, dan teratur dari golongan pangkat di atasnya yakni Bintara dan Perwira (Prautami, 2016).

Profesionalisme yang diterapkan oleh prajurit Tamtama merupakan bagian dari implementasi nilai-nilai disiplin militer yang dijalani dengan penuh tanggung jawab. Sehingga, nantinya tidak terjadi pelanggaran dalam

hal konsistensi mencapai tujuan dari esensi Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketika seorang prajurit Tamtama tidak mampu menjalankannya maka dirinya harus menerima konsekuensi sesuai dengan ketentuan hukum pidana militer yang berlaku. Pernyataan ini mengartikan bahwa seluruh prajurit TNI termasuk prajurit Tamtama seharusnya tunduk dengan seperangkat aturan-aturan yang diberlakukan. Baik itu berwujud peraturan militer maupun seperangkat aturan yang berlaku bagi seluruh warga negara Indonesia (Hutapea, 2016).

Namun, kondisi prajurit yang kurang menunjukkan ketidakidealan dalam mempraktikkan profesionalisme ditemukan dalam beberapa penemuan ilmiah di lapangan. Beberapa permasalahan berupa tindakan indiscipliner yang timbul pada prajurit Tamtama antara lain; menurut Mbotengu, Hasan, & Oner (2023) mayoritas prajurit di satuan tempur dengan berbagai golongan pangkat termasuk Tamtama melakukan tindakan desersi. Sumber masalah nya tergolong beragam seperti persepsi buruk prajurit terhadap kehidupan militer yang identik dengan penyiksaan, seperangkat aturan disiplin yang relatif ketat, tekanan psikologis dari atasan/senior, dan gaji kecil yang diterima oleh pangkat Tamtama. Kondisi ini pada akhirnya mengakibatkan gaya hidup boros, utang piutang, kriminalitas bahkan perzinahan dengan wanita di luar kedinasan prajurit (Ratnasari *et al.*, 2022).

Disisi lain, ketidakyakinan diri terhadap perencanaan masa depan menjadikan prajurit Tamtama cenderung kesulitan memprediksikan

optimisme pribadi dalam menjemput puncak karir dalam militer. Khususnya, prajurit Tamtama yang baru berdinasi aktif dibawah 10 tahun (Wibowo & Pratiwi, 2021). Belakangan ini, rendahnya kemampuan berpikir secara nalar pada sosok prajurit dari beberapa golongan termasuk Tamtama juga turut dipertanyakan. Mengingat, beberapa kali terjadi peristiwa kerusuhan yang menyeret nama besar TNI AD, aparat kepolisian dan masyarakat. Timbulnya perilaku agresivitas ini disebabkan oleh sikap prajurit yang tidak mengindahkan perintah atasan dan dorongan untuk membela sesama prajurit yang terlibat kerusuhan di lapangan (Rini, Rina, Prastyo, & Wungu, 2021).

Sedangkan, dilihat dari perspektif atasan militer terungkap bahwa minimnya sarana dan prasarana terkait penerapan aturan disiplin militer (fasilitas absensi) secara tidak langsung mempengaruhi tingkat kesejahteraan psikologis, seperti perilaku prajurit termasuk yang berpangkat Tamtama yang malas dan kurang bersemangat dalam berdinasi (Pratama, Gutami, & Saadah, 2016). Ketidakmampuan prajurit dalam memenuhi tugas sesuai dengan nilai dan norma militer, setidaknya akan menurunkan kualitas kerja prajurit selaku pelaku utama pelaksanaan tugas negara. Padahal, jika prajurit merasa senang menjadi bagian dari kesatuan tempatnya berdinasi, otomatis dirinya akan berusaha menitikberatkan tujuan organisasi dalam bekerja sembari menyertakan rasa bangga yang tumbuh dari keterikatan dengan kesatuan tersebut (Pratiwi, Sofiah, & Muslikah, 2023).

Menilik sebagian dari sekian banyaknya masalah yang terjadi dalam tubuh instansi TNI AD lebih khususnya pada prajurit Tamtama diatas, menciptakan asumsi peneliti bahwa seyogyanya perlu nilai ketabahan pada seorang prajurit Tamtama. Hal ini dikarenakan dalam proses berdinamika seorang prajurit Tamtama akan dihadapkan oleh segala situasi yang rumit di medan tugas. Sehingga, akan menggetarkan iktikad awal prajurit ketika berusaha untuk profesional saat bekerja. Istilah ketabahan ini disebut dengan *grit*. *Grit* merupakan satu keterbaruan karakter dalam dunia psikologi positif yang digadang-gadang dapat untuk memperkirakan kesuksesan (Indraswari, 2020). Duckworth (2018) mengatakan kepribadian *grit* dicerminkan sebagai suatu karakter kegigihan yang ditunjukkan melalui perilaku mempertahankan ketekunan dan semangat untuk mencapai tujuan yang diminati dalam jangka panjang. Dengan ini, seseorang yang memiliki *grit* akan menganggap bahwa setiap kesulitan yang ditemukan dalam proses mencapai tujuan adalah bahan evaluasi agar mendorong kesuksesan (Khoirunnisa, Eva, & Rahmawati 2023).

Selaras dengan data yang diuraikan sebelumnya, peneliti kembali memperkuatnya bersama hasil *preliminary research* yang telah peneliti lakukan dengan mewawancarai dua prajurit yang berpangkat Tamtama pada tanggal Jumat, 26 April 2024. Dimana, permasalahan mengenai *grit* yang diperoleh dari pernyataan subjek berinisial WI (Pratu, 24 tahun) dan MN (Praka, 28 tahun) belum terlihat menggambarkan aspek-aspek *grit* yang dipaparkan oleh Duckworth *et al.*, (2007) yakni konsistensi minat dan

ketekunan usaha. Pada aspek konsistensi minat, nampak kedua subjek mengutarakan perihal yang sama bahwasanya minat nya menjadi seorang prajurit TNI AD khususnya prajurit Tamtama seiring berjalannya waktu berubah yakni dengan adanya peralihan motivasi dari sebelum resmi bergabung menjadi anggota TNI AD dengan sesudahnya.

Dimana, Pratu WI dan Praka MN mengungkapkan jika saat ini mereka berpaling dari tujuan awal ketika memutuskan masuk menjadi prajurit Tamtama, yang mana dalam kondisi saat ini mereka lebih bersikap realistis saja terhadap dinamika kehidupan sehari-hari. Melihat kondisi pertahanan negara yang cenderung stabil juga di sekitar kesatuan, membuat mereka berpaling tujuan menjadi seorang prajurit Tamtama dengan lebih berorientasi pada wadah mencari kesejahteraan perekonomian. Menurutny, esensi bela negara yang ditanamkan kuat oleh prajurit TNI AD berbeda dari sebelum menjadi anggota TNI AD dengan sekarang. Pada era ini, sudah tidak begitu digelorakan dengan besar-besaran sebab peristiwa perang besar sudah tidak ada terutama di sekitar kesatuan mereka bekerja, yang terpenting mereka dapat memperoleh kesejahteraan dalam kehidupan pribadi terutama dalam hal ekonomi dari menjalani profesi menjadi prajurit Tamtama. Terutama bagi Praka MN yang berstatus menikah, dirinya cenderung mengutamakan kehidupan keluarga, dengan berencana menargetkan tujuan untuk bisa berpindah kerja ke lokasi kesatuan yang lebih dengan dekat dengan daerah asal. Hal ini mengartikan bahwa

munculnya ketimpangan sikap prajurit TNI AD termasuk Tamtama yang sepatutnya siap ditempatkan di mana saja.

Kemudian, pada aspek ketekunan usaha dari dalam diri subjek menunjukkan bahwa rasa malas datang menghampiri kedua subjek dalam kondisi tertentu. Pratu WI mengaku bahwa memangku jabatan dibidang administrasi yang cenderung berkecimpulan dengan banyaknya urusan dokumen pekerjaan dan perintah dari garis komando di atasnya, kadangkala membuatnya malas dan sulit berkonsentrasi. Namun, karena mengingat harapan keluarga dan doktrin yang kuat dari organisasi militer dirinya kembali menarik diri dari belenggu kemalasan. Begitu pula dengan subjek Praka MN, yang beranggapan bahwa bekerja menjadi prajurit Tamtama ialah merupakan ujung tombak negara, walaupun memang rasa malas hadir ketika menjalani rutinitas bekerja di kesatuan yang dirasa monoton seperti kegiatan apel.

Pada prajurit Tamtana, keberagaman kondisi pekerjaan di dunia militer menuntut sebuah dedikasi penuh. Bekerja dengan status strata terendah, bukan berarti karena membuat para prajurit Tamtama di jajaran satuan tempur TNI AD berada pada pelaksana operasional militer paling belakang. Justru hal ini menjadikan para prajurit Tamtama berada pada tenaga penggerak satuan. Oleh karenanya, sebagai unsur pelaksana pemula diharapkan para prajurit Tamtama mampu menguasai kemampuan militer level taktis dan teknis untuk menaikkan taraf kehebatan satuan tempur jajaran TNI AD. Dengan berprinsip pada garis komando, seorang prajurit

Tamtama wajib melakoni peran sebagai anggota yang melawan musuh negara dengan terjun langsung ke daerah konflik bagaimanapun situasi dan kondisinya (Noya & Sianipar, 2019).

Maka dari itu, prajurit Tamtama rentan dengan kondisi beban kerja yang amat banyak meliputi perputaran tugas, jam kerja, pekerjaan yang bersifat tiba-tiba, dan pekerjaan ganda. Riset yang dikemukakan oleh Atrizka *et al.* (2023) meyakinkan rendahnya dampak psikologis dari beban kerja yang dipikul seseorang, dapat ditekan melalui bagaimana individu mampu mengelola kondisi dirinya sendiri agar tetap stabil. Bahkan, lebih jauh seorang prajurit dapat membangun benteng pertahanan dari adanya kemungkinan tekanan psikologis dengan tepat melalui bagaimana dirinya memahami, mengukur dan menempatkan sumber daya yang dimiliki baik secara pribadi maupun sosial sesuai kebutuhannya saat itu (Wirandha & Heryadi, 2022). Diprediksi, perlu adanya kehadiran *grit* bagi sosok prajurit Tamtama untuk bisa mengontrol diri sendiri dari segenap tuntutan dan tantangan pekerjaan yang berat serta mencapai standar tinggi dalam pencapaiannya. Dimana, Duckworth (2018) menemukan hampir setengah dari prajurit militer dari Green Berets, yang merupakan Pasukan Khusus Angkatan Darat memilih menyerah ketika menjalani pelatihan yang begitu sulit untuk memasuki kesatuan elit tersebut, namun sebagian prajurit yang memiliki *grit* tinggi sukses melewati serangkaian latihan yang diberikan.

Selain harus mampu melakukan penyesuaian terhadap beban kerja yang diemban, sesuatu yang krusial juga bagi prajurit Tamtama untuk

mempunyai cinta terhadap pekerjaan. Lantaran, ketika menjalani masa bertugas di satuan bekerja prajurit Tamtama mesti mencintai pekerjaannya. Perasaan ini berperan penting pada keterikatan kerja para prajurit dari berbagai pangkat termasuk Tamtama dalam melaksanakan tugas militer (Aulia, Sutanto, & Hidayat, 2019). Peran cinta pekerjaan terhadap keterikatan kerja pada prajurit Tamtama menjadi suatu hal terselubung dan belum banyak disadari. Aulia & Sulisworo (2018) membubuhkan jika seorang prajurit yang cinta terhadap pekerjaannya akan merasa bangga, senang dan dekat dengan profesinya sebagai prajurit. Maka dari itu, *grit* sangat berkontribusi untuk prajurit Tamtama agar terus konsisten menjaga perasaan cinta kepada pekerjaannya. Sebab, bukan bakat alami individu yang kemudian menjadi harapan mutlak untuk memprediksi kesuksesan, akan tetapi hal tersebut yang sebenarnya akan terkonstruksi dalam ketabahan (*grit*) sebagai jembatan kesuksesan (Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly 2007).

Pada konteks pekerjaan dengan latar belakang yang berat seperti militer, *grit* sendiri mampu mendorong prajurit Tamtama untuk mengusahakan supaya tetap teguh pendirian dari niat awal. Sama hal nya dengan lingkup pekerjaan militer, kekuatan *grit* ini berlaku juga untuk bertahan pada pekerjaan di luar militer (Eskreis-Winkler *et al.*, 2014). Dimana, *grit* juga menyokong karyawan dalam sebuah perusahaan untuk menyelesaikan tugas dengan sesegera mungkin (Pratama & Prahara, 2023), mendorong sikap rela hati untuk melakukan banyak hal sesuai standar

perusahaan (Sudarji & Priskila, 2019), memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan pembelajaran informal pada pelatihan keterampilan (Kusuma & Purba, 2021) serta sumber meningkatkan performansi kerja individu atas dasar harapan yang menguntungkan dari lingkungan kerja (Ramasamy & Mun, 2017). Tidak disangka, selain dalam kondisi pekerjaan *grit* juga cukup mampu mempertahankan individu untuk menjalankan peran sebagai pasangan dalam pernikahan, orangtua dan mahasiswa agar saling berjalan beiringan (Afifah, Aprilia, Safrina, & Mawarpury 2023). Oleh sebab itu, penting bagi pihak yang bersangkutan untuk memperhatikan daya *grit* dengan cara memperoleh sistem dukungan sosial (orang tua, keluarga, teman, sahabat, dan dosen) agar bisa menopang tekanan-tekanan dari rumitnya peran hidup tersebut (Fadhilah & Wardani, 2021).

Kajian-kajian ilmiah di atas telah menerangkan bahwa *grit* memang mempengaruhi keberhasilan individu secara signifikan dan tentunya positif. Sepatutnya, prajurit Tamtama juga mampu menggapai kesuksesan dan terhindar dari keputusan selagi mengantongi *grit* yang tinggi. Perihal tersebut dikuatkan oleh penelitian Uksan (2022) yang mengutarakan bahwa jiwa pantang menyerah, merupakan salah satu pembentuk mental militansi prajurit supaya dapat mendukung keberhasilan menyelesaikan tugas kesatuan dengan trengginas (cepat, tepat, aktif, dan tangkas). Manakala, jiwa pantang menyerah atau *grit* yang dimiliki prajurit Tamtama rendah, barangkali tingkat keberhasilan dalam menunaikan tugasnya juga rendah. Beberapa faktor-faktor yang berkaitan dengan *grit* sejatinya telah banyak

diungkapkan dalam berbagai temuan di sepanjang cakupan psikologi positif. Salah satunya, seorang pakar menyampaikan bahwa terkandung tiga faktor psikologis yang bisa mempengaruhi *grit* yaitu harga diri, kepuasan kerja, dan hubungan yang positif (Meadows, 2018).

Berangkat dari ulasan diatas, diketahui bahwa kepuasan kerja merupakan salah sekian dari faktor yang memengaruhi *grit*. Kepuasan kerja merupakan bagian dari perilaku manusia dalam sebuah organisasi. Kepuasan kerja dimaknai sebagai suatu persepsi yang kemudian muncul respon emosi yang positif setelah mengevaluasi kondisi yang diinginkan individu selama bekerja (Pradifta & Sudibia, 2014). Menurut Isyandi, Taufiq, Saputra, & Prihati (2022) tolak ukur kepuasan kerja pada individu tergantung apa yang dirasakan individu mengenai baik atau buruknya sebuah pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja dinilai menjadi faktor penting yang berpeluang mempengaruhi profesionalisme individu baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sejatinya, kepuasan kerja itu bersifat subjektif. Dimana, seorang individu yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tergambar melalui kebahagiaan yang terpancar ketika dihadapkan dengan tugas dari tempat bekerja (Suryanto & Sodik, 2023). Kepuasan kerja yang dirasakan pada individu akan menciptakan berbagai dampak positif dari performansi kerja yang maksimal seperti pengabdian dan pengorbanan terhadap negara, rasa cinta pada kesatuan bekerja, dan kedisiplinan kerja (Fadhlon, Halima, & Dwiningwarni, 2023). Oleh karena itu, bentuk performansi kerja yang baik

tersebut menunjukkan adanya unsur kegigihan berupa kesungguhan dalam diri individu untuk menggapai tujuan organisasi.

Tatkala seorang prajurit yang tidak mampu mengevaluasi kegagalan, merasa bosan, malas bekerja, dan berusaha menghindari pekerjaan barangkali memang kepuasan kerjanya rendah. Sebaliknya, individu yang mempunyai kepuasan kerja tinggi cenderung terus melakukan tugas yang menjadi kewajibannya dan tidak beranjak pergi mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan (Soanata, Prasetyo, & Wibowo, 2020). Sejalan dengan pembahasan kepuasan kerja yang dilakukan oleh Hou *et al.*, (2022) bahwa *grit* dan kepuasan kerja sangat berkaitan bagi individu ketika bekerja. Hal ini menandakan bahwa *grit* yang tinggi memberikan kinerja yang tinggi pula, dimana kinerja merupakan bagian dari *grit* (Duckworth *et al.*, 2007). Gazi *et al.*, (2022) menekankan kepuasan kerja sebagai suatu kondisi positif individu yang memberikan peran penting terhadap perairan hasil kerja yang efektif melalui karakter ketekunan (*grit*) yang dimiliki oleh individu. Kondisi ini membuktikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang mampu mempengaruhi *grit* individu.

Berdasarkan ulasan tersebut, peneliti sendiri berkeinginan untuk meneliti dan mengukur hubungan kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit TNI AD pangkat Tamtama. Maka dari itu, peneliti akan mengangkat sebuah judul yakni “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Grit* pada Prajurit TNI AD Yang Berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga”.

B. Tujuan Penelitian

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga.

C. Manfaat Penelitian

Sejalan dengan tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sejumlah manfaat antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama ini diharapkan mampu memberikan sisi manfaat berupa kekayaan khazanah pengetahuan ilmu psikologi secara umum serta menyumbangkan sumbangsih bagi kajian keilmuan di bidang psikologi positif, psikologi industri dan organisasi dalam area psikologi militer. Lebih khususnya berhubungan dengan kepuasan kerja dan *grit* pada individu yang berkecimpung pada dunia kerja dengan latar belakang militer.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Prajurit TNI AD Yang Berpangkat Tamtama

Penelitian ini diacukan untuk memberikan sebuah informasi penting kepada bagi prajurit TNI AD terutama dengan pangkat Tamtama yang sedang aktif bertugas dalam kedinasan militer.

Dimana, para prajurit TNI AD dengan pangkat Tamtama ini sebagai unsur pelaksana utama pertahanan negara diharapkan dapat mengetahui betul peran penting kepuasan kerja dan *grit*. Sebab, dengan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka *grit* akan cenderung tinggi pula. Hal ini, kemudian akan berdampak pada performa kinerja yang optimal.

b. Bagi Institusi TNI AD

Hasil penelitian yang diperoleh nantinya diharapkan dapat membuka pandangan masing-masing prajurit terhadap pentingnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, seterusnya dapat menjadi perhatian bagi institusi TNI AD untuk memberikan penanganan yang sesuai dengan kaidah organisasi kemiliteran supaya bisa mendongkrak *grit* dalam pribadi prajurit TNI AD khususnya yang berpangkat Tamtama demi menunjang kinerja yang optimal.

c. Bagi Praktisi Psikologi, Praktisi Militer dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menggugah antusiasme pengkajian dibidang kemiliteran, spesifiknya mengenai perilaku kepuasan kerja dan *grit*. Maka dari itu, peneliti memiliki harapan agar hasil penelitian ini mampu menjadi literatur bagi penelitian selanjutnya yang terutama ingin mengulas penelitian yang berkaitan dengan *grit* pada prajurit TNI AD.

D. Keaslian Penelitian

Studi terkait *grit*, kepuasan kerja, dan *job hopping* pernah diteliti sebelumnya oleh Permatasari & Fajrianthi (2021) dengan judul "*Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada Karyawan Generasi Milenial*". Studi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *grit* dan kepuasan kerja terhadap intensi *job hopping* pada karyawan generasi milenial. Subjek yang terlibat memiliki karakteristik tertentu yakni karyawan yang bekerja *full-time* serta belum bekerja lebih dari 2 tahun di perusahaan tempat bekerja. Penelitian ini berhasil mengumpulkan total 82 karyawan generasi milenial. Setelah melalui proses riset, hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyumbangkan kontribusi paling besar terhadap *job hopping* daripada variabel lainnya yaitu *grit*. Meskipun berdasarkan dari hasil analisis regresi keduanya, sama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku *job hopping*.

Studi non eksperimen untuk mengetahui pengaruh *grit*, kepuasan kerja, dan *work life balance* pun telah dilakukan oleh Syafitri (2022) yang berjudul "*Pengaruh Grit Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Work-Life Balance Pada ASN*". Penelitian ini ingin menyatakan peran *work life balance* sebagai variabel mediasi pengaruh *grit* terhadap kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian sayangnya bersifat homogen, sehingga tidak bisa mewakili populasi yang ada yakni ASN di Aceh yang telah berusia 20 – 60 tahun dan minimal masa kerja 2 tahun di instansi bekerja. Walaupun demikian, hasil penelitian ini berhasil membuktikan peran penting *work life*

balance dalam memediasi *grit* dan kepuasan kerja. Ternyata, jika ASN mampu manajemen diri dengan baik dengan menjadi *gritty*, maka kehidupan pribadi mereka tidak akan mengganggu aktivitas pekerjaan, dalam artian akan memiliki *work life balance* yang tinggi. Dengan ini, otomatis akan berpengaruh pula pada tingkat kepuasan kerja tinggi. Satu implikasi penting yang dipaparkan dalam penelitian ini adalah sebesar apapun hambatan yang dihadapi dalam mencapai tujuan, harus tetap mempertahankan fokus dan menjaga komitmen yang telah disepakati dengan diri sendiri.

Kajian lain yang menjadikan *grit* sebagai kriteria dilakukan oleh Polii & Dirgantara (2020) yang memutuskan mengambil judul korelasional yakni "*Hubungan Optimisme dan Grit Calon Taruna Akademi Angkatan Udara (AAU) di Lanud 'X' Kota Bandung*". Penelitian ini mengambil kedua variabel yang masih minim diteliti terutama di negara Indonesia. Subjek yang dilibatkan dalam penelitian ini tergolong spesifik yakni Calon Taruna Akademi Angkatan Udara sebanyak 104 orang yang berada pada usia 18 tahun dan mempunyai tujuan jangka panjang untuk meraih cita-cita menjadi seorang Perwira TNI AU. Kriteria sampel ini ditetapkan untuk mencapai hipotesis positif daripada penelitian bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara optimisme dan *grit* calon taruna Akademi Angkatan Udara (AAU) di Lanud 'X' kota Bandung. Terbukti dalam hasil penelitian yang dilakukan, jika setiap calon taruna AAU yang berpandangan optimis selama berada dalam rentang proses seleksi penerimaan Taruna AAU, dan tetap

yakin bisa menghadapi segala peristiwa yang pahit maupun manis, pastinya ia akan terus konsisten dan gigih menjalaninya sampai tercapai begitu pula sebaliknya.

Anindhya & Yudianto (2022) dalam penelitiannya berupaya untuk melakukan penelitian dengan metode meta analisis terhadap 9 jurnal terdahulu dengan tiga kriteria inklusi yaitu merupakan artikel penelitian lapangan, terbit di 10 tahun terakhir yakni pada rentang tahun 2011-2021, mencantumkan nilai korelasi (Pearson r) dan jumlah subjek (N); serta berbahasa inggris dalam penulisannya. Penelitian ini mengangkat tema mengenai *grit* dan kepuasan kerja dengan judul "*Korelasi Antara Grit dan Kepuasan Kerja: Studi Meta-Analisis*". Penelitian ini menyertakan 2.692 subjek yang ada dari sejumlah jurnal yang telah dikumpulkan. Tujuan utama penelitian ini ialah ingin menjelaskan korelasi antara kepuasan kerja dan *grit* tersebut melalui besaran *effect size* masing-masing hasil penelitian dari 9 jurnal. Ditemukan, bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan *grit* hanya membuahkan korelasi *small effect*. 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.

Lestari *et al.*, (2022) turut melakukan penelitian dengan mengangkat prediktor *grit* dengan judul "*Grit dan Career Adaptability Perawat di Masa Pandemi*". Dilakukannya penelitian secara kuantitatif ini, atas urgensi

masalah yang terjadi pada sektor kesehatan selama pandemi Covid 19. Arus wabah yang menjangkit dengan cepat mengharuskan penyesuaian diri dan adaptasi prosedur kerja, pelayanan pasien, bahkan persaingan kerja antar sesama perawat. Perawat yang mengimbangi dinamika kesulitan bekerja dengan berharap ada kesuksesan karir di masa depan pasti konsisten untuk terus tekun di bidangnya. Oleh karena itu, peneliti memutuskan apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *career adaptability* perawat di masa pandemi atau tidak. Sampel pada penelitian ini melibatkan 48 profesi perawat yang berusia 21-31 tahun dan tengah bekerja di rumah sakit sektor Surabaya. Hasil penelitian membuktikan bahwa korelasi antara *grit* dan *career adaptability* ini berkekuatan sedang dan signifikan. Hal ini, mengandung arti, bahwa perawat yang *gritty person* dapat menyesuaikan diri dengan baik dengan segala situasi yang tidak terduga selama pandemi Covid 19, demi menggapai tujuan jangka panjangnya selama berkarir. Begitu juga sebaliknya apabila perawat dengan *grit* yang rendah, ia tidak dapat menyesuaikan diri dengan transisi perubahan karir selama pandemi Covid 19 berlangsung.

Penelitian lain mengenai hubungan kepuasan kerja dengan beberapa variabel dilakukan oleh Crow (2021) yang berjudul “*Relationship Among Military Veteran Employee Job Satisfaction, Job Motivation, and Employee Turnover*”. Penelitian ini secara *purposive sampling* mengambil 5000 veteran militer yang sebelumnya menjalani masa kerja aktif selama 2 tahun dan memutuskan untuk pensiun ± 5 tahun. Sampel penelitian berasal dari

berbagai kesatuan yang ada dalam kedinasan militer Amerika Serikat dan memilih untuk bekerja dalam lingkungan sipil. Penelitian dengan metode kuantitatif korelasional ini ingin mencari apakah kepuasan kerja pada karyawan veteran militer berhubungan dengan motivasi kerja dan pergantian karyawan. Ternyata, hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi kerja bersama-sama mempengaruhi pergantian pada karyawan veteran militer secara signifikan. Diperoleh bahwa, ketika kehilangan pekerjaan militernya para karyawan cenderung merasa kehilangan rasa memiliki dari keterikatan identitas institusi militer Amerika Serikat. Temuan penelitian ini menyatakan penumbuhan budaya organisasi, iklim kerja dan dukungan sosial menjadi peran penting bagi pemenuhan kebutuhan afeksi karyawan yang berstatus veteran militer akibat kondisi tersebut. Pemenuhan hierarki kebutuhan ini nantinya akan memunculkan motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan.

Selanjutnya, penelitian terkait korelasi *growth mindset* dan *grit* pada 136 masyarakat maritim binaan TNI AL yang mayoritas berprofesi petani di Dusun Trisik Sidorejo pada program Kampung Bahari Nusantara telah dilakukan oleh Apriliana *et al.*, (2023) berjudul "*Laboratorium Psikologi Lapangan Kbn: Keterkaitan Growth Mindset Dengan Grit Pada Masyarakat Maritim*". Fokus penelitian ini ialah memperoleh secara statistik apakah kegigihan (*grit*) masyarakat maritim dalam mencapai kemakmuran ekonomi melalui suatu program *cluster* ekonomi memiliki hubungan dengan bagaimana cara pandang mereka dalam berusaha (*growth*

mindset). Sehingga, dapat mempengaruhi tingkat keuletan dalam pencapaian program walaupun melalui kurun waktu yang panjang untuk bisa memperbaiki kesejahteraan ekonomi akibat dari perubahan iklim sekitar wilayah binaan tersebut. Nyatanya, didapati melalui metode kuantitatif bahwa antara *growth mindset* dengan *grit* memiliki keterkaitan yang positif secara signifikan pada masyarakat maritim binaan TNI AL tersebut. Maknanya, masyarakat maritim yang memiliki *growth mindset* tinggi, pasti memunculkan tingkat *grit* yang tinggi pula, berlaku pula sebaliknya.

Berikutnya, penelitian yang diangkat oleh Maddi *et al.*, (2017) mengulas mengenai *hardiness* dan *grit* pada Taruna Akademi Militer Amerika Serikat berjudul “*The Continuing Role of Hardiness and Grit on Performance and Retention in West Point Cadets*”. Penelitian ini berupaya menganalisis regresi sejauh mana ukuran performa kinerja dan retensi dari tingkat *hardiness* dan *grit* Taruna Akademi Militer Amerika Serikat melalui sejumlah penilaian yang berlaku di pendidikan kemiliteran Amerika Serikat tepatnya di West Point. Total sampel penelitian ini adalah 1.285 Taruna Akademi Militer Amerika Serikat yang telah menjalani pendidikan kelas USMA selama 4 tahun dan memiliki laporan kinerja akademik di tahun pertama saat memasuki pendidikan. Sampel penelitian dipilih dari berbagai gender, suku dan ras. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* lebih berpengaruh kuat terhadap performa kinerja akademik dan retensi Taruna pada tahun pertama daripada *grit*. Sementara itu, *grit* sendiri

lebih berdampak besar pada komponen akademik dan kinerja akademik secara keseluruhan. Hal ini, memberikan implikasi bahwa sesungguhnya kepribadian *hardiness* berperan aktif dalam proses rekrutmen dan pendidikan kemiliteran Taruna USMA.

Disisi lain, Mardyanto (2017) mencoba mengetahui stres kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja dengan judul “*Analisis Hubungan Antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Prajurit di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya*”. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada prajurit TNI AD. Prajurit TNI AD dalam hal ini ialah sampel penelitian berjumlah 67 prajurit dari keseluruhan 207 prajurit yang merupakan populasi yang ada di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya Ambon. Hasil penelitian menjabarkan bahwa stres kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan secara simultan terhadap prestasi kerja. Namun, faktor stres kerja lah yang paling mempunyai pengaruh kuat terhadap prestasi kerja pada prajurit TNI AD di Markas Komando Resor Militer 151/Binaiya Ambon. Hal ini diakibatkan oleh beban kerja yang harus diemban oleh prajurit begitu tinggi. Lain halnya, dalam aspek kepuasan kerja yang berpengaruh sedang pada prajurit TNI AD dimana prajurit tidak begitu merasakan kendala dengan masalah rekan kerja, sifat pekerjaan, dan pengembangan karir.

Kemudian, dalam penelitiannya Mora *et al.* (2023) berusaha untuk mengetahui faktor-faktor psikologis pada *grit* dengan judul “*Faktor-faktor*

Yang Mempengaruhi Grit Pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Buana Perjuangan Karawang". Penelitian ini bertujuan untuk menelisik faktor-faktor yang mempengaruhi *Grit* pada mahasiswa yang sembari bekerja dan tidak bekerja dengan memiliki permasalahan internalnya sendiri-sendiri. Subjek penelitian yang dilibatkan untuk itu berjumlah 208 orang mahasiswa dari empat angkatan yakni tahun 2019, 2020, 2021 dan 2022. Hasil penelitian menemukan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel yang diteliti yakni *psychological capital*, *work life balance*, dan *social support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *grit* mahasiswa. Pernyataan ini, menafsirkan jika komponen-komponen psikologis tersebut hadir pada diri mahasiswa walaupun sedang menghadapi tantangan akademik dirinya akan tetap konsisten sampai tujuan jangka panjang perkuliahan tercapai di universitas tersebut.

Studi berikutnya dengan prediktor *grit* dan tindakan RTB telah coba diriset oleh Kumalasari & Purnamasari (2020) dengan judul "*Hubungan Antara Grit dengan Risk Taking Behavior (RTB) Pada Wanita Yang Pernah Mengalami Kehamilan di Luar Pernikahan*". Penelitian ini bermaksud untuk melihat hubungan negatif antara *grit* dengan *Risk Taking Behavior* (RTB) Pada Wanita Yang Pernah Mengalami Kehamilan di Luar Pernikahan. Tentunya, kriteria subjek yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah wanita yang pernah mengalami kehamilan di luar pernikahan dengan total 60 orang. Pada penelitian ini teruji dengan pendekatan kuantitatif korelasional bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan terkait *grit*

dengan *Risk Taking Behavior* (RTB) pada wanita yang pernah hamil diluar nikah. Semakin besar *grit* wanita yang hamil diluar nikah untuk tetap gigih dan bertahan dari hal-hal buruk yang membuat terpuruk karena kondisi hamil di luar nikah. Maka, besar kemungkinan juga dirinya untuk menurunkan *Risk Taking Behavior* (RTB) seperti *self harm*, mengisolasi diri lingkungan sosial, bahkan percobaan melukai bakal anaknya dalam kandungan. Demikian sebaliknya, *grit* yang rendah pada wanita hamil diluar nikah, akan meningkatkan *Risk Taking Behavior* (RTB) nya pula.

Selain itu, peneliti juga mencantumkan penelitian dari Palanda & Sukmana (2021) yang berkaitan dengan pangkat Tamtama dalam matra TNI AL yakni berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Tamtama KRI Kelas Pattimura Koarmada I Terhadap Kinerja Prajurit Dalam Melaksanakan Kesiapan Operasi*". Penelitian ini berangkat dari terdesaknya peneliti akan masalah kinerja prajurit Tamtama di KRI Kelas Pattimura Koarmada I yang mengalami penurunan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, ditemui banyak kasus prajurit Tamtama yang mangkir dari pekerjaan, malas bekerja, tidak disiplin, sering mengeluh dan sebagainya. Akibatnya, mereka kurang fokus dan teliti menjalankan tugasnya dalam hal pengoperasionalan, perawatan, dan pemeliharaan prasarana di kapal. Penelitian ini akhirnya berusaha menyelidiki pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tamtama KRI kelas Pattimura dalam melaksanakan kesiapan operasi. Total ada 77 prajurit berpangkat Tamtama dari KRI kelas Pattimura yang bersedia melibatkan diri untuk menjadi subjek penelitian ini. Hasil penelitian ini

membuktikan bahwa besaran motivasi kerja cukup besar berpengaruh terhadap kinerja prajurit. Otomatis, jika semakin tinggi motivasi kerja yang prajurit miliki, maka kinerja prajurit pun akan mengikuti tinggi pula begitu juga sebaliknya.

Sebagian dari penelitian terdahulu yang relevan akan menjadi landasan dalam penyusunan penelitian ini. Namun, peneliti mempercayai bahwa penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang orisinal, bukan jiplakan dari segi topik, teori, alat ukur dan subjek penelitian. Oleh karenanya, sebagai bentuk respon pada penelitian terdahulu, penelitian hubungan antara kepuasan kerja dengan *grit* pada prajurit TNI AD yang berpangkat Tamtama dirasa perlu dilakukan, dengan menguraikan lebih rinci beberapa hal di antaranya :

1. Keaslian Topik

Salah satu penelitian yang relatif berkaitan dengan *grit* dan kepuasan kerja telah dilakukan sebelumnya berjudul "*Pengaruh Grit Terhadap Kepuasan Kerja Dimediasi Oleh Work-Life Balance Pada ASN*" (Syafitri, 2022). Hasil kajian ini membuktikan bahwa ada pengaruh baik langsung maupun tidak langsung dari *grit* terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh *work life balance*. Begitu juga *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *grit* dan kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti kali ini, dimana hanya fokus untuk membahas mengenai hubungan kepuasan kerja dan *grit* pada prajurit TNI AD dengan kriteria subjek khusus yaitu prajurit TNI AD

yang berpangkat Tamtama. Topik penelitian ini tentu berbeda dengan dua belas penelitian sebelumnya yang mayoritas meletakkan *grit* sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam beberapa penelitian lain menambahkan beberapa variabel moderator pada tema yang diusung. Disisi lain, topik *grit* dalam pembahasan militer di Indonesia yang dilakukan oleh penelitian ini pun masih minim ditemui dalam penelitian sebelumnya.

2. Keaslian Teori

Secara umum, penelitian ini mengambil teori *grit* berupa definisi dan aspek dari Duckworth *et al.*, (2007) dan Duckworth, (2018) yang menjelaskan secara lengkap faktor-faktor yang memengaruhi *grit*. Sedangkan, untuk lebih detailnya terkait salah satu faktor yang mempengaruhi *grit* peneliti yakni kepuasan kerja mengambil teori dari Meadows (2018). Kemudian, untuk teori kepuasan kerja berdasarkan teori dari Celluci dan DeVries (Ansel & Wijono, 2012) dan faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja peneliti memakai teori dari Fortuna (2016). Penelitian ini juga mengacu pada penelitian-penelitian yang pernah membahas mengenai *grit* dengan teori Duckworth *et al.*, (2007) oleh Apriliana *et al.*, (2023) berjudul "*Laboratorium Psikologi Lapangan Kbn: Keterkaitan Growth Mindset Dengan Grit Pada Masyarakat Maritim*". Sedangkan, teori kepuasan kerja dari Celluci dan DeVries (Ansel & Wijono, 2012) pada penelitian ini berbeda dengan riset yang dilakukan sebelumnya oleh Permatasari & Fajrianthi (2021) dengan judul "*Pengaruh Grit dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Job Hopping pada*

Karyawan Generasi Milenial" yang memilih teori Chen, T. Y., Chang, P. L., & Yeh (2004).

3. Keaslian Alat Ukur

Penggunaan alat ukur pada penelitian ini dibagi menjadi alat ukur *grit* dan alat ukur kepuasan kerja. Alat ukur *grit* yang digunakan ialah memodifikasi *Short Grit Scale* (versi pendek) yang telah diadaptasi oleh (Priyohadi, Suhariadi, & Fajrianthi, 2019) berlandaskan aspek-aspek *grit* yang dipaparkan oleh Duckworth, Peterson, Matthews, & Kelly (2007). Sedangkan, alat ukur kepuasan kerja peneliti memodifikasi kembali alat ukur *Job Satisfaction Questionnaire (JSQ)* yang telah dimodifikasi oleh Ansel & Wijono (2012) berdasarkan teori Celluci dan DeVries (1978). Apabila dilihat kembali, penggunaan alat ukur ini berbeda dengan penelitian dengan topik *grit* yakni "*Hubungan Optimisme dan Grit Calon Taruna Akademi Angkatan Udara (AAU) di Lanud 'X' Kota Bandung*" oleh Polii & Dirgantara (2020) yang menggunakan rancangan alat ukur dari Vivekananda (2017). Kemudian, skala kepuasan kerja pada penelitian kepuasan kerja oleh Permatasari & Fajrianthi (2021) yang mengadaptasi skala dari hasil penyusunan skala Nastiti dengan mengacu pada teori (Chen, T. Y., Chang, P. L., & Yeh (2004).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan subjek dengan kriteria prajurit TNI AD yang sedang menjalani masa dinas aktif di Kompi Kavaleri 2/Jayeng Rata Toh Raga dengan pangkat Tamtama. Jadi, dapat dipastikan bahwa

populasi yang ditentukan dalam penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian yang diaplikasikan pada peneliti sebelumnya. Mayoritas penelitian terdahulu berorientasi pada masyarakat sipil sebagai subjek dengan berbagai latar belakang profesi seperti perawat yang diangkat oleh penelitian Lestari *et al.*, (2022) berjudul "*Grit dan Career Adaptability Perawat di Masa Pandemi*". Kemudian, adapula subjek mahasiswa dari penelitian yang berjudul *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Grit Pada Mahasiswa Psikologi di Universitas Buana Perjuangan Karawang*" oleh Mora *et al.*, (2023).