Economos :Jurnal Ekonomi dan Bisnis
Volume 8, Nomor 1, April 2025
p-ISSN. 2615-7039
e-ISSN. 2655-321X

HUBUNGAN GRIT DENGAN KESIAPAN KERJA MAHASISWA UPN VETERAN JAWA TIMUR

The Correlation Between Grit and Work Readiness of UPN Veteran Jawa Timur Students

Afinatus Nur Aisyah[1)], Azmi Listya Anisah[2)], Nuruni Ika Kusuma Wardani[3)]
Email : afinatusnuraisyah@gmail.com[1)], azmilistyaanisah@gmail.com[2)], ikanuruni.mnj@upnjatim.ac.id[3)]
[1) 3)]Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPN Veteran Jawa Timur
[2)]Pusat Riset Pemerintahan Dalam Negeri, Badan Riset dan Inovasi Nasional

Abstract

This study is to analyze the correlation between grit, which refers to an individual's perseverance and resilience, and work readiness among students of Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Veteran Jawa Timur. The population of this research includes management students from the 2021 and 2022 cohorts. The study employed a quantitative method by conducting a survey involving 223 respondents. The data collection procedure utilized the Grit Scale developed by Duckworth et al. (2007), with a reliability coefficient of α = 0.854, and the Work Readiness Scale based on the theory of Caballero et al. (2011), with a reliability coefficient of α = 0.883. The research findings indicate that grit has a positive and significant relationship with work readiness, with r = 0.577 and p < 0.01. The majority of respondents demonstrated a high level of grit, with 61% falling into this category. This high level of grit contributes to better individual work readiness, specifically in areas such as social intelligence, organizational acumen, work competence, and personal characteristics. In conclusion, students with a higher level of grit tend to have better work readiness, particularly in overcoming challenges in the workplace.

Keywords: Grit, Work readiness, Gen

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara grit yang merupakan ketekunan dan ketangguhan individu dengan kesiapan kerja pada Mahasiswa Universitas Pembangunan Nasional Jawa Timur dengan populasi merupakan mahasiswa prodi manajemen angkatan 2021 dan 2022. Penelitian yang dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan survei yang mengikutsertakan 223 responden. Prosedur pengumpulan data penelitian terdiri dari skala grit yang dikembangkan oleh Angela Duckworth (2007) dengan tingkat reliabilitas α=0,854 serta menggunakan dasar teori dari Caballero (2011) dengan tingkat reliabilitas sebesar α=0,883. Penelitian yang dilakukan ini menunjukkan hasil bahwa grit memiliki hubungan positif serta signifikan dengan kesiapan kerja dengan r=0,577 dan p<0,01. Tingkat grit yang dimiliki mayoritas responden termasuk dalam kategori tinggi dengan persentase 61% dimana hal ini dapat berkontribusi dalam kesiapan kerja individu yang lebih baik, secara spesifik mengenai social intelligence, organizational acumen, work competence, dan personal characteristic. Dapat disimpulkan bahwa mahasiswa dengan tingkatan grit yang tinggi cenderung akan memiliki tingkat kesiapan kerja yang lebih baik, khususnya dalam menghadapi tantangan pada dunia kerja.

Kata Kunci : **Grit, Kesiapan kerja, Gen Z**

PENDAHULUAN

Sebagai generasi yang lahir di pertengahan tahun 1990-an hingga awal 2000-an (Geis & Brown, 2020) Gen Z menjadi generasi yang telah terbiasa dengan teknologi digital yang berkembang pesat dan berbagai hal yang dapat terhubung secara online "(*digital native*)" (Pichler et al., 2021) Hal ini membuat generasi Z dapat mengakses banyak hal dan memberikan berbagai sudut pandang kepada gen Z.

Generasi z sekarang telah memasuki dunia kerja. Namun, tidak sedikit yang melakukan *job hopping* atau berganti-ganti pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pawar dan Pandit (2023) diketahui bahwa tren *job hopping* yang terjadi pada kalangan Gen Z didorong oleh kecenderungan Gen Z dalam mencari keseimbangan antara kerja dan hidup, motivasi internal dari individu seperti peluang pengembangan diri, serta lingkungan kerja yang fleksibel.

Mengacu pada artikel Sabila et al., (2024), ditegaskan bahwa adanya ekspektasi yang tinggi dapat mempengaruhi motivasi kerja pada Gen Z. Apabila ekspektasi yang diharapkan tidak terpenuhi, Gen Z cenderung terdorong untuk berpikir mengenai pengunduran diri. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa Gen Z memiliki karakteristik yang unik. Mereka lebih kritis mengenai keseimbangan antara harapan dan kenyataan lapangan dalam dunia kerja, dan ketika ada kesenjangan antara ekspektasi dan realita, Gen Z tidak ragu untuk mengundurkan diri dan mencari peluang yang baru di tempat lain.

Jalur karir yang ditentukan oleh gen Z dengan sistem karir yang non-linier menyebabkan gen Z sering melakukan *job hopping*. Fenomena *job hopping* yang dilakukan oleh gen Z didasari karena adanya motivasi afektif, motivasi kebutuhan yang seimbang, tujuan dan nilai jangka panjang. Gen Z memiliki keinginan karir tanpa batas dengan salah satu caranya yaitu berpindah-pindah pekerjaan (Arifin et al., 2024)

Niatan dalam melakukan job hopping yang terjadi di kalangan gen z terdapat beberapa pengaruh yang dapat diidentifikasi. Penyebab dari tindakan Gen Z melakukan *Job Hopping* umumnya berdasarkan pengalaman yang didapatkan selama berada di perusahaan tersebut yang tidak sesuai baik dari segi kebijakan/regulasi, beban kerja atau ketidakpuasan mengenai pendapatan yang tidak sesuai. (Salsabila et al., 2024). Menurut penelitian dari Zahari dan Puteh (2023) niatan untuk berpindah pekerjaan yang dilakukan oleh gen Z dipengaruhi oleh prestasi, gaji dan tunjangan, pengakuan dari lingkungan kerja, serta kondisi kerja. Diperlukan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk mengurangi terjadinya pengunduran diri karyawan yang berbakat.

Menurut Nabahani dan Riyanto (2020), komitmen kerja yang dimiliki oleh generasi Z umumnya lebih sering melakukan pengunduran diri kemudian berpindah pekerjaan dibandingkan bertahan lama dalam satu pekerjaan yang sama. Hal ini umumnya disebabkan oleh pertimbangan apakah perusahaan menyediakan program pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang lebih baik atau tidak. Gen Z menghargai kebebasan dalam bekerja serta memiliki pekerjaan yang bermakna dalam mengoptimalkan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya pada pekerjaan tersebut.

Job hopping dapat dipengaruhi dari bagaimana individu berkomitmen pada perusahaan, kemampuan dari individu menyesuaikan diri dalam budaya yang dimiliki perusahaan, kontribusi dalam pekerjaan yang diberikan, serta cara individu dalam menghadapi tantangan pekerjaan.Komitmen kerja dapat menunjukkan bahwa individu yang siap bekerja akan memiliki rasa tanggung jawab untuk perubahan dan perkembangan organisasi sehingga akan meminimalisir keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Darmawan et al., 2020)

Saat memasuki dunia kerja, seseorang harus memiliki standar dalam kesiapan kerja. Kesiapan kerja sendiri memiliki beberapa indikator. Menurut (Brady, 2010) kesiapan kerja merupakan kesiapan untuk bertanggung jawab mengenai tugas yang diberikan, dapat melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja (*flexibility*), paham mengenai bidang kerja yang didampingi dengan skill yang memenuhi, dapat berkomunikasi dalam lingkungan kerjanya, memiliki keyakinan dan pemahaman dalam melaksanakan tugasnya (*self-view*), adanya sikap siap menjaga kesehatan mental dan fisik, serta mentaati prosedur yang terdapat dalam lingkup kerja tersebut. Faktor lain menurut (Winkel, 2021) yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja diantaranya terdapat taraf intelegensi, bakat, minat, pengetahuan mengenai bidangnya, keadaan jasmani, sifat dan kepribadian, serta nilai-nilai kehidupan. Dengan faktor-faktor kesiapan kerja tersebut diperlukan adanya ketekunan dalam meningkatkan skill, belajar mengenai bidang kerja dan tangguh dalam melaksanakan kewajibannya, berusaha untuk menyesuaikan diri, serta mampu mengelola diri dengan adanya prosedur kerja. Adapun sebutan untuk ketekunan dan ketangguhan ini dikenal dengan sebutan grit.

Menurut (Hochanadel dan Finamore (2015) grit adalah sebuah ciri khas bagaimana mengatasi hambatan dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai tujuan jangka panjang dari seseorang. Perubahan suatu sudut pandang seseorang dapat menjadi penentu dalam kesuksesan dan keberhasilan. Perlis (2013) mendefinisikan grit sebagai ketekunan dan

keberanian yang dimana seseorang memiliki keinginan terus mencoba hingga mencapai tujuannya serta bagaimana sikap dalam menghadapi kegagalan yang muncul. Orang yang memiliki grit tinggi cenderung akan lebih fokus terhadap tujuannya dan memiliki cara untuk bangkit apabila dihadapkan dengan kegagalan untuk mencapai keberhasilan yang menjadi tujuannya.

Dari beberapa definisi grit tersebut maka dapat disimpulkan bahwa grit merupakan suatu pencapaian tujuan dalam jangka panjang dapat dikatakan bahwa grit merupakan salah satu faktor penting, yang melibatkan ketekunan, ketangguhan individu dan kemampuan untuk bangkit dari kegagalan. Individu yang memiliki nilai grit tinggi cenderung akan lebih fokus terhadap tujuannya, lebih berkomitmen, serta mampu mengembalikan motivasi apabila menghadapi kegagalan. Kesuksesan tidak hanya ditentukan oleh bakat atau kemauan saja, namun terdapat kemauan untuk berusaha, berkomitmen dan bangkit untuk menghadapi tantangan dan hambatan dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Banyaknya aspek penting yang berhubungan dengan kesiapan kerja, seperti tanggung jawab atas tugas yang diberikan, kemampuan individu dalam beradaptasi dalam lingkungan pekerjaan, mampu berkomunikasi secara efektif, dan menjaga motivasi kerja yang dimiliki agar tetap konsisten dalam mencapai tujuannya, serta memiliki pemahaman yang mendalam mengenai bidang pekerjaannya. Aspek tersebut dapat menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja individu dalam dunia kerja yang terus berkembang (Brady, 2010; Caballero et al., 2011). Adapun kapasitas kerja yang dipaparkan oleh Dacre Pool dan Sewell (2007) yaitu, keahlian, pengetahuan, dan kepribadian dari individu sebagai dasar pemilihan pekerjaan yang dapat mendukung keberhasilan individu.

Kesiapan kerja tidak hanya berfokus pada aspek teknis, namun terdapat kemampuan interpersonal, etos kerja dan pengembangan karakter yang perlu dipersiapkan secara matang. Kesiapan kerja merupakan perpaduan antara sikap, pengetahuan, serta keterampilan yang dipersiapkan sebagai pendukung dari kesuksesan dan keberhasilan individu di dunia kerja. (Caballero et al., 2011)

Meskipun Gen Z dikenal adaptif terhadap perubahan teknologi dan memiliki ekspektasi tinggi terhadap dunia kerja, fenomena *job hopping* yang marak terjadi menunjukkan adanya tantangan dalam mempertahankan komitmen kerja dan kesiapan untuk bertahan dalam satu pekerjaan. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kesiapan kerja adalah *grit*, yaitu ketekunan dan ketangguhan dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Beberapa penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara *grit* dan kesiapan kerja (Jachimowicz et al., (2018); Firdaus dan Cahyanti (2022). Namun, penelitian spesifik mengenai hubungan antara *grit* dan kesiapan kerja pada mahasiswa, khususnya di lingkungan Universitas Pembangunan Nasional (UPN) Jawa Timur, masih belum banyak dilakukan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan penelitian tersebut dengan menganalisis hubungan antara *grit* dan kesiapan kerja mahasiswa UPN Jawa Timur. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kesiapan kerja mahasiswa serta kontribusi teoretis dan praktis dalam pengembangan strategi peningkatan kesiapan kerja di kalangan Gen Z.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survei, dengan tujuan mendapatkan informasi secara langsung dan lebih akurat dari objek penelitian. Penelitian dilakukan di Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur. Populasi penelitian ini adalah mahasiswa UPN Jawa Timur program studi manajemen angkatan 2021 dan 2022. Mahasiswa angkatan 2021 dan 2022 merupakan mahasiswa yang telah memasuki tahun akhir masa studi dan sebagian besar telah atau sedang menjalani magang. Pengumpulan data dilakukan dengan pengisian kuesioner menggunakan wadah google form.

Uji reliabilitas dilakukan terhadap seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan teknik alpha Cronbach karena kuesioner yang digunakan menyediakan jawaban dengan lima alternatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2010), alat ukur yang konsisten dan akurat memiliki koefisien alpha di atas 0,60.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala kesiapan kerja dan skala grit. Skala kesiapan kerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pengembangan dari teori Caballero et al. (2011). Skala ini menggunakan skala likert dengan lima alternatif

jawaban dengan lima bobot nilai. Angka 5 mewakili sangat setuju, empat mewakili setuju, tiga mewakili netral, dua mewakili tidak setuju, dan satu mewakili sangat tidak setuju. Item pada skala yang digunakan mewakili aspek dari individu dalam kesiapan kerja, meliputi kompetensi kerja (*work competence)*, karakteristik personal (*personal characteristic*), kemampuan dalam bersosialisasi (*social intelligence*), dan pemahaman mengenai organisasi (*organizational acumen*). Dalam uji reliabilitas, kesiapan kerja memiliki koefisien kesiapan kerja α=0,883, yang artinya skala ini reliabel.

Grit diukur dengan menggunakan *grit scale* yang dikembangkan oleh Duckworth et al. (2007). Skala ini terdiri dari 12 item dengan dua indikator yaitu ketekunan dan ketangguhan dalam berusaha. Skala likert digunakan untuk menilai poin 1 hingga 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, sangat setuju). Dalam uji reliabilitas, skala grit reliabel dalam mengukur grit dengan koefisien alpha α=0,854.

Penyebaran kuesioner dilakukan selama 7 (tujuh) hari melalui aplikasi Whatsapp dan media sosial X. Responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 223 orang, yang terdiri atas 89 orang mahasiswa angkatan 2021 dan 134 responden angkatan 2022 Seluruh jawaban responden dapat digunakan dalam analisis selanjutnya. Uji korelasi menggunakan SPSS dilakukan untuk mengetahui hubungan antara grit dengan kesiapan kerja mahasiswa. Data responden dianalisis secara deskriptif untuk mengetahui faktor-faktor lain yang memiliki kemungkinan keterkaitan terhadap hasil uji korelasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji korelasi dilakukan untuk mengetahui hubungan grit dan kesiapan kerja pada mahasiswa. Hasil analisis korelasi menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara grit dan kesiapan kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,577 dan p<0,01.

Tabel 1. Uji Korelasi

Correlations

		Grit	Kesipan kerja
Grit	Pearson Correlation	1	.577**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	223	223
Kesipan kerja	Pearson Correlation	.577**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	223	223

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data responden menunjukkan sejumlah 67,3% responden merupakan perempuan. Sebagian besar responden (60,1%) merupakan mahasiswa angkatan 2022 yang masih tinggal bersama orang tua (56,5%). Sejumlah 81,6% responden telah memiliki pengalaman bekerja (magang 37,7% dan part-time 43,9) serta berencana untuk langsung bekerja (82,5%) dibandingkan melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 (11,2%).

Tabel 2. Skor Gift dan Kesiapan Kerja

Keterangan	Kategori (%)		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Grit	4	38.6	61
Organizational Acumen	-	2.7	97.3
Social Intelligence	-	9	91
Work Competence	-	5.8	94.2
Personal Characteristic	9	52.5	46.6

Peneliti menganalisis lebih lanjut skor grit dan kesiapan kerja responden dengan mengkategorisasikannya menjadi tinggi, sedang dan rendah. Hasil analisis menunjukkan bahwa 61% responden memiliki grit dalam kategori tinggi. Dari sisi kesiapan kerja, skor responden masuk dalam kategori tinggi untuk aspek *organizational acumen, social intelligence,* dan *work competence,* sedangkan dari aspek *personal characteristic*, 52,5% skor responden masuk dalam kategori sedang dan 46,6% masuk dalam kategori tinggi.

Pembahasan

Hasil analisis ini sesuai dengan penelitian oleh Firdaus dan Cahyanti (2022) yang menyatakan adanya hubungan positif yang signifikan antara grit dengan kesiapan kerja. Adapun penelitian terhadap mahasiswa magang oleh Serpara et al. (2022), menunjukkan bahwa mahasiswa magang yang memiliki grit tinggi cenderung memiliki kesiapan kerja yang tinggi. Dalam penelitian tersebut memperlihatkan bahwa individu dengan grit yang merupakan ketekunan dan ketangguhan dapat berhubungan dengan kesiapan kerja individu.

Mahasiswa yang tinggal terpisah dengan orang tua, baik di kost atau kontrakan, cenderung memiliki tingkat kemandirian yang lebih tinggi karena secara tidak langsung mendorong mereka untuk mengambil keputusan secara mandiri dan bertanggung jawab atas keputusannya. Kemandirian yang dimiliki mahasiswa ini memiliki hubungan dengan grit yang dimana mereka cenderung dapat mempertahankan motivasi mereka dalam menghadapi kesulitan, memiliki kemampuan untuk bangkit dari kegagalan, dan tetap fokus terhadap tujuan mereka. Tingkat kemandirian yang tinggi dapat mempengaruhi grit individu karena mahasiswa yang mengatasi masalah dan mengambil keputusan secara mandiri akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan dalam berbagai situasi (Lacera, 2019)

Dengan adanya tingkatan grit yang tinggi, mahasiswa lebih mungkin untuk memanfaatkan *part-time* dan magang sebagai dasar pengembangan kompetensi kerja yang relevan. Analisis dari penelitian juga menunjukkan bahwa pembagian antara studi dengan pengalaman kerja memberikan dampak yang positif terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Responden dengan pengalaman kerja terlihat lebih unggul dalam *work competence* dan *organizational acumen* dibandingkan dengan mahasiswa yang belum pernah memiliki pengalaman kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya kombinasi antara teori dengan praktik kerja yang ada di lapangan untuk meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa (Damayantie & Kustini, 2022)

Hasil penelitian dari Putri dan Sulistiobudi (2024) menunjukkan bahwa ketahanan diri yang dimiliki oleh mahasiswa magang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan kerja mahasiswa. Ketahanan diri yang merefleksikan kemampuan dari individu dalam mengatasi situasi yang sulit atau tekanan yang diberikan hingga bangkit kembali untuk melanjutkan proses dalam mencapai tujuan. Mahasiswa dengan tingkat ketahanan yang lebih tinggi umumnya mampu menghadapi tantangan selama magang, mulai dari tantangan yang baru, tanggung jawab, dan tekanan dalam dunia kerja. Kemampuan ini termasuk bagian penting dalam kesiapan kerja untuk menghadapi dunia kerja yang kompetitif dan terdapat berbagai tantangan.

Program magang juga berkontribusi terhadap kesiapan kerja mahasiswa dalam dunia profesional yang dapat membantu mahasiswa mengembangkan keterampilan dan beradaptasi dengan dunia kerja. Melalui program magang, mahasiswa dapat mengetahui cara bekerja yang efektif, bertanggung jawab atas beban kerja yang diberikan,belajar untuk mengelola waktu, serta memahami budaya organisasi. Pengalaman magang dapat membangun kepercayaan diri dari mahasiswa untuk menghadapi dunia kerja (Tan et al., 2023)

Adanya hubungan yang kuat antara motivasi kerja dengan program magang dan kesiapan kerja, mahasiswa dengan motivasi kerja yang cenderung kuat dapat memanfaatkan peluang dalam kegiatan magang. mahasiswa dengan motivasi yang tinggi umumnya akan lebih aktif dalam mencari pengalaman baru serta mengasah keterampilan yang bermanfaat di masa mendatang. Pelaksanaan magang yang efektif dapat membantu mahasiswa secara optimal dalam menangani dunia kerja yang terdapat berbagai tantangan yang berbeda-beda. (Amsal Nasution et al., 2024)

Pengalaman magang yang memiliki dampak positif pada kepercayaan diri pada individu untuk nantinya menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Kepercayaan diri yang meningkat dapat mempengaruhi sifat mahasiswa menjadi optimis dan positif terhadap tantangan kerja yang dihadapinya. Pengalaman magang juga dapat mempengaruhi minat kerja mahasiswa yang berkemungkinan untuk berkarir di bidang yang relevan dengan magang yang

telah dilaksanakan. Pengalaman langsung dalam dunia kerja dapat membantu mahasiswa mempersiapkan diri lebih baik dan meyakinkan minat karir mereka untuk memasuki dunia kerja yang akan terus berkembang dan kompetitif (Fatni & Satrya, 2023)

Pekerjaan *part-time* memiliki hubungan yang signifikan dengan kesiapan kerja, dimana mahasiswa dapat mempersiapkan diri lebih baik untuk memasuki dunia profesional. Pengalaman kerja paruh waktu memberikan peluang untuk mahasiswa mengenal lingkungan kerja yang sesungguhnya serta dapat membantu mahasiswa dalam pengembangan karirnya. Dengan pengalaman ini dapat memberikan tingkat kepercayaan diri serta kesiapan mental dan emosional mahasiswa terutama dalam menghadapi situasi kerja yang penuh tuntutan dan tantangan (Hoang et al., 2021). Adapun pendukung penelitian dari Maeshade et al. (2023), yang menyatakan bahwa pengalaman kerja *part-time* dapat membuat mahasiswa memiliki kecenderungan untuk memiliki kepribadian yang tangguh dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam dunia kerja

Dalam kesiapan kerja, *social intelligence* memiliki dampak signifikan dalam berkontribusi secara efektif pada kerja tim dan lingkungan organisasi. Mahasiswa dengan kecerdasan sosial yang baik cenderung memiliki kesiapan kerja yang lebih baik pula (Julianti et al., 2023)

Penelitian dari Kirani et al. (2022) menjelaskan bahwa *organizational acumen* yang mencakup profesionalitas, kemampuan dalam bekerja sama serta hal lainnya yang berhubungan dengan kesiapan kerja dapat berperan terhadap mahasiswa dimana dengan pengalaman yang lebih baik dalam berorganisasi atau lainnya akan meningkatkan kesiapan kerja individu tersebut. Tingkat *organizational acumen* serta grit yang tinggi pada responden menunjukkan kemampuan responden memahami aturan norma kerja yang penting untuk beradaptasi dengan lingkungan profesional yang kompleks dan penuh tekanan (Hulu & Rozaini, 2020)

Adapun *work competence* yang memiliki hubungan yang signifikan terhadap kesiapan kerja yang diindikasikan dengan semakin tinggi keterampilan kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kesiapan individu tersebut untuk memasuki dunia kerja (Rahman, 2018). Kompetensi kerja (work competence) menjadi aspek lain yang sangat terpengaruh oleh grit. Mahasiswa yang tangguh tidak hanya menunjukkan keunggulan dalam keterampilan teknis tetapi juga dalam kemampuan untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Kompetensi ini sangat relevan di era revolusi industri 4.0, di mana kemampuan untuk belajar ulang (*reskilling*) dan peningkatan keterampilan (*upskilling*) menjadi kebutuhan utama (Haryati, 2022)

Penekanan pada pengembangan karakter pribadi dengan baik akan berkontribusi dalam kesiapan menghadapi tantangan di dunia kerja, seperti berkomitmen, bersikap positif, serta berintegritas dapat meningkatkan kesiapan kerja dari individu (Muspawi & Lestari, 2020). *Personal characteristics* sering kali dianggap subjektif tetapi memiliki pengaruh signifikan terhadap kesiapan kerja. Mahasiswa dengan grit tinggi umumnya memiliki motivasi intrinsik yang kuat, rasa tanggung jawab, dan disiplin diri yang baik. Namun, sebagian kecil responden yang berada di kategori "Rendah" atau "Sedang" dalam dimensi ini menunjukkan bahwa pengembangan karakter perlu menjadi fokus utama bagi institusi pendidikan (Alhadi et al., 2022)

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Penelitian ini mengungkapkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara grit dan kesiapan kerja mahasiswa. Mahasiswa yang memiliki tingkat grit tinggi cenderung menunjukkan kesiapan kerja yang lebih baik, khususnya dalam dimensi *social intelligence, organizational acumen, work competence, dan personal characteristic.* Temuan ini menegaskan bahwa ketangguhan, ketekunan, serta kemampuan untuk mempertahankan fokus terhadap tujuan jangka panjang menjadi faktor penting dalam mempersiapkan diri menghadapi tantangan dunia kerja yang dinamis. Selain itu, pengalaman kerja part-time dan magang juga berkontribusi secara positif dalam meningkatkan kesiapan kerja mahasiswa, terutama dalam hal kompetensi kerja dan pemahaman organisasi.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil mahasiswa yang membutuhkan penguatan dalam aspek karakteristik personal. Hal ini menandakan pentingnya intervensi yang lebih komprehensif dalam pengembangan soft skills,

karakter, dan daya juang mahasiswa untuk mempersiapkan mereka secara optimal menghadapi dunia kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Bagi Institusi Pendidikan
   Diperlukan program pengembangan karakter berbasis grit seperti pelatihan ketekunan, pelatihan manajemen kegagalan, serta kegiatan pembelajaran berbasis tantangan (challenge-based learning) untuk membangun ketangguhan mental mahasiswa. Selain itu, penguatan program magang dan kerja part-time yang terstruktur dapat membantu mahasiswa memperkaya pengalaman kerja praktis dan memahami dinamika dunia kerja lebih baik.
2. Bagi Mahasiswa
   Mahasiswa diharapkan lebih aktif mengembangkan ketekunan dan konsistensi dalam mengejar tujuan karir. Penting untuk melibatkan diri dalam kegiatan magang, organisasi, dan proyek-proyek pengembangan diri yang dapat melatih kemampuan adaptasi, ketangguhan, dan daya saing dalam dunia profesional.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
   Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menggali faktor-faktor lain yang berhubungan dengan kesiapan kerja, seperti emotional intelligence, resilience, atau growth mindset, agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kesiapan kerja di kalangan mahasiswa generasi Z.
4. Bagi Dunia Kerja
   Perusahaan disarankan untuk merancang program onboarding dan pelatihan awal kerja yang mampu menumbuhkan motivasi jangka panjang, mempertajam ketekunan, serta membantu karyawan muda menyesuaikan ekspektasi mereka terhadap realitas dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Alhadi, E., Mariskha, Z., & Bustan, J. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja Praktek terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Sriwijaya. *Jurnal Ilmiah Ilmu Pengetahuan Teknologi Dan Seni*, *1*(1), 1–8.

Amsal Nasution, M., Intan Rusmayanthi, K., Wanti, D., Barumun Raya Sibuhuan, S., & Muhammad Yamin, M. (2024). The Influence of Internship Programs on Student Work Readiness withMotivation as A Moderating Variable. *Journal Of Social Science Research*, *4*, 1628–1637.

Arifin, K. N., Fitriana, N., & Yuniasanti, R. (2024). Gen Z Generation: Does Job Hopping Matter. *JURNAL PSIKOLOGI MALAYSIA*, *38*(2).

Brady, R. P. (2010). Work readiness inventory: Administrator's guide. *Job Information Seeking and Training (JIST) Works*, 1–16.

Caballero, C. L., Walker, A., & Fuller-Tyszkiewicz, M. (2011). The Work Readiness Scale (WRS): Developing a measure to assess work readiness in college graduates. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, *2*(1), 41–54.

Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). The key to employability: developing a practical model of graduate employability. *Education+ Training*, *49*(4), 277–289.

Damayantie, A. A., & Kustini, K. (2022). Soft Skill dan Self Efficacy sebagai Faktor Pembentuk Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB UPNVJT. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, *7*(3), 670–678.

Darmawan, D., Mardikaningsih, R., Sinambela, E. A., Arifin, S., Putra, A. R., Hariani, M., Irfan, M., Al Hakim, Y. R., & Issalillah, F. (2020). The quality of human resources, job

performance and employee loyalty. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *24*(3), 2580–2592.

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.

Fatni, N. W. S. A., & Satrya, I. G. B. H. (2023). the Influence of Internship Experience and Work Interest on the Job Readiness of Students of the Faculty of Economics and Business, Udayana University. *Jurnal Syntax Transformation*, *4*(9), 156–173. https://doi.org/10.46799/jst.v4i9.803

Firdaus, D. R. S., & Cahyanti, I. Y. (2022). Hubungan antara grit dengan kesiapan kerja fresh graduate. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, *2*(1), 292–297.

Geis, A. L., & Brown, T. (2020). Medical immunology for Gen Z. *The Journal of Immunology*, *204*(1_Supplement), 222–223.

Haryati, S. (2022). *PENGARUH EFIKASI DIRI, SOFT SKILLS, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA (STUDI DI MAHASISWA PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM UMY DAN UII)*. UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA.

Hoang, N. T., Tran, D., Huy, N., & Hoang, N. T. (2021). Determining Factors for Educating Students for Choosing to Work for Foreign Units: Absence of Self-Efficacy. *Journal for Educators, Teachers and Trainers*, *12*(2), /. https://doi.org/10.47750/jett.2021.12.02.002

Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and growth mindset in education and how grit helps students persist in the face of adversity. *Journal of International Education Research*, *11*(1), 47–50.

Hulu, F., & Rozaini, N. (2020). Pengaruh kreativitas belajar dan soft skill mahasiswa terhadap kesiapan kerja mahasiswa pendidikan bisnis 2016. *Niagawan*, *9*(3), 263–270.

Irwan, I., & Dwi Suseno, B. The Role of Employee Regrouping and Expertise Outsourcing as Intervening Variables in the Relationship of the Crisis Period: Lessons Learned from the Suralaya Power Generation Unit. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*.

Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why grit requires perseverance and passion to positively predict performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *115*(40), 9980–9985.

Julianti, Iramadhani, D., & Amalia, I. (2023). Gambaran Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Universitas Malikussaleh Yang Terkena Dampak Pandemi COVID-19. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, *1*(4), 732–743. https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jpt/index

Kirani, F. F., Prakasa, P. R. S., Vivany, F. F., Arsi, G. A., & Humairo, H. D. (2022). Gambaran dan upaya peningkatan work readiness pada individu dewasa awal yang belum mendapatkan pekerjaan. *Jurnal Abdi Insani*, *9*(1), 160–168.

Lacera, L. M. P. (2019). *Evaluating Grit Through the use of MathSpring in Individualistic and Collectivist Cultures Evaluating Grit Through the use of MathSpring in Individualistic and Collectivist Cultures*. /.

Maeshade, S., Armalita, R., & Rahayuningsih, T. (2023). Gambaran Hardiness pada Mahasiswa Universitas Negeri Padang yang Bekerja Part Time. *Jurnal Psibernetika*, *16*(1), 27–34. http://journal.ubm.ac.id/index.php/psibernetika

Muspawi, M., & Lestari, A. (2020). Membangun Kesiapan Kerja Calon Tenaga Kerja. *Jurnal Literasiologi*, *4*(1), 111–117. https://doi.org/10.47783/literasiologi.v4i1.138

Nabahani, P. R., & Riyanto, S. (2020). Job satisfaction and work motivation in enhancing generation Z's organizational commitment. *Journal of Social Science*, *1*(5), 234–240.

Pawar, J., & Pandit, R. S. (2023). A study on the trend in job hopping post pandemic among millennials and gen z. *PARIDNYA-The MIBM Peer Reviewed Journal*, *9*(1), 01–12. https://nelumbo-bsi.org/index.php/PARIDNYA/article/view/172912/116933

Perlis, M. M. (2013). Characteristics of grit--How many do you have. *Forbes. Retrieved from Http://Www. Forbes. Com/Sites/Margaretperlis/2013/10/29/5-Characteristics-of-Grit-What-It-Is-Why-You-Need-It-and-Do-You-Have-It*.

Pichler, S., Kohli, C., & Granitz, N. (2021). DITTO for Gen Z: A framework for leveraging the uniqueness of the new generation. *Business Horizons*, *64*(5), 599–610.

Putri, F. A., & Sulistiobudi, R. A. (2024). Shaping The Future of Work Readiness of Internship Students: Role of Gen Z's Resilience. *Jurnal Paedagogy*, *11*(4), 672–683.

Rahman, M. F. (2018). Hubungan Keterampilan Kerja Dengan Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Menghadapi MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, *6*(2), 236–241. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i2.4563

Sabila, G. S., El Karimah, K., & Nurfadila, F. (2024). Fenomena Job Hopping Pada Gen Z Dalam Bidang Komunikasi. *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 98–106.

Salsabila, S. K., Sari, L., & Rahayuningsih, T. (2024). Job-Hopping Motives ditinjau dari Organization-Based Self-Esteem pada Karyawan Hotel di Kota Padang. *Psikobuletin: Buletin Ilmiah Psikologi*, *5*(3), 419–427.

Sekaran, U. Bougie, R. (2010). *Research Method For Business: A Skill Building Approach*. *5*.

Serpara, K., Putri, A., Wilis, L., & Zamralita, Z. (2022). *HUBUNGAN ANTARA GRIT DAN KESIAPAN KERJA PADA MAHASISWA MAHASISWA MAGANG DI JAKARTA*. *March 2024*.

Tan, N., Shien, C., Ong, C., & Billett, S. (2023). Promoting student readiness for work-life through internships: Challenges and support. *Australian Journal of Adult Learning*, *63*(3), 344–367.

Winkel, W. S. (2021). *Bimbingan dan konseling di institusi pendidikan*.

Zahari, S. N. S., & Puteh, F. (2023). Gen Z workforce and job-hopping intention: A study among university students in Malaysia. *Sciences*, *13*(1), 902–927.