

## **Peran *Grit* pada Mahasiswa Penerima Beasiswa Prestasi yang Aktif Berorganisasi**

***Widya Annisa Royani***

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Naomi Aryandini Subagio***

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Cindy Julistya Siswanto***

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Feilicya Aurellia Wijaya***

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Vio Angelina Ongkowiyono<sup>1</sup>\****

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

***Aldona Annisa Rohma***

Fakultas Psikologi Universitas Ciputra Surabaya

**Abstract.** The academic demands of scholarship students in maintaining GPA and participating in organizations, requires students to persevere even though they are faced with challenges. This study aims to explore the aspects of grit and the role of grit in scholarship recipients who are active in organizations. The researchers use a qualitative method with an instrumental case study. The sampling technique is purposive sampling. Data collection was carried out through semi-structured interviews and documents. Data analysis using thematic analysis. The result showed that there are three aspects that form grit, namely perseverance of effort, consistency of interest and adaptability. The role of grit in facing challenges was discovered, which is problem solving and never giving up. Another interesting finding is the supporting factors of grit, which is belief in God and social support. Grit plays an important role in helping students face challenges for achieving their long-term goals.

**Keywords:** college student, grit, organization, scholarship

**Abstrak.** Tuntutan akademik mahasiswa penerima beasiswa dalam mempertahankan Indeks Prestasi (IP) serta aktif dalam organisasi, mengharuskan mahasiswa bertahan dalam usahanya mencapai tujuan jangka panjang, walaupun dihadapkan dengan berbagai tantangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang membentuk *grit* dan peran *grit* pada mahasiswa penerima beasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Peneliti menggunakan metode kualitatif dengan desain studi kasus instrumental. Teknik *sampling* yang digunakan adalah *purposive sampling*. Pengambilan data dilakukan melalui *semi-structured interview* dan dokumen sebagai data pendukung. Analisis data menggunakan analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga aspek pembentuk *grit* yaitu ketekunan usaha, konsistensi minat dan kemampuan beradaptasi. Kemudian ditemukan juga peran *grit* dalam menghadapi tantangan yaitu penyelesaian masalah dan pantang menyerah. Temuan lain yang menarik adalah adanya faktor pendukung *grit* yaitu kepercayaan kepada Tuhan dan menerima dukungan sosial. Dapat disimpulkan bahwa *grit* berperan penting dalam membantu mahasiswa menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

**Kata kunci:** beasiswa, grit, mahasiswa, organisasi

---

<sup>1</sup>**Korespondensi.** Vio Angelina Ongkowiyono. Fakultas Psikologi, Universitas Ciputra Surabaya, Jl. Citraland CBD Boulevard, Sambikerep, Surabaya, Jawa Timur, 60219. Email: vangelina02@student.ciputra.ac.id

Generasi muda terutama kalangan mahasiswa kini tengah mempersiapkan diri menjadi sumber daya manusia yang mampu menghadapi persaingan global melalui pendidikan yang berkualitas. Dalam menempuh pendidikan, beberapa mahasiswa memilih untuk mendapatkan beasiswa. Salah satunya, di Universitas X, beasiswa prestasi diberikan untuk memberi kesempatan bagi setiap mahasiswanya yang berprestasi secara akademik tanpa memandang status ekonomi tertentu. Beasiswa ini memiliki 2 kategori yang memiliki standar nilai tertentu untuk dicapai tiap semesternya (Universitas Ciputra, 2020). Kategori A mengharuskan mahasiswa mendapat Indeks Prestasi (IP) diatas 3,75 sedangkan kategori B, mendapat IP diatas 3,5. Apabila tidak terpenuhi maka beasiswa tidak diperpanjang. Standar ini membuat mahasiswa penerima beasiswa berusaha untuk mempertahankan IP-nya. Penelitian Anggraeni (2020) menyebutkan bahwa mahasiswa dengan beasiswa memiliki tuntutan yang lebih dari sekadar mahasiswa reguler. Tuntutan akademik mahasiswa penerima beasiswa bertambah dengan adanya tanggung jawab lain, yang menjadikan mereka memiliki tingkat stres lebih tinggi daripada mahasiswa reguler.

Selain mempertahankan nilai, pada Universitas X, tuntutan lain yang harus ditanggung oleh mahasiswa adalah aktif dalam organisasi sebagai syarat yudisium. Hasil penelitian dari Musabiq dan Karimah (2018) menunjukkan bahwa mahasiswa yang mengalami stres sebagian besar diakibatkan oleh banyaknya program dan tanggung jawab di organisasi kampus dengan persentase sebesar 20%. Stres pada mahasiswa ini memberikan dampak negatif pada aspek fisik, seperti kelelahan, pusing dan mudah sakit; aspek emosi, seperti mudah marah dan frustasi; aspek relasi, seperti suka menyendiri dan malas

berinteraksi dengan orang lain; aspek kognitif, seperti sulit berkonsentrasi dan mudah lupa (Musabiq & Karimah, 2018). Hal serupa ditemukan pada wawancara pendahuluan kepada mahasiswa yang menjabat sebagai kepala departemen. Selain tanggung jawab terhadap program kerja organisasi yang cukup besar, sebagai penerima beasiswa, ia mengaku kesulitan untuk mempertahankan IP dengan tuntutan nilai yang meningkat. Hal ini menimbulkan stres yang berdampak pada kurang tidur, merasa cemas, sulit berkonsentrasi, lelah sepanjang hari dan lebih sensitif dengan orang sekitarnya (Komunikasi personal, mahasiswa 20 tahun, 24 September 2022).

Stres dipengaruhi oleh dua faktor yaitu dari internal seperti tipe kepribadian, *self efficacy*, *grit* dan faktor eksternal seperti lingkungan keluarga dan masyarakat, serta tekanan dari luar untuk berprestasi (Barseli, Ifdil, & Nikmarijal, 2017). Berdasarkan wawancara pendahuluan, meskipun mahasiswa tersebut merasa stres untuk mempertahankan IP dan tanggung jawabnya di organisasi, ia tidak menyerah atau meninggalkan tugasnya begitu saja sehingga ia berusaha untuk tetap mengerjakannya dengan maksimal. Mahasiswa tersebut menganggap tantangan yang dihadapi adalah suatu pelajaran yang membuatnya lebih berkembang dan sebuah proses untuk mencapai tujuannya (Komunikasi personal, mahasiswa 20 tahun, 24 September 2022). Usaha mahasiswa dan pandangannya terhadap tantangan adalah salah satu bentuk dari *grit*.

*Grit* didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk mampu bertahan, gigih, dan tetap bersemangat dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka di situasi yang sulit (Duckworth & Peterson, 2007). *Grit* dianggap sebagai karakter positif yang perlu dimiliki mahasiswa agar dapat menjalankan

dua aktivitas dengan seimbang dan optimal (Dharmawan, 2022; Eskreis-Winkler et al., 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu (Clark & Malekci, 2019; January, 2016) yang menyebutkan bahwa individu dengan *grit* tinggi cenderung tidak akan menyimpang dari tujuan mereka, bahkan ketika tidak ada umpan balik yang positif dalam prosesnya.

Selain *grit*, dikenal beberapa konsep yang mempunyai makna hampir sama terkait ketangguhan, yaitu *hardiness* dan resiliensi. *Hardiness* didefinisikan sebagai kepribadian yang memberikan keberanian dan motivasi yang dibutuhkan untuk tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerja meskipun dalam keadaan stres (Maddi, 2007). Sementara itu, resiliensi didefinisikan sebagai proses adaptasi terhadap perubahan dalam kehidupan, sehingga resiliensi dapat membawa seseorang keluar dari krisis yang dihadapinya dan mempertahankan stabilitas dalam menghadapi tekanan (Keye & Pidgeon, 2013). Berdasarkan penelusuran peneliti terkait konsep ketangguhan, *grit* adalah karakter sedangkan *hardiness* adalah suatu kepribadian. Kepribadian bersifat menetap dan dipengaruhi oleh genetika, sedangkan karakter dibentuk oleh nilai dan keyakinan yang dipelajari (Lickerman, 2011). Beberapa temuan ini, peneliti ingin meneliti lebih lanjut terkait *grit* sebagai karakter yang terbentuk dan bisa dikembangkan pada mahasiswa penerima beasiswa berprestasi dan aktivis organisasi dalam menghadapi tantangan.

Istilah *grit* pertama kali dicetuskan oleh Duckworth dan Peterson (2007) sebagai karakter terkait ketekunan dan *passion* dalam mencapai tujuan jangka panjang, dan ditunjukkan bahwa *grit* memprediksi kesuksesan dalam menghadapi tantangan melebihi ukuran bakat individu sejak lahir. Ini sejalan dengan penelitian oleh Stywoti

dan Situmorang (2022) yang menyatakan bahwa dalam *grit* diperlukan tekad untuk meraih tujuan. Pernyataan tersebut didukung juga oleh Akin dan Arslan (2014), bahwa terdapat unsur kesukarelaan dalam *grit* meskipun harus melalui tantangan, kegagalan, dan masalah. Dalam konteks pendidikan, *grit* adalah karakter yang dibutuhkan oleh siswa sebagai *personal resources* sehingga siswa dapat mencapai kesuksesan akademik (Mason, 2018). Oleh karena itu, *grit* adalah karakter yang terdiri dari gabungan antara ketekunan dan *passion* pada mahasiswa untuk mencapai tujuan akademik, meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan.

Berdasarkan teori dari Duckworth dan Peterson (2007) *grit* terdiri dari dua dimensi yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interests*. *Perseverance of effort* atau ketekunan usaha mengacu pada kecenderungan individu untuk tetap tekun dalam menghadapi tantangan hidup, sedangkan *consistency of interests* atau konsistensi minat didefinisikan sebagai usaha meningkatkan atau mempertahankan aspirasi dan minat dalam jangka waktu yang panjang (Duckworth & Peterson, 2007). Namun pada penelitian terbaru oleh Datu, Yuen dan Chen (2016) ditemukan satu dimensi tambahan yaitu *adaptability to situations* atau kemampuan beradaptasi dengan situasi yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi secara efektif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup, termasuk tentang mengapresiasi perubahan, keinginan untuk berkembang, fleksibel terhadap rancangan, dan mempertahankan hubungan yang harmonis. Dalam proses mencapai tujuan jangka panjang, individu tidak hanya dipengaruhi oleh ketekunan dan minatnya saja, tetapi juga kemampuan individu untuk menghadapi perubahan dalam hidup sehingga dimensi tambahan ini dapat

membantu peneliti untuk dapat memahami dinamika *grit* secara menyeluruh. Berdasarkan hasil temuan dari penelitian-penelitian terdahulu, teori *grit* sebagian besar didasarkan oleh kajian dari Duckworth tanpa adanya eksplorasi tambahan dari peneliti lain (Vivekananda, 2017; Djaling & Purba, 2019). Tambahan dimensi dari *grit* oleh Datu, Yuen dan Chen (2016) ini menyumbang kebaruan pada penelitian saat ini yang langsung meneliti ketiga dimensi terkait *grit* di mana pada penelitian-penelitian terdahulu belum ada yang meneliti ketiga dimensi sekaligus.

Beberapa penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif yang mengaitkan *grit* dengan variabel seperti motivasi berprestasi (Syarifuddin & Siregar, 2020), prokrastinasi akademik (Sovi, Meilisa & Sulastri, 2018), stres akademik (Wahyuniati, Lukman & Asri, 2022; Ardis & Aliza, 2021), *academic burnout* (Maulana, 2020), *subjective well-being* (Rosyadi & Laksmitiwi, 2018), *career adaptability* (Lestari, Sumargi & Ngonde, 2022) hingga *self-disclosure* dan *self-control* (Oktarina & Adelina, 2020). Penelitian-penelitian terdahulu yang menggunakan metode kuantitatif tersebut menunjukkan bahwa *grit* dipengaruhi oleh banyak faktor. Berbeda dengan metode kuantitatif, metode kualitatif lebih cenderung mempertimbangkan semua fenomena sosial yang tampak relevan dan mengesampingkan fenomena tidak relevan dalam proses seleksinya. Maka dari itu, penelitian lebih lanjut yang lebih mendalam mengenai *grit* perlu dilakukan secara kualitatif.

Berbagai penelitian terkait *grit* telah dilakukan dengan berbagai jenis subjek yaitu mahasiswa kedokteran dan dokter muda (Wahyuniati, Lukman, & Asri, 2022; Justine & Theresia, 2019), mahasiswa dari jurusan tertentu, seperti mahasiswa jurusan

psikologi (Syarifuddin & Siregar, 2020; Vivekananda, 2017; Kaparang & Gahauna, 2020; Maulana, 2020), mahasiswa yang aktif menjadi panitia kegiatan maupun organisasi (Oktarina & Adelina, 2020; Gunawan, Sumargi, & Mulya, 2022), serta mahasiswa dengan kesibukan diluar kuliah seperti bekerja dan *online shop* (Dharmawan, 2022; Hariadi, Putri, & Sunaryo, 2021). Namun, masih belum ada yang berfokus pada aspek dan peran *grit* pada tuntutan akademik penerima beasiswa di antara aktivis organisasi. Dibandingkan penelitian-penelitian terdahulu, kebaruan dari penelitian ini adalah mahasiswa penerima beasiswa prestasi yang aktif mengikuti organisasi kemahasiswaan sebagai subjek penelitian dengan asumsi *grit* berperan besar dalam proses mahasiswa menghadapi tantangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi aspek-aspek yang membentuk *grit* dan peran *grit* pada mahasiswa penerima beasiswa yang aktif dalam organisasi kemahasiswaan di Universitas X dalam mencapai tujuan jangka panjang. Melalui penelitian ini, mahasiswa mendapatkan gambaran mengenai peran *grit* dalam diri mahasiswa serta aspek-aspek *grit* yang dapat membantu mahasiswa dalam menghadapi stres dan tantangan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Orang tua juga bisa memiliki gambaran untuk menerapkan pengasuhan yang mengajarkan *grit* pada anak. Lebih jauh, penelitian ini menyumbang ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya dalam topik pendidikan. Serta menambahkan hasil-hasil penelitian tentang *grit* yang bisa menjadi bahan kajian lebih lanjut.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan desain *single case study* yaitu berfokus pada isu dari satu kasus

terbatas (Stake dalam Creswell, 2007; Manab, 2015) untuk memberikan wawasan tentang masalah atau untuk melakukan koreksi atas penelitian sebelumnya (Prihatsanti, Suryanto, & Hendriani, 2018). Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti memperoleh data yang elaboratif dan kontekstual secara natural (Fadli, 2021), dalam hal ini terkait peran *grit*, serta membantu melengkapi beberapa penelitian terdahulu yang membahas variabel yang sama dengan menggunakan metode kualitatif.

Dalam mendapatkan partisipan, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu proses menentukan partisipan berdasarkan kriteria tertentu (Poerwandari, 2017). Kriteria partisipan adalah mahasiswa yang sedang menempuh pendidikan S1 di Universitas X, menerima beasiswa prestasi dengan acuan dari kebijakan Universitas X yaitu *grade A* (standar minimal IP  $\geq 3,75$ ) atau *B* (standar minimal IP  $\geq 3,5$ ), dan saat ini memiliki jabatan dalam organisasi kemahasiswaan. Partisipan direkrut melalui mulut-ke-mulut bahwa jika mereka memenuhi kriteria maka mereka dapat terlibat sebagai partisipan dalam penelitian ini. Terdapat total 5 partisipan yang memenuhi kriteria dan bersedia terlibat dalam penelitian ini. Wawancara dilakukan secara tatap muka di Universitas X. Pada setiap partisipan, wawancara berlangsung satu kali dengan durasi 45 - 60 menit.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua metode yaitu wawancara dan dokumen. Wawancara sebagai sumber primer digunakan untuk mengeksplorasi pengalaman partisipan, kemudian ditambah dengan dokumen sebagai data pelengkap. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur dengan mempersiapkan *guideline interview* terlebih dahulu untuk mengetahui dan menuliskan pertanyaan-pertanyaan

spesifik yang dapat membantu menggali informasi yang ingin didapatkan (Harahap, 2020). Panduan wawancara disusun berdasarkan referensi dari Grit Scale oleh Duckworth (2007) yang kemudian diubah menjadi pertanyaan terbuka dan digali secara mendalam serta beberapa pertanyaan tambahan yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Salah satu pertanyaan berupa “Bagaimana usaha Anda untuk mempertahankan motivasi Anda dalam menjalankan tugas-tugas?” untuk menggali aspek *consistency of interest*.

Selanjutnya, pada proses wawancara di lapangan tetap fleksibel dan disesuaikan dengan gaya partisipan. Selain wawancara, peneliti juga menggunakan dokumen, berupa transkrip nilai dan Google Calendar. Penggunaan dokumen diperlukan untuk membantu proses verifikasi data, sebagai bahan penguatan, serta membantu peneliti untuk mengetahui hal-hal yang perlu dilakukan investigasi lebih dalam (Manab, 2015). Catatan lapangan juga dilakukan selama proses wawancara sebagai data tambahan untuk memperkaya hasil wawancara.

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis tematik yang memiliki tujuan untuk menganalisis pola atau tema yang ditemukan berdasarkan kumpulan data oleh peneliti (Braun & Clarke, 2006). Menurut Heriyanto (2018) terdapat beberapa tahap analisis data tematik. Pertama, memahami data dan mensintesis data kualitatif yang diperoleh melalui ulasan kembali hasil wawancara. Dilanjutkan dengan penyusunan kode dari transkrip. Hasil *coding* akan dianalisis kembali pola yang relevan dengan tujuan penelitian (Braun & Clarke, 2006; Heriyanto, 2018). Terakhir, susunan pola tersebut diringkas untuk menjelaskan fenomena yang ingin diteliti.

Upaya meningkatkan kredibilitas dalam penelitian ini menggunakan triangulasi. Triangulasi dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yaitu wawancara dan dokumen untuk memperkaya data (Nasution, 2003). Mengingat tujuan penelitian kualitatif lebih pada pandangan subjek terhadap dunia sekitarnya (Stainback dalam Hardani et al., 2020). Triangulasi menambah lebih banyak kekuatan pada data, dibandingkan hanya dengan satu teknik pengumpulan data.

Etika penelitian yang diterapkan yaitu: (a) kerahasiaan data, yaitu data wawancara diketik oleh tim peneliti dan penulisan kutipan wawancara selalu dituliskan secara

anonim; (b) *informed consent* diberikan pada partisipan sebelum penelitian dimulai. *Informed consent* berupa kesediaan partisipan untuk ikut serta dalam penelitian secara sukarela, serta mengetahui secara sadar tentang hal yang terjadi dalam penelitian ini, konsekuensi, dan manfaatnya (Panorama & Muhajirin, 2017).

## HASIL DAN DISKUSI

### Karakteristik Subjek

Dalam penelitian ini, peneliti mewawancarai 5 partisipan yang saat ini sedang berkuliah di Universitas X. Berikut profil singkat dari kelima partisipan tersebut (Tabel 1).

Tabel 1.  
 Karakteristik Subjek

| Inisial | Usia | Semester | Jurusan           | Jabatan Organisasi   | Alasan ikut organisasi   | Waktu untuk organisasi (/minggu) | Aktivitas  | Tujuan   |
|---------|------|----------|-------------------|--|--|----------------------------------|--|--|
| CO      | 20   | 5        | Culinary Business | Wakil Koordinator Departemen Humanistik Tingkat Universitas                                | Keinginan untuk mencari pengalaman dan memperluas relasinya              | 8-9 jam                          | Mengikuti rapat dan menjalankan program kerja                          | Memiliki restoran sendiri                                  |
| SR      | 20   | 5        | Psikologi         | Koordinator Mentor Psikologi dan Kepala Mentor di bidang Human Capital Tingkat Universitas | Tertarik pada sistem kerja dalam organisasi, serta ingin menambah relasi | 4 jam                            | Mempersiapkan kegiatan mentoring, koordinasi mentor, membuat pelatihan | Keluar dari zona nyaman untuk mengembangkan dirinya        |
| JM      | 20   | 5        | Culinary Business | Bendahara Tingkat Universitas  | Tertarik pada sistem kerja dalam organisasi, ingin menambah relasi       | 10-11 jam                        | Rapat mingguan, persiapan dan pelaksanaan program kerja                | Menggunakan ilmu dan kemampuan nya untuk karir ke depannya |
| AH      | 19   | 3        | Psikologi         | Anggota External Event Conceptor Tingkat   | Memperluas relasi, mendapat pengalaman,                                  | 8-10 jam                         | Rapat mingguan, pelaksanaan program kerja                              | Predikat kelulusan cumlaude                                |

|    |    |   |           |   |   |        |  |                                    |
|----|----|---|-----------|---|---|--------|--|------------------------------------|
| HN | 20 | 5 | Psikologi | Fakultas  | dan tidak ingin melewatkkan kesempatan yang ada   |        |  |                                    |
|    |    |   |           | Koordinator<br><i>Internal Event Conceptor</i><br>Tingkat<br>Fakultas | Tidak ingin jenuh, mencari tantangan, dan adanya persuasi dari presiden organisasi periode tersebut | 10 jam | Kerja kelompok untuk tugas kuliah, mengikuti rapat persiapan program kerja | Predikat kelulusan <i>cumlaude</i> |

## Data Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara, kumpulan hasil dari keseluruhan data yang diambil dari penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2

*Coding aspek pembentuk grit*

| Kategori Utama   | Kategori   | Sub Kategori                            |
|--|--|---|
| Aspek pembentuk grit yang berasal dari sumber internal | <i>Perseverance of effort</i> (Ketekunan usaha)              | Proaktif<br>Manajemen Waktu<br>Komitmen |
|  | <i>Consistency of interest</i> (Konsistensi minat)           | -                                       |
|  | <i>Adaptability of situations</i><br>(Kemampuan beradaptasi) | Keinginan untuk berkembang              |

## Definisi Tema & Kategori

### Aspek Pembentuk Grit

#### Sumber internal

Sumber internal adalah sumber yang berasal dari dalam diri individu yang menyebabkan tumbuhnya *grit* dalam individu tersebut. Sumber ini meliputi *perseverance of effort*, *consistency of interest* dan *adaptability to situations*.

(1) ***Perseverance of Effort.*** *Perseverance of effort* atau ketekunan usaha adalah kesungguhan individu dalam menghadapi tantangan untuk mencapai

tujuannya. Ketekunan usaha partisipan ditunjukkan pada kutipan berikut:

*"Kemarin itu aku di library itu 12 jam. Iyo, Jadi kek dari dia buka aku langsung disana."* (W1/HN).

*Perseverance of effort* yang timbul juga ditunjukkan dari kemampuan manajemen waktu dan adanya komitmen dalam diri partisipan berikut:

#### a. Proaktif

Proaktif adalah usaha individu secara aktif untuk mendapat dan mencari tahu terkait hal-hal yang diinginkan. Proaktif ditunjukkan pada kutipan berikut:

*"Jadi kalo misalnya ada yang kurang ya pasti aku akan ya, aku kan juga harus cari tau."* (W1/SR)

#### b. Manajemen waktu

Manajemen waktu adalah cara individu mengatur waktunya untuk menyelesaikan tugas kuliah dan tugas organisasi. Perilaku ini ditunjukkan pada kutipan di bawah ini:

*"Ya lebih ke atur waktu kapan aku harus ngerjain tugas, kapan aku harus kuliah. ... kayak jadwal rapat, jadwal kerja tugas itu kan aku bisa mengatur tuh."* (W1/SR)

#### c. Komitmen

Komitmen adalah keterikatan individu untuk bertindak sesuai dengan rencana yang telah dibuat

dan harus diselesaikan hingga tuntas. Komitmen partisipan ditunjukkan pada beberapa kutipan berikut:

*“Teringat lagi sama komitmen yang aku buat di awal, tetap kujalani meskipun kayak agak tertekan dan banyak stress nya.”* (W1/CO)

(2) **Consistency of Interest.** *Consistency of interest* atau konsistensi minat merupakan usaha untuk meningkatkan atau mempertahankan ketertarikan partisipan pada aktivitas dalam mencapai tujuan jangka panjangnya. *Consistency of interest* yang timbul dalam diri partisipan dapat ditunjukkan melalui kutipan berikut:

*“Terus sebenarnya aku pengen daftar IISMA juga. Jadi ada motivasi aku aktif organisasi, ya karena aku pengen mengumpulkan pengalaman untuk daftar IISMA gitu”* (W1/AH)

(3) **Adaptability to Situations.** *Adaptability to situations* atau kemampuan beradaptasi dengan situasi yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi secara optimal terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup,

termasuk tentang menerima perubahan, adanya kemauan untuk berkembang, fleksibel terhadap rencana, dan mempertahankan hubungan yang harmonis. *Adaptability to situations* yang timbul dalam diri partisipan dapat ditunjukkan melalui kutipan berikut:

*“Waktu itu ada satu masalah ketika di hari pelatihan dan hari itu juga aku harus memutuskan, gitu. Jadi ya caraku ya itu, lebih beradaptasi, harus bisa mengambil keputusan yang tepat, yang benar, terus juga lebih empati dengan orang-orang disekitarmu kayak gitu.”* (W1/SR)

*Adaptability to situations* timbul dikarenakan adanya keinginan partisipan untuk berkembang. Keinginan untuk berkembang adalah kemauan individu untuk menjadikan dirinya lebih baik dengan memperbaiki kekurangan dalam dirinya dan keluar dari zona nyaman individu. Keinginan untuk berkembang dari partisipan ditunjukkan pada kutipan berikut:

*“Jadi pengalaman itu aku belajar untuk mengatur waktu jauh-jauh hari aku nggak males-malesan lagi kayak aku wes nggak nunda-nunda pekerjaan lagi gitu.”* (W1/SR).

Tabel 3.  
*Coding faktor pendukung grit dan peran grit*

| Kategori Utama        | Kategori  | Sub Kategori                     |
|-----------------------|---|----------------------------------|
| Faktor pendukung grit | Kepercayaan kepada Tuhan                                  | Percaya pada kekuatan dari Tuhan |
|                       | <i>Received social support</i> (Menerima dukungan sosial) | Berserah pada Tuhan              |
| Peran grit            | <i>Problem solving</i>                                    | Teman                            |
|                       | Pantang menyerah  | Pacar                            |
|                       |   | Dosen                            |
|                       |   | Orang tua                        |
|                       |   | Komunikasi asertif               |
|                       |   | Kemampuan menghibur diri         |
|                       |   | Pengambilan keputusan yang tepat |
|                       |   | Bertanggung jawab                |
|                       |   | Fokus pada tujuan                |

## Definisi Tema & Kategori

### Faktor pendukung grit

Faktor pendukung grit yang berasal dari luar diri individu berupa kepercayaan kepada Tuhan dan *received social support* atau dukungan dari orang lain. Faktor ini berfungsi untuk membantu menumbuhkan grit pada individu.

#### (1) Kepercayaan kepada Tuhan.

Kepercayaan kepada Tuhan adalah bentuk perwujudan individu untuk memiliki keyakinan dengan berserah diri dan percaya pada kekuatan Tuhan.

##### a. Percaya pada kekuatan Tuhan

Kepercayaan tersebut ditunjukkan pada kutipan berikut:

*"Hal itu cukup membuat aku jatuhnya jadi sedih tapi aku belajar juga, untuk aku melewati burnout itu aku cukup apa ya.. sama Tuhan itu kayak dikasih kekuatan gitu"* (W1/SR)

##### b. Berserah pada Tuhan

Bentuk penyerahan diri kepada Tuhan dapat dilihat pada partisipan melalui kutipan berikut:

*"Nah yang biasanya aku lakuin itu mungkin berserah kepada Tuhan gitu lah."* (W1/CO)

#### (2) Received social support.

Dukungan dari orang lain adalah informasi atau umpan balik dari orang lain pada individu yang bertujuan untuk membangun dan memberi semangat. Dukungan dari orang lain dapat berupa dukungan dari:

##### a. Teman

*"Temen-temen di sekitar itu sangat-sangat mendukung aku buat masuk*

*karena mereka menganggap aku tuh sebenarnya mampu gitu untuk jadi bendahara...."* (W1/JM)

##### b. Pacar

*"Biasanya aku bakal cerita ke pacarku, jadi kalo lagi banyak masalah, lagi*

*banyak tantangan, itu biasanya aku bakal ngeluh dulu, ... kadang dia itu bisa ngasih dorongan ngasih motivasi."* (W1/CO)

##### c. Dosen

*"Tapi dosennya itu ngingetin aku kek hati-hati lo AH, kamu kalo kamu keluar dari kepanitiaan itu mungkin diblacklist dan lain-lain."* (W1/AH)

##### d. Orang tua

*"Jadi orang tua ku sangat mendukung dan sangat senang saat aku memutuskan buat join organisasi."* (W1/JM)

### Peran Grit

Grit berperan dalam membantu individu untuk menghadapi berbagai tantangan. Bentuk peran grit berupa *problem solving* dan pantang menyerah.

**Problem solving.** *Problem solving* merupakan kemampuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan baik. Kemampuan *problem solving* yang dimiliki oleh partisipan ditunjukkan melalui kutipan berikut:

#### (1) Komunikasi asertif

Komunikasi asertif adalah proses individu untuk saling berhubungan dengan individu atau kelompok dengan mengungkapkannya secara jujur dan terbuka tanpa melukai perasaan orang lain. Komunikasi asertif dalam kemampuan *problem solving* partisipan ditunjukkan melalui kutipan berikut:

*"Terus ya caraku lagi ya mungkin komunikasi sih kayak selama ini aku ada masalah di organisasi, aku pasti menyampaikan."* (W1/SR)

#### (2) Kemampuan menghibur diri

Kemampuan menghibur diri dalam *problem solving* akan mempermudah individu dalam menyelesaikan masalah dengan tenang dan tidak tertekan pada masalah yang ada. Kemampuan menghibur diri dalam *problem solving*

partisipan ditunjukkan melalui kutipan berikut:

*"Jadi kayak disaat aku kek lagi pusing gitu, karena aku memilih sesuatu yang aku seneng di SC sehingga saat aku kerjain itu aku nggak stres, aku malah jadi enjoy jadi secara nggak langsung kayak ngehibur diri."* (W1/JM)

- (3) Pengambilan keputusan yang tepat  
Pengambilan keputusan yang tepat adalah proses dalam mengambil beberapa alternatif keputusan terbaik dalam memecahkan masalah. Pengambilan keputusan yang tepat dalam kemampuan *problem solving* partisipan ditunjukkan melalui kutipan berikut:

*"Waktu itu ada satu masalah ... jadi kayak ee bingung juga, karena itu pengalaman pertamaku terus kayak keputusanku harus tepat gitu lo, karena ini mencakup semua hal kayak gitu, kamu itu harus bisa mengambil keputusan yang tepat..."* (W1/SR)

**Pantang menyerah.** Pantang menyerah merupakan sikap individu yang mengatasi keputusasaan dan selalu berusaha untuk menghadapi berbagai tantangan. Sikap ini ditunjukkan pada kutipan berikut:

*"Tetap diusahakan semampunya, sebisanya, yang penting nggak yang kayak apa ya nggak yang kayak cuman ah aku nggak bisa gitu kayak langsung nyerah gitu nggak, jadi kayak lebih cari itu nya aja sih."* (W1/JM)

Sikap pantang menyerah timbul dikarenakan adanya rasa tanggung jawab yang membuatnya fokus pada tujuan. Sikap tersebut ditunjukkan melalui kutipan ini:

(1) Bertanggung jawab

Sikap bertanggung jawab pada partisipan dapat dilihat melalui kutipan berikut:

*"Kalo misalnya tiba-tiba ada perubahan jadwal mendadak ya jujur sebagai manusia pasti kaget lah ya. Tapi harus bertanggung jawab dan mesti diikuti gitu kan. Jadi ya tetep diikutin aja."* (W1/SR)

(2) Fokus pada tujuan

Sikap ini ditunjukkan oleh kutipan di bawah ini:

*"Ya harus fokus dengan tujuannya sih. Ya kayak kamu harus tau tujuannya kamu bergabung itu apa, ya kamu harus tau tujuan organisasimu itu apa, kamu harus tau dan...dan apa ya fokus dengan tujuan itu."* (W1/SR)

Tabel 4.  
*Coding* data tantangan yang dihadapi mahasiswa

| Kategori Utama | Kategori                  | Sub Kategori                          |
|----------------|---------------------------|---------------------------------------|
| Tantangan      | Tantangan di perkuliahan  | Lingkungan yang asing                 |
|                |                           | Tugas kuliah yang banyak              |
|                |                           | Miskomunikasi dengan anggota kelompok |
|                | Tantangan di organisasi   | Ketidakcocokan dengan rekan kerja     |
|                |                           | Jadwal rapat yang banyak              |
|                |                           | Beban pikiran                         |
|                | Tantangan dari dalam diri | Tekanan dari atasan                   |
|                |                           | Sulit beradaptasi                     |
|                |                           | Tidak mengenal potensi diri           |
|                |                           | Pikiran negatif                       |

Berdasarkan Tabel 4, mahasiswa penerima beasiswa yang aktif di organisasi memiliki tantangan tersendiri dalam menjalankannya demi mencapai tujuan mereka. Tantangan tersebut ditunjukkan partisipan pada kutipan di bawah ini:

(1) Tantangan di perkuliahan

a. Lingkungan yang asing

*“Mungkin karena lingkungannya jadi kayak takut susah untuk tinggal jauh, terus di UC ini ga kenal siapa-siapa, terus pergaulannya juga sih.”* (W1/HN)

b. Tugas kuliah yang banyak

*“Tugas itu banyak banget, numpuk terus, kerasa jadi stres aja sih”* (W1/HN)

c. Miskomunikasi dengan anggota kelompok

*“Kebanyakan itu sih karena kalo CB itu tugasnya kan kebanyakan kelompokan dan ya kalo kelompokan kita aa maunya ini, yang lain maunya ini trus udah berusaha untuk disesuaikan tapi nggak bisa dan ternyata itu yang membuat nilainya jadi drop, kebanyakan kayak gitu sih.”* (W1/JM)

(2) Tantangan di organisasi

a. Ketidakcocokan dengan rekan kerja

*“Cuma ya disana itu tugasnya sendiri udah nggak enak, ee teman timnya nggak enak, pemimpinnya nggak enak, semua nggak enak. Itu aku dan ngerasa nggak dihargai disana...”* (W1/AH)

- b. Jadwal rapat yang banyak  
*“Jadi aku ada 3 meeting dalam 3 hari itu yang tabrakan semua gitu.”* (W1/AH)

c. Beban pikiran

*“Tiba-tiba ada perubahan jadwal mendadak ya jujur sebagai manusia pasti kaget lah ya, kaget terus ya jadi beban pikiran dikit.”* (W1/CO)

d. Tekanan dari atasan

*“Ada ekspektasi atau kemauan dari orang yang jabatanya lebih tinggi dari aku untuk aku melakukan tugas-tugasku.”* (W1/SR)

(3) Tantangan dari dalam diri

a. Sulit beradaptasi

*“Aku orangnya awalnya agak susah adaptasi, aku gak suka perubahan. Butuh waktu untuk menerima perubahan itu, itu agak lama.”* (W1/HN)

b. Tidak mengenal potensi diri

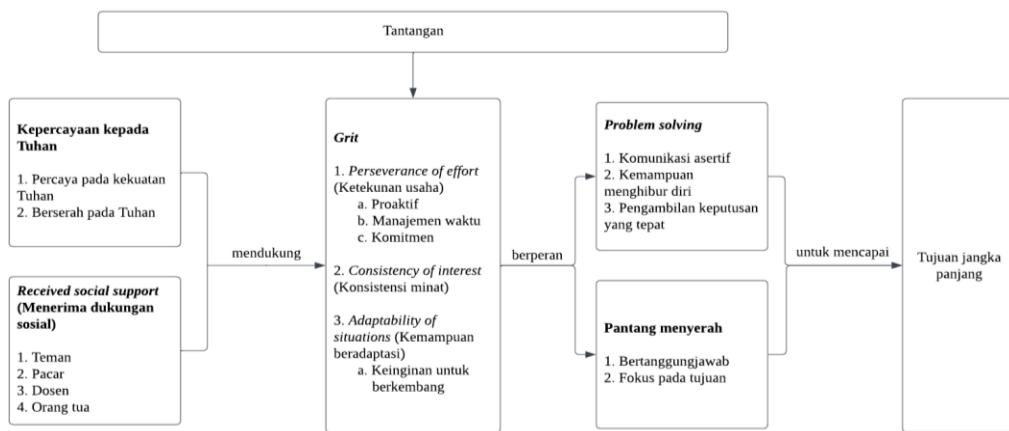
*“Aku nggak tau kalau misalnya aku punya potensi ini dan itu tuh”* (P2/SR/8)

*“Karena aku waktu itu aku masih belum tau sebenarnya aku ini suka apa sih...kayak bidang yang tak sukai dan tak kuasai itu apa, aku itu nggak tau.”* (W1/SR)

c. Pikiran negatif

*“Kalau lagi di posisi yang sulit, pasti banyak pikiran negatif ya kayak kenapa aku harus memilih masuk ke organisasi, kenapa aku gak kayak temenku yang lain yang cuma kuliah aja.”* (W1/JM)

Bagan 1.  
Skema Peran Grit



Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi aspek pembentuk *grit* dan peran *grit* pada mahasiswa penerima beasiswa yang aktif berorganisasi. Berdasarkan data yang diperoleh aspek pembentuk *grit* bersumber dari dalam diri. Aspek pembentuk *grit* yang pertama yaitu *perseverance of effort* (ketekunan usaha). Partisipan memiliki sikap proaktif dalam menjalankan tantangan yaitu dengan adanya usaha dan rasa keingintahuan yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Oktavita (2014), yang menunjukkan bahwa sikap proaktif memengaruhi kegigihan mahasiswa dalam mencapai tujuan.

Partisipan juga memiliki manajemen waktu yang baik serta komitmen dalam ketekunan untuk mempertahankan beasiswa dengan tetap aktif dalam berorganisasi. Kajian yang dilakukan oleh Wijaya, Yusuf, dan Fitriani (2022) menunjukkan bahwa terdapat ketekunan dalam mencapai tujuan individu dengan melakukan manajemen waktu yang baik. Komitmen mempengaruhi kemampuan individu dalam menjalankan tugasnya sebagai mahasiswa dan tetap aktif dalam berorganisasi sehingga setiap aktivitas dapat berjalan dengan baik (Salendu, Tania & Anuar, 2021).

Aspek yang kedua yaitu *consistency of interest* (konsistensi minat). Partisipan memiliki minat serta motivasi dalam setiap usahanya dalam mencapai tujuan jangka panjang. Selain itu, terdapat juga minat dan aspirasi untuk bergabung ke dalam organisasi dengan mengetahui tuntutan dan tantangan yang akan dihadapi, khususnya dalam mempertahankan beasiswa. Hal ini sejalan dengan Duckworth dan Peterson (2007) yang menunjukkan bahwa diperlukan kegigihan untuk mempertahankan minat dan motivasi dalam mencapai tujuan jangka panjang.

Aspek yang ketiga yaitu *adaptability to situations* (kemampuan beradaptasi). Partisipan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dalam menghadapi perubahan situasi. Berdasarkan studi dari Datu, Yuan, dan Chen (2006) kemampuan beradaptasi adalah kemampuan beradaptasi dengan situasi yaitu kemampuan individu untuk beradaptasi secara efektif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam hidup. Hal ini didukung dari adanya keinginan untuk menjadi lebih baik. Dalam memenuhi keinginan tersebut, partisipan perlu untuk keluar dari zona nyaman dan mengalami banyak situasi yang baru. Hal ini didukung pernyataan Desmita (2006), bahwa proses adaptasi terbentuk sesuai dengan hubungan individu terhadap

lingkungan sosialnya, yaitu tidak hanya melalui perubahan perilaku tetapi juga penyesuaian diri dengan lingkungan sosialnya karena keinginan untuk berkembang.

Pada hasil penelitian ini ditemukan peran *grit*, yaitu *problem solving*, pantang menyerah, dan fokus pada tujuan. Pada *problem solving* atau penyelesaian masalah, terdiri dari kemampuan komunikasi asertif dan pengambilan keputusan yang tepat, serta kemampuan dalam menghibur diri. Hasil menunjukkan bahwa komunikasi asertif digunakan partisipan untuk menyelesaikan masalah dan menghindari miskomunikasi. Hal ini sejalan dengan Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2005) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan bagian penting untuk memfasilitasi dan menyelesaikan hambatan yang muncul dalam organisasi atau kelompok.

Pengambilan keputusan yang tepat terlihat pada hasil partisipan menyelesaikan masalah. Wood et al. (1998) menyatakan *problem solving* dan pengambilan keputusan merupakan dua hal yang saling berkaitan yaitu pemecahan masalah membutuhkan keterampilan pengambilan keputusan. Apabila terjadi masalah yang tidak terselesaikan partisipan cenderung merasa stress dan tertekan sehingga butuh kemampuan menghibur diri untuk mengontrol emosinya, sebelum kembali menghadapi masalah. Hal ini sejalan dengan penelitian dari Saman (2018) yang mengatakan bahwa dalam *problem solving* diperlukan kontrol emosi yang baik.

Pada penelitian ini juga ditemukan bahwa sikap pantang menyerah partisipan dikarenakan adanya perasaan tanggung jawab dan fokus pada tujuan. Partisipan bertanggung jawab untuk menjalankan tugas kuliah maupun organisasi dalam mencapai

tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian Husna, Hidayati dan Ariati (2014) bahwa rasa tanggung jawab merupakan bagian dari regulasi diri untuk tetap melakukan aktivitas yang berorientasi pada tujuan akhir. Selain itu, partisipan juga fokus pada tujuan mereka sehingga mereka tidak mudah menyerah dalam usahanya. Salah satu partisipan menyebutkan apabila tidak fokus pada tujuan, maka pekerjaan yang dilakukan pasti tidak teratur. Hal tersebut selaras dengan penelitian Hidayati et al. (2018), bahwa fokus terhadap perencanaan diri untuk masa depan penting bagi mahasiswa yang berada dalam fase dengan harapan dan cita-cita yang sangat tinggi untuk dicapai.

Peneliti juga menemukan faktor pendukung *grit* berupa *received social support* atau dukungan sosial yang diterima dari teman, orang tua, dosen, dan pacar. Partisipan dengan dukungan sosial yang adekuat lebih yakin untuk mengatasi tantangan dalam perkuliahan dan organisasi demi mencapai tujuan. Temuan ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa dukungan sosial yang berasal dari orang lain seperti teman, guru, dan orang tua mampu memperkuat *grit* individu untuk mencapai tujuannya (Pangaribuan & Savitri, 2019; Hejazi & Sadoughi, 2022; Tanjung & Satyawan, 2021)

Berdasarkan data penelitian, ditemukan kepercayaan pada Tuhan sebagai faktor pendukung *grit*. Kepercayaan tersebut menunjukkan kesadaran partisipan akan keberadaan Tuhan di hidupnya, yang membantu mereka menerima hal-hal yang telah terjadi, termasuk kegagalan. Temuan ini bertolak belakang dengan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa religiusitas dapat melemahkan *grit* jika dikaitkan dengan *external locus of control* yang membuat individu mengalami kekecewaan dan percaya bahwa kurangnya

dukungan sosial disebabkan oleh kesalahan dalam dirinya (Dutta & Singh, 2017).

Individu dengan *grit* yang tinggi tidak terhindar dari fase menyerah, yaitu fase individu merasa lelah dan ingin menyerah dengan beban tugas yang berat. Berdasarkan kajian dari Ceschi et al. (2016) yang membedakan sikap individu pada saat berada di fase frustasi adalah individu dengan *grit* tinggi memiliki *self-control* yang baik. Namun, pada penelitian ini ditemukan juga hal baru yaitu individu dengan *grit* yang tinggi mampu melewati fase frustasi dengan adanya dukungan dari orang lain dan kepercayaan kepada Tuhan. Ketika dihadapkan dengan perasaan ingin menyerah, dukungan dari orang lain dan berserah pada Tuhan membuat mereka mampu mengusahakan yang terbaik untuk mencapai tujuan akhir mereka.

Berbeda dengan kajian dari Duckworth dan Peterson (2007) yang hanya memfokuskan peran *grit* pada tujuan jangka panjang, penelitian ini menemukan bahwa dengan adanya *grit*, individu memahami bahwa untuk mencapai tujuan jangka panjang tidak bisa dilakukan secara instan. Diperlukan tujuan jangka pendek yang berkaitan dan mendukung usahanya untuk mencapai tujuan jangka panjang. Beberapa partisipan memiliki tujuan jangka panjang yaitu meraih predikat kelulusan *cum laude*. Dalam mencapai tujuan tersebut, partisipan membuat tujuan jangka pendek berupa mengikuti keanggotaan dalam organisasi yang merupakan salah satu prasyarat untuk mendapat *cum laude*.

## SIMPULAN

Berdasarkan telaah sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mampu menunjukkan adanya aspek-aspek pembentuk *grit* dari sumber internal yaitu *perseverance of effort* (ketekunan usaha),

*consistency of interest* (konsistensi minat), dan *adaptability to situations* (kemampuan beradaptasi) pada mahasiswa penerima beasiswa prestasi dan aktif organisasi. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa *grit* berkaitan dengan variabel lain, sehingga peran *grit* tidak terlihat secara detail. Penelitian ini mampu menjelaskan faktor-faktor pendukung *grit* dan peran adanya *grit* dalam diri partisipan yang merupakan mahasiswa penerima beasiswa prestasi dan aktif berorganisasi.

*Grit* memiliki peran pada usaha mahasiswa dalam menghadapi tantangan di perkuliahan dan organisasi. Selain itu, *grit* juga membantu mahasiswa mencapai tujuan jangka panjangnya dalam bentuk *problem solving* dan pantang menyerah. Berbagai aspek *grit* yang terbentuk diperkuat oleh faktor pendukung diantaranya kepercayaan kepada Tuhan serta adanya dukungan sosial yang diterima.

Penelitian ini juga menemukan bahwa individu dengan *grit* tinggi tidak terhindar dari kemungkinan mengalami fase menyerah, serta dalam mencapai tujuan jangka panjang perlu pemahaman untuk memiliki beberapa tujuan jangka pendek demi mencapai tujuan jangka panjangnya. *Grit* yang tinggi memengaruhi sikap proaktif individu untuk dapat fokus mencapai tujuan mereka (Clark & Malekci, 2019; January, 2016). Dalam mencapai tujuan, *grit* juga dapat membantu individu untuk mengambil keputusan secara tepat pada masalah sehingga individu terhindar dari perasaan stres dan tertekan (Wood et al., 1988). Oleh karena itu, grit yang tinggi membantu individu mencapai tujuan serta menahan efek buruk stres pada kesehatan mental, yang mana hal ini konsisten dengan hasil empiris dari penelitian ini.

Keterbatasan penelitian ini terletak pada partisipan penelitian yang kurang spesifik, seperti adanya perbedaan organisasi, beban kerja, jumlah Satuan Kredit Semester (SKS) dan semester yang sedang ditempuh partisipan. Keterbatasan lainnya adalah durasi dalam pengambilan data wawancara yang masih singkat sehingga kesulitan untuk menggali data lebih detail.

Saran praktis kepada mahasiswa penerima beasiswa yang aktif berorganisasi adalah perlu memiliki aspek pembentuk *grit* dari dalam diri yang kuat, serta peka terhadap dukungan orang sekitar, seperti teman dan orang tua. Dalam memperkuat *grit* mahasiswa juga dapat meningkatkan religiusitasnya. Tidak hanya mahasiswa, orang tua disarankan dapat memberikan dukungan kepada anak sebagai bentuk sumber dari luar diri anak sehingga dapat meningkatkan *grit* anak.

Pada penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel terkait religiusitas terhadap *grit* lebih lanjut dengan membuat kriteria partisipan lebih spesifik. Dalam hasil penelitian ini ditemukan bahwa kepercayaan kepada Tuhan dapat menjadi faktor pendukung *grit* pada individu. Namun, kurang dieksplor dalam penelitian ini, sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut. Proses wawancara juga dilakukan dengan durasi waktu lebih lama dan dilakukan beberapa kali di *timeline* yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih spesifik terkait pengaruh *grit* dalam menghadapi tantangan apakah mengalami penurunan atau bersifat menetap.

## REFERENSI

- Akin, A., & Arslan, S. (2014). The relationships between achievement goal orientations and grit. *Education and Science*, 39, 267-274. doi: 10.15390/EB.2014.2125
- Anggraeni, W. P. (2020). *Pengaruh self efficacy terhadap stress akademik pada mahasiswa penerima beasiswa santri berprestasi (PBSB)* (Disertasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung, Indonesia). Diunduh dari <http://digilib.uinsgd.ac.id/id/eprint/32250>
- Ardis, N., & Aliza, M. (2021). Grit sebagai solusi stres akademik pada pelajar di masa pandemik Covid-19. *Proceeding of Inter-Islamic University Conference on Psychology*, 1(1), 1-6. Diunduh dari <https://press.umsida.ac.id/index.php/iiucp/article/view/622/415?download=pdf>
- Barseli, M., Ifdil, & Nikmarijal. (2017). Konsep stres akademik siswa. *Jurnal Konseling dan Pendidikan*, 5(3), 143-148. doi: 10.29210/119800
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi: 10.1191/1478088706qp063oa
- Ceschi, A., Sartori, R., Dickert, S., & Costantini, A. (2016). Grit or honesty-humility? New insights into the moderating role of personality between the health impairment process and counterproductive work behavior. *Frontiers in Psychology*, 7, 1799. doi: 10.3389/fpsyg.2016.01799
- Clark, K. N., & Malecki, C. K. (2019). Academic grit scale: Psychometric properties and associations with achievement and life satisfaction. *Journal of School Psychology*, 72, 49-66. doi: 10.1016/j.jsp.2018.12.001
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design choosing among five approaches* (Second ed.). NY: Sage Publications.
- Datu, J. A. D., Yuen, M., & Chen, G. (2016). Grit and determination: A

- review of literature with implications for theory and research. *Journal of Psychologists and Counselors in Schools*, 27(2), 168-176. doi: 10.1017/jgc.2016.2
- Desmita. (2006). *Psikologi perkembangan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Dharmawan, A. S. (2022). Gambaran grit pada mahasiswa yang memiliki online shop. *Jurnal Experientia*, 10(1), 16-30. doi: 10.33508/exp.v10i1.2895
- Djaling, K. W., & Purba, D. E. (2019). Efek mediasi makna hidup pada hubungan antara grit dan kepuasan hidup pada mahasiswa. *Jurnal Psikologi*, 6(2), 135-149. doi: 10.24854/jpu02019-233
- Duckworth, A. L., & Peterson, C. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087-1101. doi: 10.1037/0022-3514.92.6.1087
- Dutta, U., & Singh, A. P. (2017). Studying spirituality in the context of grit and resilience of college-going young adults. *International Journal for Innovative Research in Multidisciplinary Field*, 3(9), 51-55.
- Eskreis-Winkler, L., Fleckenstein, J., Retelsdorf, J., Schmidt, F. T. C., & Möller, J. (2019). Measuring grit: A German validation and a domain-specific approach to grit. *European Journal of Psychological Assessment*, 35(3), 436-447. doi: 10.1027/1015-5759/a000407
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika: Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 21(1), 33-54. doi: 10.21831/hum.v21i1.38075. 33-54
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2005). *Organizasi perilaku, struktur, proses* (Edisi kelima). Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, C. A., Sumargi, A. M., & Mulya, H. C. (2022). Grit dan innovative work behavior pada anggota organisasi kemahasiswaan pada masa pandemi Covid-19. *PSIKODIMENSI: Kajian Ilmiah Psikologi*, 21(1), 27-36. doi: 10.24167/psidim.v21i1.4438
- Harahap, N. (2020). *Penelitian kualitatif*. Medan: Wal Ashri Publishing.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hariadi, L., Putri, S. A. P., & Sunaryono, J. (2021). Hubungan antara growth mindset dengan grit pada mahasiswa UNAKI yang telah bekerja. *Jurnal IMAGE*, 1(2), 73-84.
- Hidayati, N. O., Widianti, E., Sriati, A., Sutina, T., Rafiyah, I., Hernawaty, T., & Suryani. (2018). Pelatihan perencanaan diri terhadap orientasi masa depan remaja di lembaga pembinaan khusus anak (LPKA). *Media Karya Kesehatan*, 1(2), 155-161. doi: 10.24198/mkk.v1i2.18460.g9097
- Husna, A. N., Hidayati, F. N. R., & Ariati, J. (2014). Regulasi diri mahasiswa berprestasi. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(1), 50-53. doi: 10.14710/jpu.13.1.50-63
- Heriyanto. (2018). Thematic analysis sebagai metode menganalisa data untuk penelitian kualitatif. *ANUVA*, 2(3), 317-324. doi: 10.14710/anuva.2.3.317-324
- Hejazi, S. Y., & Sadoughi, M. (2022). How does teacher support contribute to learners' grit? The role of learning enjoyment. *Innovation in Language Learning and Teaching*, 17(3), 593-606. doi: 10.1080/17501229.2022.2098961

- January, S. C. (2016). Integrating multiple perspectives into the study of resilience. *Industrial and Organizational Psychology*, 9(2), 462-466. doi: 10.1017/iop.2016.40
- Justine, J. A., & Theresia, E. (2019). Grit dan self-control pada mahasiswa fakultas kedokteran. *Humanitas*, 3(2), 141-154. doi: 10.28932/humanitas.v3i2.2172
- Kaparang, G. F., & Gahauna, M. L. (2020). Grit dan mindset pada mahasiswa keperawatan. *Klabat Journal of Nursing*, 2(2), 8-16. doi:10.37771/kjn.v2i2.501
- Keye, M. D., & Pidgeon, A. M. (2013). An Investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self-efficacy. *Open Journal Of Social Sciences*, 1(6), 1-4. doi: 10.4236/jss.2013.16001
- Lestari, A.K.A., Sumargi, A. M., Ngonde, S.K. (2022). Grit dan career adaptability perawat di masa pandemi. *Psychopreneur Journal*, 6(1), 39-47. doi: 10.37715/psy.v6i1.2629
- Lickerman, A. (2011). Personality vs. character: The key to discerning personality from character is time. *Psychology Today*. Diunduh dari <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/happiness-in-world/201104/personality-vs-character>
- Maddi, S. R. (2007). Relevance of hardiness assessment and training to the military context. *Military Psychology*, 19(1), 61-70. doi: 10.1080/08995600701323301
- Manab, A. (2015). *Penelitian pendidikan pendekatan kualitatif*. Yogyakarta: Kalimedia.
- Maulana, B. I. (2022). *Hubungan antara grit dan academic burnout pada mahasiswa teknik arsitektur Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang). Diunduh dari <http://etheses.uin-malang.ac.id/38609/>
- Mason, H. D. (2018). Grit and academic performance among first-year university students: A brief report. *Journal of Psychology in Africa*, 28(1), 66-68. doi: 10.1080/14330237.2017.1409478
- Musabiq, S., & Karimah, I. (2018). Gambaran stress dan dampaknya pada mahasiswa. Insight: *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 20(2), 75-82. doi: 10.26486/psikologi.v20i2.240
- Nasution. (2003). *Metode penelitian naturalistik kualitatif*. Bandung: Tarsito.
- Oktarina, D. C., & Adelina, I. (2020). Pengaruh self-control terhadap grit pada mahasiswa yang menjadi panitia kegiatan. *Jurnal Humanitas*, 4(1), 15-26. doi:10.28932/humanitas.v4i1.2258
- Oktavita, F. (2014). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja belajar pada mahasiswa akuntansi dengan motivasi belajar sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya*, 2(2).
- Pangaribuan, N., & Savitri, J. (2019). Pengaruh dukungan sosial teman sebaya terhadap grit pada mahasiswa anggota PSM di Universitas "X" Bandung. *Humanitas (Jurnal Psikologi)*, 3(2), 103-114. doi:10.28932/humanitas.v3i2.2167
- Panorama, M., & Muhamirin. (2017). *Pendekatan praktis metode penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Yogyakarta: Idea Press Yogyakarta.
- Poerwandari, E. K. (2017). *Pendekatan kualitatif untuk penelitian perilaku manusia*. Depok: Penerbit Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3).

- Prihatsanti, U., Suryanto, & Hendriani, W. (2018). Menggunakan studi kasus sebagai metode ilmiah dalam psikologi. *Buletin Psikologi*, 26(2), 126-136. doi: 10.22146/buletinpsikologi.38895
- Rosyadi, A. K., & Laksmiwati, H. (2018). Hubungan antara grit dengan subjective well-being pada mahasiswa psikologi Universitas Negeri Surabaya angkatan 2017. *Character: Jurnal Psikolog*, 5(2), 1-6.
- Salendu, A., Tania, M. F., & Anuar, F. N. (2021). Peran grit sebagai moderator dalam hubungan antara job insecurities dan komitmen organisasi. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 23(2), 174-185. doi:10.21009/JPPP.111.07
- Saman, M. (2018). Mengontrol diri dalam menghadapi persoalan pendidikan pada mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Psyche*, 12(1), 11-20. doi: 10.33557/jpsyche.v12i1.584
- Sovi, S., Meilia, I., & Sulastri. (2018). Pengaruh grit terhadap prokrastinasi akademik mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung. *Jurnal Seminar Nasional Psikologi*, 1(1).
- Stywati, W. H., & Situmorang, N. Z. (2022). Makna kegigihan (grit) pada mahasiswa untuk meraih kesuksesan. *Seminar Nasional Psikologi*, 1(1), 1-7.
- Syarifuddin, N. A., & Siregar, S. M. (2020). Hubungan antara grit dan motivasi berprestasi pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara yang mengikuti pembelajaran daring. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 1-10. doi: 10.21070/psikologia.v5i1.1400
- Tanjung, N. K., & Satyawan, L. I. (2021). Hubungan antara dukungan sosial orang tua dan grit pada siswa TNI di Lembaga 'X' Kota Bandung. *Jurnal Humanitas*, 5(1), 61-75. doi:10.28932/humanitas.v5i1.3338
- Universitas Ciputra. (2020, Oktober). Informasi Beasiswa. *static.uc.ac.id*. Diakses dari <https://static.uc.ac.id/webmaster/2020/10/INFORMASI-BEASISWA-2021.pdf>
- Vivekananda, N. L. A. (2018). Studi deskriptif mengenai grit pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha Bandung. *Humanitas: Jurnal Psikologi*, 1(3), 183-196. doi: 10.28932/humanitas.v1i3.756
- Wahyuniati, S., Lukman, & Asri, A. (2022). Pengaruh grit terhadap stres akademik pada dokter muda (Co-assistant). *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 2(1).
- Wijaya, A. A. Z., Yusuf, M., & Fitriani, A. Hubungan antara grit dengan regulasi diri dalam belajar pada siswa kelas XII SMA Negeri. (2022). *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, 7(1), 47-59. doi:10.20961/jip.v7i1.59824
- Wood, J., Wallace, J. P., Zeffane, R., Schermerhorn, J., Hunt, J. B., & Osborn, R. H. (1998). *Organizational behavior: An asian-pacific perspective*. Australia: John Wiley & Sons.