



BRPKM

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental

<http://e-journal.unair.ac.id/BRPKM>

e-ISSN: 2776-1851



ARTIKEL PENELITIAN

Hubungan *Grit* dan *Employability Skills* pada *Fresh Graduate* dalam Mendapatkan Pekerjaan

NATHANAELA CANDICE LOVINA WIJAYA & DIMAS ARYO WICAKSONO*

Fakultas Psikologi Universitas Airlangga

ABSTRAK

Permasalahan keterampilan kerja marak terjadi pada lulusan baru universitas, terlihat dari Indikator Kinerja Universitas ke-1 yang tidak tercapai sepenuhnya dan ketimpangan persepsi mengenai keterampilan kerja. Akibatnya, lulusan baru sering kali merasakan hambatan dan kegagalan dalam proses pencarian kerja yang menimbulkan perasaan menyerah untuk mendapatkan pekerjaan. Untuk itu, *grit* sebagai sebuah konstruk psikologi yang mendorong seseorang untuk berupaya dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan jangka panjang menjadi hal yang penting untuk diteliti hubungannya dengan keterampilan kerja agar dapat membantu lulusan baru memiliki semangat untuk meningkatkan keterampilan kerja dan berhasil mendapatkan pekerjaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasi dan mengumpulkan 137 lulusan baru Universitas Airlangga sebagai partisipan. Hasilnya menunjukkan adanya korelasi positif yang signifikan antara *grit* dan *employability skills*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan analisis rinci terhadap data demografis partisipan yang memberikan wawasan terhadap dinamika lulusan baru dalam mendapatkan pekerjaan.

Kata kunci: *Grit, Employability Skills, lulusan universitas, tantangan pencarian kerja*

ABSTRACT

Problems with employability skills are rampant among fresh university graduates, as reflected in IKU-1 and inequalities in perceptions of employability skills. As a result, fresh graduates often feel obstacles and failures in the job search process, leading to feelings of giving up on getting a job. For this reason, grit as a psychological construct that encourages a person to endeavor in the face of challenges to achieve long-term goals is important to examine its relationship with employability skills in order to help new graduates have the enthusiasm to improve their employability skills and succeed in getting a job. This study used a quantitative approach with a correlational research design and gathered 137 new graduates of Universitas Airlangga as participants. The results showed a significant positive correlation between grit and employability skills. It also shows a detailed analysis of the participants' demographic data that provides insight into the dynamic of getting a job faced by fresh graduates.

Keywords: *Grit, Employability Skills, Fresh Graduates, Job Search Challenges*

Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental (BRPKM), tahun, Vol. X(no), pp, doi:

Dikirimkan: Diterima: Diterbitkan

Editor:

*Alamat korespondensi: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Kampus B Universitas Airlangga Jalan Airlangga 4-6 Surabaya 60286. Surel: aryo.wicaksono@psikologi.unair.ac.id



Naskah ini merupakan naskah dengan akses terbuka dibawah ketentuan the Creative Common Attribution License (CC-BY-4.0) (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), sehingga penggunaan, distribusi, reproduksi dalam media apapun atas artikel ini tidak dibatasi, selama sumber aslinya disitir dengan baik.

PENDAHULUAN

Employability skills merupakan seperangkat keterampilan, pengetahuan, pemahaman dan atribut pribadi yang membuat seseorang lebih mungkin untuk memilih dan mengamankan pekerjaan yang didapatkan sehingga merasa puas dan sukses dalam pekerjaan tersebut (Pool & Sewell, 2007). Namun sayangnya, permasalahan mengenai *employability skills* terus terjadi akibat dari adanya perbedaan persepsi mengenai keterampilan kerja antara lulusan universitas dengan yang diinginkan perusahaan (Chowdhury & Miah, 2016). Tidak hanya itu, IKU-1 yang menjadi tugas pokok universitas untuk mencetak lulusan-lulusan yang berkualitas masih sering ditemukan tidak sepenuhnya mencapai keterserapan yang harus dipenuhi universitas (Edwin et al., 2020; Dikti, 2021). Tentu saja ini akan menimbulkan masalah baru seperti pengangguran dan pendidikan yang hanya berorientasi pada laporan pendidikan terakhir dibandingkan kualitas mahasiswa itu sendiri (Ristekdikti, 2015)

Pengangguran yang terus terjadi akan menimbulkan permasalahan-permasalahan baru, baik bagi diri sendiri maupun negara. *International labour of market* memaparkan, ketimpangan persepsi mengenai keterampilan kerja dapat berdampak bagi individu dalam hal kepuasan kerja dan kepuasan hidup, selain itu permintaan keterampilan kerja yang terlalu tinggi bagi individu turut mempersulit untuk mendapat pekerjaan. Tidak hanya untuk individu, permasalahan ini juga akan berdampak pada perusahaan. Misalnya, dalam hal produktivitas karyawan dan upaya untuk bersaing dalam meningkatkan kualitas produk, layanan, maupun teknologi yang akan menimbulkan kerugian bagi masyarakat. Pada akhirnya, ketimpangan keterampilan kerja juga akan berdampak bagi negara, yang terjadi karena minat investor untuk berinvestasi akan berkurang sehingga menyebabkan berkurangnya lapangan pekerjaan (ILO, 2020). Karenanya, keterampilan kerja atau *employability skills* merupakan sebuah isu yang harus diperhatikan oleh pemerintah di seluruh dunia (Yorke, 2006).

Dacre Pool & Sewell (2014) mengembangkan sebuah teori mengenai *employability skills* diciptakan agar mahasiswa dapat mengetahui tingkat keterampilan kerja pribadi dan memiliki upaya untuk memaksimalkan keterampilan kerjanya. Tidak hanya demi kepentingan mahasiswa itu sendiri dalam mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan, keterampilan kerja yang meningkat juga akan membantu individu mencapai ekspektasi perusahaan sehingga perusahaan mau untuk membayar individu dengan keterampilan kerja yang luas dengan gaji yang tinggi pula. Tentunya, ini juga akan berakibat pada keberhasilan pencapaian Indikator Kinerja Universitas ke-1. Teori ini dikenal dengan sebutan "*The Key to Employability*" yang berfokus pada *individual factor employability* dan bertujuan untuk mengembangkan keterampilan kerja mahasiswa (Pool & Sewell, 2007).

Ukuran ini mengandung 5 dimensi yang terdiri dari kecerdasan emosional, performa akademik dan keterampilan belajar, pembelajaran pengembangan karir, dan kemampuan memecahkan masalah. Dengan adanya ukuran ini, mahasiswa dapat merefleksikan dan mengevaluasi pengalaman yang bermanfaat untuk pembentukan serta peningkatan kemampuan kerja pribadi yang dibutuhkan untuk masa depan. Ini berguna bagi mahasiswa untuk mengumpulkan informasi-informasi terkait keterampilan kerja yang dapat meningkatkan *self-efficacy*, kepercayaan diri, dan harga diri mereka dalam proses pencarian kerja dan mengamankan pekerjaan mereka (Dacre Pool et al., 2014; Pool & Sewell, 2007)

Proses pencarian kerja merupakan aktivitas yang selalu terjadi di sepanjang hidup manusia, salah satu tahap pencarian kerja terpenting terjadi pada lulusan baru yang pertama kali masuk ke masa transisi dari kuliah ke dunia kerja (Direnzo & Greenhaus, 2011; Saks, 2014). Sejatinya, proses pencarian kerja bersifat dinamis, di dalamnya terdapat berbagai jenis peristiwa yang dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran yang bermakna bagi pencari kerja, namun tidak dipungkiri juga dapat menimbulkan kecemasan bagi para pencari kerja (Saks, 2014). Peristiwa-peristiwa tersebut dapat berupa kesulitan dalam mendapatkan pekerjaan yang tepat, ketidakpastian dalam menunggu jawaban, serta penolakan yang terjadi dalam proses pencarian kerja. Itu semua menjadi peristiwa negatif yang menjadi hambatan dalam proses pencarian kerja (Edwin et al., 2020; Wanberg et al., 2010). Kejadian negatif yang berulang kali menimbulkan pemikiran bahwa upaya yang dilakukan sia-sia dan kegagalan yang terjadi tidak dapat ditangani, sehingga dapat mengurangi efikasi diri dari pelamar kerja dan menurunkan motivasi serta intensitas pencarian kerja (Crossley & Stanton, 2005; Guan et al., 2022). Ini tentu saja perlu dihindari agar para lulusan baru tidak memiliki perasaan menyerah dan dapat mencapai tujuannya untuk mendapat pekerjaan.

Angela Duckworth (2007) mengajukan sebuah konstruk psikologis yang dapat membantu seseorang untuk melewati kesulitan dan kegagalan yang dialami sehingga bisa mencapai tujuan yang ingin dicapai. Konstruk ini dikenal dengan sebutan *grit* yang menggabungkan ketekunan dan semangat untuk pencapaian tujuan jangka panjang dengan mengatasi tantangan, menghadapi kesulitan, serta bekerja keras untuk mencapai tujuan yang diinginkan (A. L. Duckworth et al., 2007). *Grit* juga dapat menjadi prediktor kesuksesan yang paling akurat karena sebuah latihan yang dilakukan dengan tekun dan gigih akan membentuk sebuah kepribadian dan memprediksi keberhasilan (Duckworth, 2016). Menurut Duckworth, *grit* terbentuk bukan karena bakat bawaan yang dimiliki seseorang, namun *grit* bisa tumbuh karena adanya *growth mindset* yang mendorong pemikiran seseorang untuk percaya bahwa kegagalan bukan suatu hal yang permanen dan kecil kemungkinannya untuk berkecil hati, melainkan lebih memilih untuk bertahan dengan melakukan upaya yang maksimal karena percaya bahwa keterampilannya bisa ditingkatkan (Duckworth, 2016).

Sayangnya, masih sedikit penelitian yang spesifik mengenai *grit* dengan *employability skills* pada *fresh graduate* terutama di Indonesia. Hanya 1 penelitian yang ditemukan mengenai hubungan *grit* dan *employability skills* pada mahasiswa dalam penelitian yang berjudul "*Employability Prediction of Engineering Graduates Using Ensemble Classification Modeling.*" Penelitian tersebut menemukan bahwa *grit* merupakan konstruk yang berada pada tingkat teratas dalam memprediksi *employability* (Maaliw et al., 2022). Mahasiswa dengan *grit* tinggi biasanya sudah memiliki tujuan dalam perjalanan karir nya sehingga mereka memiliki inovasi dan selalu mengikuti kegiatan yang dapat menunjang tujuan yang ingin dicapai (Lee & Sohn, 2017). Seorang dengan *grit* akan terus berusaha untuk mengatasi tantangan serta menghadapi kesulitan tanpa merasa terbebani dan juga tidak pantang menyerah meskipun mengalami kegagalan (Duckworth et al., 2007). Dengan adanya 2 dimensi *grit* yaitu, *perseverance of*

effort yang mengupayakan mahasiswa untuk bertahan dan menjadikannya sebagai pengalaman untuk belajar yang dapat meningkatkan efikasi diri mereka; ditambah dengan *consistency of interest* mahasiswa akan berkuat pada hal yang mereka minati sehingga mereka dapat berada di dalamnya dengan tekun untuk menguasai apa yang diinginkan (Duckworth et al., 2007; Ting & Datu, 2020).

Dari situ diharapkan *employability skills* para lulusan baru dapat terbentuk agar mereka berhasil mendapatkan pekerjaan dan bertahan dalam pekerjaan mereka kelak. Karena menurut Yorke, *employability skills* terbentuk dari pengalaman yang dibangun oleh mahasiswa itu sendiri (Yorke, 2006). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan. Dari penelitian ini pula, diharapkan dapat memaparkan gambaran tingkat *grit* dan *employability skills* pada lulusan universitas. Karena, penelitian tentang *grit* dengan keterampilan kerja dapat bermanfaat untuk membantu perusahaan menemukan pelamar terbaik, membantu universitas mempersiapkan tenaga kerja para lulusan baru, dan membantu pelamar mempromosikan nilai-nilai yang dimiliki kepada perusahaan (Butz et al., 2019). Dengan demikian, dibentuklah hipotesis sebagai berikut:

Ha: *Grit* memiliki hubungan positif terhadap *employability skills* pada *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan

H0: *Grit* tidak memiliki hubungan terhadap *employability skills* pada *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan

METODE

Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, tujuannya adalah untuk membuktikan hipotesis dengan cara menganalisis sebuah populasi atau sampel tertentu yang pengumpulan datanya dilakukan menggunakan instrumen analisis data statistik atau berbentuk angka (Sugiyono, 2006). Tipe yang digunakan pada penelitian kali ini adalah penelitian korelasi, yaitu penelitian dapat digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dua atau beberapa variabel (Howitt & Cramer, 2011). Pengumpulan data dari penelitian ini dilakukan dengan survey secara *cross-sectional*, yang merupakan teknik pengumpulan data numerik menggunakan alat ukur berupa kuesioner (Howitt & Cramer, 2011). Survey disebarikan secara daring melalui *Limesurvey* yang berisikan data demografi, skala *Grit-O*, dan skala *employability development profile*. Analisis data dilakukan dengan bantuan *software Jamovi for windows versi 2.3.21* dan *IBM SPSS Statistics 25*.

Partisipan

Partisipan dalam penelitian ini merupakan lulusan baru yang telah menyelesaikan pendidikan strata 1 di Universitas Airlangga, dengan periode kelulusan tahun 2021-2023. Karakteristik yang dibutuhkan dalam pengambilan sampel yaitu, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, belum bekerja atau sudah bekerja dan sedang mencari pekerjaan, lulus dari Universitas Airlangga pada periode tahun 2021, 2022, dan 2023. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini *purposive random sampling* yang

merupakan teknik pengambilan data dengan menentukan sampel yang sudah dipertimbangkan dengan tujuan untuk mencari sampel yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan secara khusus oleh peneliti (Sugiyono, 2006). Jumlah partisipan minimum dihitung menggunakan bantuan software G*Power 3.1 dengan memasukkan *effect size* 0.24, *alpha error probability* sebesar 0.05 dan *power* sebesar 0.80 sehingga didapatkan total *sample size* sebesar 131 partisipan. Sebelum mengikuti penelitian ini, seluruh partisipan diberikan *informed consent* melalui kuesioner daring untuk menanyakan kesediaannya dalam mengikuti penelitian ini.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala *Grit-O* yang telah diadaptasi ke budaya Indonesia oleh Wenny Fransiska untuk meneliti variabel *grit* yang terdiri dari 12 aitem dengan 5 pilihan jawaban (5 = “Sangat Setuju”, 1 = “Sangat Tidak Setuju”), koefisien reliabilitas *grit* masuk ke dalam kategori bagus ($\alpha=.78$) (Tamba, 2023). Sedangkan, untuk mengukur *employability skills*, penelitian ini menggunakan skala *Employability Development Profile* yang telah diadaptasi ke budaya Indonesia oleh Bintang Eka Puteri yang berisi 26 aitem dengan 7 pilihan jawaban (7 = “Sangat Setuju”, 1 = “Sangat Tidak Setuju”), koefisien reliabilitas EDP termasuk dalam kategori baik ($\alpha=.87$) (Eka Putri, 2022). Peneliti tidak melakukan uji coba terhadap alat ukur, karena peneliti menggunakan alat ukur yang sudah diadaptasi ke Bahasa Indonesia dan telah diuji pula validitasnya, kedua skala tersebut layak dipakai karena menunjukkan validitas sebesar 0,97 untuk masing-masing skala.

Uji asumsi yang dilakukan adalah uji normalitas untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan *saphiro-wilk*, dimana data dikatakan normal apabila hasilnya diatas 0,05.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini mengumpulkan 137 partisipan yang merupakan *fresh graduate* yang lulus pada tahun 2023 dan 58% responden sudah mendapatkan pekerjaan. Kebanyakan penghasilan responden yang sudah bekerja, dengan total 35% responden, memiliki penghasilan di bawah Rp 4.500.000. Melihat gambaran pengalaman mencari kerja, terdapat 48% responden diketahui hanya mencoba kurang dari 5 kali melamar pekerjaan dan 41% responden mengaku mengalami kegagalan sebanyak kurang dari 5x dalam proses pencarian kerja. Masa tunggu responden dalam mendapatkan pekerjaan kebanyakan kurang dari 1 bulan (31%).

Tingkat *grit* partisipan yang berada pada kategori rendah diketahui sebanyak 29 (21.2%), 81 partisipan (59.1%) memiliki nilai *grit* dengan kategori sedang dan sebanyak 27 (19.7%) lulusan baru dari Universitas Airlangga memiliki nilai *grit* dengan kategori tinggi. Sedangkan pada kategorisasi *employability skills*, sebanyak 21 (15.3%) lulusan baru berada pada kategori rendah, sebanyak 99 (72.3%) lulusan baru Universitas Airlangga memiliki *employability skills* pada kategori sedang, dan 17 (12.4%) *employability skills* lulusan baru Universitas Airlangga termasuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan uji korelasi diketahui nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0.04 atau kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan hipotesis penelitian ini diterima, sehingga dapat diartikan terdapat hubungan yang berkorelasi antara variabel *grit* dengan *employability skills* dengan nilai koefisien sebesar 0,176. Berarti nilai tersebut termasuk dalam kategori koefisien korelasi sangat lemah dengan maksud arah hubungan

kedua variabel bersifat positif atau searah. Hasil korelasi ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *grit* maka nilai *employability skills* juga akan semakin tinggi dan sebaliknya.

Analisis korelasi juga dilakukan pada demografi pengalaman mencari kerja menggunakan analisis Spearman's rho. Pada frekuensi melamar pekerjaan dan *grit* terbukti adanya korelasi positif yang terlihat dari Spearman's rho = 0.173, p-value = 0.022. Hal ini menunjukkan bahwa individu dengan tingkat *grit* yang lebih tinggi cenderung melamar pekerjaan lebih sering. Di samping itu, analisis korelasi frekuensi mengalami penolakan dan *grit* menunjukkan adanya korelasi positif yang lemah, namun tidak signifikan secara statistik (Spearman's rho = 0.123, p-value = 0.076). Ini menunjukkan adanya indikasi bahwa individu dengan tingkat *grit* yang lebih tinggi mungkin mengatasi penolakan dengan lebih baik.

DISKUSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan *employability skills* pada *fresh graduate* dalam mendapatkan pekerjaan. Hasilnya menunjukkan korelasi positif antara *grit* dengan *employability skills*, artinya semakin tinggi tingkat *grit*, semakin tinggi pula kemungkinan individu memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk sukses di dunia kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang berjudul "*Employability Prediction of Engineering Graduates Using Ensemble Classification Modeling*" yang menyatakan bahwa *grit* memiliki hubungan untuk memprediksi *employability skills* seseorang, karena seorang dengan *grit* tinggi dipercayai memiliki *growth mindset* yang menuntun seseorang untuk berfikir bahwa masalah atau kesulitan harus dihadapi, ditangani, dan dipelajari (Dweck, 2006; Maaliw et al., 2022).

Namun demikian, korelasi yang ditemukan pada penelitian ini memiliki kekuatan lemah, yang terlihat pada norma kategori korelasi milik Cohen (Pallant, 2016). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Maaliw dkk yang menyatakan *grit* sebagai prediktor terkuat pada *employability skills* seseorang dibandingkan sertifikasi profesional dan keterampilan teknis (Maaliw et al., 2022). Salah satu faktor yang mempengaruhi kekuatan korelasi adalah jumlah variabilitas dalam salah satu variabel (Goodwin & Leech, 2006). Pada penelitian ini, diketahui tingkat *grit* pada partisipan penelitian cukup bervariasi. Pada penelitian yang berjudul "*All That Glitters Is Not Grit: Three Studies of Grit in University Students*" menyatakan bahwa tingkat *grit* dapat berbeda ditentukan oleh pengalaman hidup dan level pendidikan (Kannangara et al., 2018).

Disamping itu, adanya faktor lain yang lebih kuat dari pada *grit* dalam pembentukan *employability skills*. *Psychology capital* menjadi faktor yang berhubungan dengan *employability skills* dengan nilai korelasi sebesar 0.71. *Psychology capital*, tersusun dari harapan yang mendorong individu untuk memiliki tujuan yang jelas, sehingga memungkinkan individu untuk dapat mengembangkan motivasi internal agar dapat meningkatkan keterampilan kerja; selanjutnya ada efikasi diri yang membentuk kepercayaan diri individu untuk yakin dengan kemampuan pribadi dalam mengatasi tantangan; ketiga, adalah optimisme yang meyakinkan individu untuk menganggap perubahan sebagai tantangan; dan terakhir, yaitu resiliensi yang konsepnya hampir sama dengan *grit* yang membantu individu untuk bertahan saat mengalami kesulitan (Sulistiobudi & Kadiyono, 2023).

Tidak hanya itu, konteks budaya kolektif di Indonesia juga mempengaruhi pembentukan *employability skills* pada mahasiswa melalui pembentukan aspirasi pekerjaan mahasiswa yang terbentuk akibat adanya pengaruh dari institusi Pendidikan (Kroef, 1953; Schoon & Parsons, 2002).

Institusi pendidikan diketahui sebagai stimulus untuk membentuk *employability skills* pada mahasiswa melalui penyediaan pembelajaran untuk pengembangan *employability skills* secara tersirat maupun tersurat. Pembelajaran tersebut dapat terlihat dari pengembangan atribut keterampilan kerja, pembelajaran mengenai presentasi diri, mendorong kemauan untuk terus belajar, kegiatan di luar fakultas, layanan karir, dan kegiatan pengembangan karir lainnya (Bhaerman, 1988; Harvey, 2001). Dalam konteks ini, perlu diakui bahwa masih diperlukannya upaya dari universitas untuk meningkatkan keterkaitan antara *grit* dan *employability skills* pada mahasiswa agar berhasil dalam mendapatkan pekerjaan.

Tingkat *grit* yang dimiliki sebagian besar lulusan baru UNAIR berada pada tingkat moderat. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahidah dan Herdian (2021) yang melakukan penelitian mengenai *grit* pada murid-murid di Indonesia, menemukan bahwa tingkat *grit* pelajar di Indonesia tahun berada pada tingkat sedang. Didukung dengan hasil temuan mengenai *grit* dan *employability skills* yang menunjukkan korelasi positif yang signifikan, tentu saja tingkat *employability skills* yang juga masih tergolong sedang. Pada penelitian ini, terdapat 72.3% mahasiswa yang memiliki *employability skills* pada tingkat sedang.

Penelitian ini juga membawa gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika mahasiswa Universitas Airlangga dalam proses mendapatkan pekerjaan. Hasil korelasi antara *grit* dengan frekuensi melamar pekerjaan pada mahasiswa UNAIR menunjukkan korelasi positif. Ini diketahui karena adanya dimensi *perseverance of effort* yang mendorong seseorang untuk memiliki upaya bertahan dan menjadikannya sebagai pengalaman untuk belajar yang dapat meningkatkan efikasi diri mereka. Ditambah dengan *consistency of interest* yang akan membuat individu mau berketat pada hal yang mereka minati sehingga mereka dapat berada di dalamnya dengan tekun untuk menguasai apa yang diinginkan (Ting & Datu, 2020).

Selanjutnya, pada analisis korelasi frekuensi mengalami penolakan dan *Grit* menunjukkan adanya korelasi positif yang lemah. Ini menunjukkan adanya indikasi bahwa individu dengan tingkat *grit* yang lebih tinggi mungkin mengatasi penolakan dengan lebih baik. Hal ini terjadi karena seorang dengan *grit* memiliki *growth mindset*. Seseorang dengan *growth mindset* akan mempersiapkan diri untuk melewati kegagalan karena percaya bahwa kegagalan bukan suatu hal yang permanen. Individu dengan pemikiran ini, kecil kemungkinannya untuk berkecil hati, melainkan lebih memilih untuk bertahan dengan melakukan upaya yang maksimal karena percaya bahwa keterampilannya bisa ditingkatkan (Duckworth, 2016).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa terdapat korelasi positif yang signifikan antara tingkat *grit* dan *employability skills*. Namun, korelasi tersebut memiliki tingkat kekuatan yang lemah sehingga perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk menggabungkan penelitian ini dengan faktor lain yang mungkin juga mempengaruhi semangat lulusan baru dalam mencapai kesuksesan di dunia kerja.

Dalam proses untuk mendapatkan pekerjaan dan mengatasi kesulitan dalam proses rekrutmen, individu perlu meningkatkan keterampilan kerja yang dimiliki. Karenanya, *grit* menjadi komponen penting untuk melakukan usaha-usaha agar dapat memenuhi keterampilan kerja yang diinginkan

perusahaan dan berhasil mendapatkan pekerjaan, seperti meningkatkan keahlian selama masa kuliah, membangun koneksi agar jalur karir lebih terbuka, dan belajar kepada ahli. Temuan ini penting bagi perguruan tinggi dan *stakeholders* dalam merancang program-program yang dapat meningkatkan kualitas lulusan dan keterlibatan mereka di dunia kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diambil untuk meningkatkan tingkat kesiapan lulusan dalam menghadapi tantangan di dunia kerja. Pertama, perguruan tinggi perlu mengoptimalkan program-program pendidikan dalam kampus, pelatihan, dan magang perlu dioptimalkan untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Pendidikan tinggi juga harus memasukkan program yang membantu mahasiswa menyadari pentingnya *grit* dan membangun tingkat *grit* yang lebih tinggi. Ini termasuk pembinaan, dukungan psikologis, dan mentorship untuk membantu mahasiswa menghadapi kesulitan dan tetap gigih dalam meraih tujuan mereka. Perguruan tinggi dapat membangun hubungan yang erat dengan industri untuk memahami perubahan dan perkembangan terbaru di sektor kerja.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terima kasih saya ucapkan kepada Tuhan YME, keluarga, teman-teman, dan partisipan yang telah membantu dan mendukung penulis dalam proses penelitian ini sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

DEKLARASI POTENSI TERJADINYA KONFLIK KEPENTINGAN

Nathanaela Candice Lovina Wijaya dan Dimas Aryo Wicaksono tidak bekerja, menjadi konsultan, memiliki saham, atau menerima dana dari perusahaan atau organisasi manapun yang mungkin akan mengambil untung dari diterbitkannya naskah ini.

PUSTAKA ACUAN

Bhaerman, R. (1988). *A Dialogue on Employability Skills: How Can They Be Taught?*

<https://doi.org/doi:10.1177/089484538801500105>

Butz, N. T., Stratton, R., Trzebiatowski, M. E., & Hillery, T. P. (2019). Inside the hiring process: How managers assess employability based on grit, the big five, and other factors. *International Journal of Business Environment*, 10(4), 306. <https://doi.org/10.1504/IJBE.2019.101645>

Chowdhury, T. A., & Miah, M. K. (2016). Employability skills for entry-level human resources management positions: Perceptions of students and employers. *Australian Journal of Career Development*, 25(2), 55–68. <https://doi.org/10.1177/1038416216658774>

- Crossley, C. D., & Stanton, J. M. (2005). Negative affect and job search: Further examination of the reverse causation hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 549–560.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.002>
- Dacre Pool, L., Qualter, P., & J. Sewell, P. (2014). Exploring the factor structure of the CareerEDGE employability development profile. *Education + Training*, 56(4), 303–313.
<https://doi.org/10.1108/ET-01-2013-0009>
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: Developing a practical model of graduate employability. *Education + Training*, 49(4), 277–289.
<https://doi.org/10.1108/00400910710754435>
- Direnzo, M. S., & Greenhaus, J. H. (2011). Job Search and Voluntary Turnover in a Boundaryless world: A Control Theory Perspective. *Academy of Management Review*, 36(3), 567–589.
<https://doi.org/10.5465/amr.2009.0333>
- Duckworth, A. (2016). *Grit: The Power of Passion and Perseverance*.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success: Vol. 1.0*. Random House.
- Edwin, V. H., Wanberg, C. R., Kammeyer-Mueller, J. D., & Kanfer, R. (2020). *Job Search and Employment Success: A Quantitative Review and Future Research Agenda*.
<https://dpkka.unair.ac.id/public/forms/buku%20TS%202020.pdf>
- Goodwin, L. D., & Leech, N. L. (2006). Understanding Correlation: Factors That Affect the Size of r. *The Journal of Experimental Education*, 74(3), 249–266. <https://doi.org/10.3200/JEXE.74.3.249-266>

- Guan, Y., Zhou, X., Zheng, Y., Wen, S., Fu, Y., Hu, N., Fu, A., Han, Y., & Wang, Z. (2022). Role of perceived events in university graduates' job search self-efficacy and success | Elsevier Enhanced Reader. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2022.103741>
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Howitt, D., & Cramer, D. (2011). *Introduction to Research Methods in Psychology*. Pearson Education Limited.
- ILO. (2020, April 1). *What is skills mismatch and why should we care? A key question to ensure a decent future of work*. https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740388/lang--en/index.htm
- Kannangara, C. S., Allen, R. E., Waugh, G., Nahar, N., Khan, S. Z. N., Rogerson, S., & Carson, J. (2018). All That Glitters Is Not Grit: Three Studies of Grit in University Students. *Frontiers in Psychology*, 9, 1539. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01539>
- Kroef, J. M. V. D. (1953). *COLLECTIVISM IN INDONESIAN SOCIETY*. 20(No 2). <https://www.jstor.org/stable/40969484>
- Lee, S., & Sohn, Y. W. (2017). Effects of grit on academic achievement and career-related attitudes of college students in Korea. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1629–1642. <https://doi.org/10.2224/sbp.6400>
- Maaliw, R. R., Quing, K. A. C., Lagman, A. C., Ugalde, B. H., Ballera, M. A., & Ligayo, M. A. D. (2022). Employability Prediction of Engineering Graduates Using Ensemble Classification Modeling. *2022 IEEE 12th Annual Computing and Communication Workshop and Conference (CCWC)*, 0288–0294. <https://doi.org/10.1109/CCWC54503.2022.9720783>
- Pallant, J. (2016). *SPSS Survival Manual* (6'th Edition). McGraw-Hill.
- Pendidikan Tinggi, D. J. (2021). *Buku Panduan Indikator Kinerja Utama Perguruan Tinggi Negeri* (Vol. 2). Kementerian Pendidikan Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

<http://dikti.kemdikbud.go.id/wp-content/uploads/2021/06/Buku-Panduan-IKU-2021-28062021.pdf>

- Ristekdikti. (2015). *Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia*. Direktorat Jendral Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia.
- Saks, A. M. (2014). *Job Search and the School-to-Work Transition* (U.-C. Klehe & E. van Hooft, Eds.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199764921.013.008>
- Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage Aspirations for Future Careers and Occupational Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60(2), 262–288. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1867>
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiobudi, R. A., & Kadiyono, A. L. (2023). Employability of students in vocational secondary school: Role of psychological capital and student-parent career congruences. *Heliyon*, 9(2), e13214. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13214>
- Tamba, W. F. (2023). *PENERAPAN RASCH MODEL UNTUK VALIDASI HASIL ADAPTASI ALAT UKUR GRIT-O*.
- Ting, L. C., & Datu, J. A. D. (2020). Triarchic Model of Grit Dimensions as Predictors of Career Outcomes. *The Career Development Quarterly*, 68(4), 348–360. <https://doi.org/10.1002/cdq.12241>
- Wahidah, F. R. N., & Herdian, H. (2021). Grit on Students in Indonesia. *Technium Social Sciences Journal*, 22, 385–396. <https://doi.org/10.47577/tssj.v22i1.4014>
- Wanberg, C. R., Zhu, J., & van Hooft, E. A. J. (2010). The Job Search Grind: Perceived Progress, Self-Reactions, and Self-Regulation of Search Effort. *Academy of Management Journal*, 53(4), 788–807. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.52814599>
- Yorke, M. (2006). *Employability in Higher Education: What It Is, What It Is Not*.