



PENGARUH *GRIT* DAN GENDER DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN KARIR MAHASISWA

Sovi Septania¹, Khairani²

sovi.septania@umla.ac.id

Universitas Muhammadiyah Lampung

Abstrak: Rapid development of technology and challenges in upcoming industrial revolution 4.0 require students to equip themselves with relevant competencies. The success of students as prospective workers will depend on this. Initial stage for students is to have clarity on the direction of career preparation. Adequate career preparation, including the accuracy of career decision making is synchronized between their potential versus what is desired (Sharf, 2002). Internal factor of students' success in choosing a future career is by having strong characters. Character with perseverance and great desire to achieve long-term goals in a long time is known as grit ((Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly, 2007). This study aims to identify the influence of grit and gender on career decision making among Psychology faculty's students in Universitas Muhammadiyah Lampung. The research involved 83 students from 4 classes and using quantitative research method using a scale as a data collection tool. Results of empirical research prove that grit and gender are proven to significantly influence students' career decision making. Grit correlate to career decision making with *pearson*-correlation score 0.519 ($p < 0.001$) and gender correlate to career decision making with *pearson*-correlation score 0.277 ($p < 0.005$). Simultaneously, grit and gender make 28% ($p < 0.000$) effective contribution to student's career decision making. Further research is expected to be able to examine the interventions that can be done to improve the ability of taking career decisions for students.

Keywords: *Grit, Career Decision Making, Students*

A. PENDAHULUAN

Dunia kerja adalah tujuan pertama dan utama ketika mahasiswa sudah mendapatkan gelar sarjana. Hal ini menuntut mahasiswa agar membekali diri dengan kompetensi yang akan memudahkan untuk mendapatkan pekerjaan impian. Kompetisi antar pencari kerja yang semakin ketat dan perkembangan revolusi industri 4.0 secara langsung akan berdampak terhadap keberdayaan mahasiswa sebagai

calon tenaga kerja produktif. Tantangan terbesar mahasiswa saat ini adalah

Secara nasional, data Badan Pusat Statistik¹ menyatakan bahwa jumlah angkatan kerja pada Februari 2019

¹Badan Pusat Statistik. (2019). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5.01 persen*. BPS (online), (diakses tanggal 20 Mei 2019,

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html>)

sebanyak 136,18 juta orang, naik 2.24 juta orang dibandingkan Februari 2018. Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) juga meningkat sebesar 0.12 persen poin dan tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada bulan Februari 2019 sebesar 5.01 persen. Tingkat pengangguran ini, walaupun dinyatakan turun dibandingkan tahun sebelumnya, tetap menunjukkan adanya tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Bahkan di tahun 2015, Indonesia tercatat sebagai negara dengan tingkat pengangguran tertinggi di Asia Tenggara. Merujuk pada kondisi ini, maka mahasiswa yang saat ini masih menempuh jenjang pendidikan tinggi, harus siap dengan persaingan yang semakin meningkat ketika mereka mendapatkan gelar sarjana.

Saat ini, indikator keberhasilan mahasiswa di Indonesia terukur dengan menggunakan standar Indeks Prestasi Kumulatif (IPK). IPK diperoleh berdasarkan nilai kumulatif seluruh matakuliah yang telah diperoleh selama perkuliahan dengan nilai IPK tertinggi berada pada skor 4.0. Seiring dengan perkembangan kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil, maka IPK ini tidak lagi cukup membekali mahasiswa untuk mampu bersaing dalam kompetisi dunia kerja. Awaliyah² menyatakan bahwa penyesuaian konsep yang sejalan dengan perkembangan zaman sangat penting agar dapat melengkapi diri dengan berbagai keterampilan baik teknis (*hardskill*) dan *softskill*, pengetahuan dan kemampuan yang akan mendukung keberlanjutan karir seperti kebiasaan kerja yang baik, pandai

²Gumanti Awaliyah, (2018). *Mahasiswa Tidak Hanya Butuh Gelar Untuk Bekerja*. Republika (Online),(diakses tanggal 20 Mei 2019,<https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia-kampus/18/09/25/pfly0k366-mahasiswa-tidak-hanya-butuh-gelar-untuk-bekerja>).

berkomunikasi, memiliki jiwa kepemimpinan yang baik dan memiliki empati yang baik terhadap rekan kerja.

Revolusi industri 4.0 merupakan salah satu tantangan terbesar lain bagi calon tenaga kerja. Drath & Horch³ menyatakan bahwa revolusi industri 4.0 belum benar-benar terjadi dan masih dalam bentuk gagasan. Hal ini merupakan peluang emas bagi para pesaing industri kerja yang mampu mempersiapkan diri terhadap perubahan yang diprediksi akan terjadi. Potensi manfaat revolusi industry 4.0 adalah adanya perbaikan kecepatan fleksibilitas produksi, peningkatan layanan kepada pelanggan dan peningkatan pendapatan. Terwujudnya potensi manfaat itu akan memberi dampak positif terhadap perekonomian suatu negara⁴.

Terdapat 10 aspek dalam industri 4.0 yaitu standarisasi, pemodelan, jaringan komunikasi, *safety security*, SDM, hukum, efisiensi SDM, teknologi CPS, *smart factory*, bisnis, desain kerja, *services*, manajemen organisasi dan rekayasa produksi *end to end*⁵. Hal terpenting dan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam menghadapi industri 4.0 adalah kesiapan sumber daya manusia baik dalam hal peningkatan kompetensi juga mempersiapkan calon-calon tenaga kerja baru dengan kompetensi yang telah disesuaikan dengan kebutuhan. Salah satu

³R. Drath, & Horch, A. (2014). Industri 4.0: Hit or hype? [industry forum]. *IEEE industrial electronics magazine*, 8(2), pp. 56-58.

⁴Hoedi Prasetyo, & Wahyudi, Sutopo. (2017). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset. *Jurnal Teknik Industri UNDIP*, Vol. 13, No. 1, Januari 2018.

⁵R. Neugebauer, Hippmann, S., Leis, M., & Landherr, M. (2016). Industrie 4.0-From the Perspective of Applied Research. *Procedia CIRP*, Vol. 57, pp. 2-7.



manfaat dari industri 4.0 pun menyoar pada potensi SDM yang tidak terbatas, sehingga akan terjadi perbaikan produktivitas dan peningkatan tenaga kerja yang terampil⁶. Dampak dari industri 4.0 ini akan terjadi secara menyeluruh, tidak terkecuali lembaga pendidikan tinggi atau universitas yang harus segera menyesuaikan kurikulum yang ada agar kompetensi yang dimiliki oleh mahasiswa sebagai calon tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan di masa depan.

Melihat kebutuhan ini maka dibutuhkan kesiapan yang matang dan strategis. Persiapan yang dimaksud dimulai dari masing-masing calon tenaga kerja agar mampu menjadikan setiap potensi dalam diri dan latar belakang pendidikan, menjadikannya sebagai salah satu calon tenaga kerja yang mampu bersaing di kompetisi industri 4.0. Hal ini erat terkait tentang perencanaan dan pengambilan keputusan karir.

Universitas Muhammadiyah Lampung (UML) sebagai salah satu universitas swasta di Lampung memiliki tantangan yang sama bahkan lebih tinggi bila dibandingkan dengan lulusan universitas negeri. UML saat ini memiliki Fakultas Psikologi yang menjadi satu-satunya fakultas psikologi di Lampung yang telah terakreditasi. Hal ini menjadi keunggulan sekaligus tantangan bagi para mahasiswanya. Peluang kerja psikologi sangat banyak, seperti bidang kerja personalia di perusahaan, konselor, peneliti, terapis anak berkebutuhan khusus, *trainer* hingga asisten psikolog.

Banyaknya peluang ini, bila tidak dimulai dengan perencanaan karir yang baik, maka mahasiswa akan salah dalam menentukan kompetensi khusus apa yang akan mendorong mahasiswa mengambil keputusan karir yang terbaik.

Karir menurut Arnold didefinisikan sebagai urutan posisi yang terkait pekerjaan, peran, kegiatan dan pengalaman yang dihadapi seseorang. Untuk itu, persiapan karir yang memadai, diantaranya ketepatan pengambilan keputusan karir agar apa yang dimiliki (potensi) sesuai dengan yang diinginkan. Keterampilan dalam mengambil keputusan karir sangat dibutuhkan agar ketepatan dalam memutuskan karir yang akan dipilih dan dijalani dapat tercapai.

Proses pengambilan keputusan karir ini tentu bukan hal yang mudah. Membutuhkan proses panjang, membutuhkan dukungan internal maupun eksternal agar keputusan yang diambil berhasil mencapai hasil yang diharapkan. Salah satu dukungan internal yang dibutuhkan oleh mahasiswa agar mencapai kesuksesan adalah karakter positif yang mendorong mahasiswa untuk selalu konsisten dan tekun dalam berusaha. Karakter ini dikenal dengan nama *grit*. *Grit* didefinisikan secara umum didefinisikan sebagai ketekunan dan keinginan besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam waktu yang lama⁷. *Grit* akan memunculkan daya kerja yang kuat terhadap tantangan yang dihadapi,

⁶M. Rüßmann, Lorenz, M., Gerbert, P., Waldner, M., Justus, J., Engel, P. & Harnisch, M. (2015). *Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries*. Boston Consulting Group, p.14.

⁷A.L. Duckworth, Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly, D.R. (2007). Grit: perseverance processes and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 9, No. 6, page 1087-1101. DOI. 10.1037/0022-3514.92.6.1087.

mempertahankan usaha dan ketertarikan dari tahun ke tahun walaupun ada kegagalan, kemalangan dan hambatan dalam prosesnya. Dalam bukunya yang berjudul *Grit: Kekuatan Passion dan Kegigihan* yang ditulis oleh Duckworth⁸, dinyatakan bahwa hal terpenting untuk sukses dan bahagia bukanlah bakat, tetapi keteguhan hati dan kegigihan, inilah yang disebut sebagai *grit*.

Karakter *grit* ini berdampak besar dalam mencapai tujuan dan kesuksesan. Duckworth (2018) menyimpulkan bahwa semakin *grit* seseorang, semakin besar kemungkinan orang tersebut untuk menikmati kehidupan emosional yang sehat serta berdampak pada kesejahteraan psikologis. Penelitian yang dilakukan oleh Eskreis-Winkler, Shulman, Beal dan Duckworth (2014) membuktikan secara empirik bahwa *grit* mampu memprediksi *turnover* bahkan melebihi prediktor lainnya. Penelitian yang dilakukan pada empat konteks yang berbeda memberikan hasil yang positif, seperti prajurit yang memiliki level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu menyelesaikan pelatihan *army special operations forces* (ARSOF), karyawan penjualan dengan level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu bertahan dalam pekerjaan saat ini, pelajar dengan level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu lulus sekolah dengan lebih baik dan laki-laki dengan level *grit* yang lebih tinggi akan lebih mampu bertahan dalam sebuah pernikahan.

Berdasarkan penjelasan diatas dan masih kurangnya literasi yang mengaitkan karakter positif *grit* dengan pengambilan keputusan karir mahasiswa, maka peneliti akan mengidentifikasi pengaruh *grit*

terhadap pengambilan keputusan karir mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif akan menggunakan penelitian survei yang memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut⁹. Dalam penelitian survei ini akan digunakan skala sebagai alat pengumpul data yang merupakan suatu alat ukur atribut non-kognitif¹⁰. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel penelitian yang akan diukur, akan dijabarkan ke dalam indikator perilaku dan digunakan sebagai dasar penyusunan aiteminstrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Alat Ukur yang digunakan untuk mengukur *grit* karyawan adalah skala *grit* yang disusun oleh Duckworth, Peterson, Matthews dan Kelly¹¹. Skala ini menggunakan dua aspek utama yaitu konsisten terhadap ketertarikan dan ketekunan dalam berusaha. Alat ukur pengambilan keputusan karir disusun dengan menggunakan teori Betz (2004) dengan lima aspek yaitu penilaian diri (*self-appraisal*), informasi kerja (*occupational information*), seleksi tujuan (*goal selection*), perencanaan (*planning*)

⁹H.D. Darmadi, (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta

¹⁰Syaifuddin Azwar, (2013). *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

¹¹A.L. Duckworth, Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly, D.R. (2007). *Op.Cit.*

⁸Angela Duckworth, (2018). *Grit: Kekuatan Passion dan Keteguhan*. Jakarta: PT. Gramedia.



dan penyelesaian masalah (*problem solving*).

Penelitian ini akan melibatkan 83 orang mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung yang terdiri dari 4 angkatan yaitu angkatan 2015-2018. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria subjek adalah mahasiswa aktif fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung dan sudah melewati minimal 2 semester saat penelitian dilakukan.

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif akan menggunakan penelitian survei yang memaparkan secara kuantitatif kecenderungan, sikap, atau opini dari suatu populasi tertentu dengan meneliti satu sampel dari populasi tersebut¹². Dalam penelitian survei ini akan digunakan skala sebagai alat pengumpul data yang merupakan suatu alat ukur atribut non-kognitif¹³. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel penelitian yang akan diukur, akan dijabarkan ke dalam indikator perilaku dan digunakan sebagai dasar penyusunan aitem instrumen yang berupa pernyataan atau pertanyaan.

Alat Ukur yang digunakan untuk mengukur *grit* karyawan adalah skala *grit* yang disusun oleh Duckworth, Peterson, Matthews dan Kelly. Skala ini menggunakan dua aspek utama yaitu konsisten terhadap ketertarikan dan ketekunan dalam berusaha. Alat ukur pengambilan keputusan karir disusun dengan menggunakan teori Betz (2004)

dengan lima aspek yaitu penilaian diri (*self-appraisal*), informasi kerja (*occupational information*), seleksi tujuan (*goal selection*), perencanaan (*planning*) dan penyelesaian masalah (*problem solving*).

Penelitian ini akan melibatkan 83 orang mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung yang terdiri dari 4 angkatan yaitu angkatan 2015-2018. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling* dengan kriteria subjek adalah mahasiswa aktif fakultas psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung dan sudah melewati minimal 2 semester saat penelitian dilakukan.

C. HASIL PENELITIAN

Dilakukan pengukuran *mean*, *standard deviasi (SD)* dan skor minimal – maksimal yang diperoleh berdasarkan data hipotetik maupun empirik. Berdasarkan data empirik, pada variabel *grit* diperoleh skor pengambilan keputusan karir, skor minimum 31 dan skor maksimum 62 dengan nilai rata-rata sebesar 48.63. Pada variabel pengambilan keputusan karir diperoleh skor minimum 66 dan skor maksimum 129 dengan nilai rata-rata sebesar 103.72.

Skala *grit* menunjukkan rentang indeks daya diskriminasi aitem bergerak antara 0,323 – 0,597 dengan nilai *alpha Cronbach* sebesar 0.747. Skala pengambilan keputusan karir menunjukkan rentang indeks daya diskriminasi aitem bergerak antara 0.356- 0.654 dengan nilai *alpha cronbach* sebesar 0.892. Berdasarkan hasil koefisien reliabilitas tersebut, maka kedua skala dapat dikategorisasikan sebagai skala yang baik untuk digunakan. Hasil analisis faktor menunjukkan hasil Kaiser-Meyer-Olkin

¹²H.D. Darmadi, *Op.Cit.*

¹³Syaifuddin Azwar, *Op.Cit.*

0,500 dan Bartlett's Test of Sphericity 0,000 ($P < 0,01$).

Uji linearitas menunjukkan nilai *deviation from linearity sign.* 0.059 ($p > 0.005$) maka ada hubungan linear antar variabel. Nilai F_{hitung} yaitu 1.670 lebih besar dari F_{tabel} maka ada hubungan linear yang signifikan antar variabel. Hasil uji Kolmogorov-smirnov dengan hasil 0.047 dan nilai signifikansi Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0.200 (> 0.05) maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 1. Komposisi Demografi Subjek Penelitian (N=83)

| Karakteristik | Jumlah | % |
|---------------|--------|-----|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-Laki | 61 | 73% |
| Wanita | 22 | 27% |
| Angkatan | | |
| 2015 | 9 | 11% |
| 2016 | 23 | 28% |
| 2017 | 25 | 30% |
| 2018 | 26 | 31% |

Untuk melihat perbedaan antar skor di masing-masing variabel dengan lebih jelas, maka dilakukan analisis berdasarkan kategorisasi yang telah ditetapkan. Hasil dari masing-masing variabel terdapat pada tabel dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Kategorisasi Empirik Skor

| <i>Grit</i> | | | |
|----------------------|------------------|--------|-----|
| Kategorisasi Empirik | | | |
| Kategori | Rentang Nilai | Jumlah | % |
| Sangat Rendah | $X \leq 39$ | 5 | 6% |
| Rendah | $39 < X \leq 45$ | 19 | 23% |
| Sedang | $45 < X \leq 48$ | 15 | 18% |
| Tinggi | $48 < X \leq 54$ | 34 | 41% |

| | | | |
|---------------|----------|----|-----|
| Sangat Tinggi | $X > 54$ | 11 | 12% |
|---------------|----------|----|-----|

Tabel 3. Hasil Kategorisasi Empirik Skor Pengambilan Keputusan Karir

| Kategorisasi Empirik | | | |
|----------------------|--------------------|--------|-----|
| Kategori | Rentang Nilai | Jumlah | % |
| Sangat Rendah | $X \leq 83$ | 4 | 5% |
| Rendah | $83 < X \leq 96$ | 18 | 22% |
| Sedang | $96 < X \leq 103$ | 15 | 18% |
| Tinggi | $103 < X \leq 123$ | 37 | 45% |
| Sangat Tinggi | $X > 123$ | 9 | 10% |

Berdasarkan hasil kategorisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki skor *grit* pada kategori sangat rendah sebesar 6%, rendah sebesar 23%, sedang sebesar 18%, tinggi sebesar 41% dan sangat tinggi sebesar 12%. Pada pengambilan keputusan karir, subjek memiliki skor pada kategori sangat rendah sebesar 5%, rendah sebesar 22%, sedang sebesar 18%, tinggi sebesar 45% dan sangat tinggi sebesar 10%. Masih terdapat 29% mahasiswa dengan karakter *grit* dibawah rata-rata dan 27% mahasiswa memiliki kesulitan dalam mengambil keputusan.

Analisis dilakukan dengan menggunakan program SPSS melalui uji korelasi variabel independen *grit* dan gender terhadap pengambilan keputusan karir. Hasil *pearson-correlationgrit* terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 0.519 ($p < 0.001$) dan korelasi gender terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 0.277 ($p < 0.005$). Hasil ini menunjukkan bahwa *grit* dan gender berkorelasi secara signifikan terhadap pengambilan keputusan karir.



Hasilnya uji regresi menunjukkan bahwa secara signifikan *grit* dan gender berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir dengan taraf signifikansi 1% ($p < 0.01$) dan besar sumbangan *grit* dan gender terhadap pengambilan keputusan karir dalam determinasi R^2 sebesar 28%.

Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis awal penelitian yang menyatakan bahwa *grit* dan gender berpengaruh secara signifikan terhadap pengambilan keputusan karir mahasiswa fakultas psikologi UML terbukti dengan besarnya sumbangan efektif sebesar 28%.

D. DISKUSI

Subjek penelitian melibatkan 83 orang mahasiswa yang berasal dari 4 angkatan, yaitu angkatan 2015-2018. Jumlah subjek wanita sebanyak 61 orang dan laki-laki sebanyak 22 orang. Tidak meratanya jumlah subjek laki-laki dan wanita didasarkan pada fakta di lapangan bahwa peminat atau mahasiswa fakultas psikologi UML 73% merupakan mahasiswi. Hal ini bisa menjadi indikator tersendiri bahwa minat karir untuk masuk ke fakultas psikologi didominasi oleh wanita.

Dari total 83 mahasiswa, 9 orang merupakan angkatan 2015 (semester 8), 23 orang angkatan 2016 (semester 6), 25 orang angkatan 2017 (semester 4) dan 26 orang angkatan 2018 (semester 2). Jumlah angkatan atas (semester 8) tergolong sedikit karena sudah tidak memiliki mata kuliah di perkuliahan dan sedang mengerjakan tugas akhir skripsi, sehingga proses pengambilan data mahasiswa semester atas hanya sedikit. Angkatan 2016-2018 yang masih memiliki mata kuliah wajib tersebar menjadi menjadi tiga kelas perkuliahan.

Data kategorisasi empiris menunjukkan bahwa subjek memiliki skor *grit* pada kategori sangat rendah sebesar 6%, rendah sebesar 23%, sedang sebesar 18%, tinggi sebesar 41% dan sangat tinggi sebesar 12%. Pada pengambilan keputusan karir, subjek memiliki skor pada kategori sangat rendah sebesar 5%, rendah sebesar 22%, sedang sebesar 18%, tinggi sebesar 45% dan sangat tinggi sebesar 10%. Dapat disimpulkan bahwa terdapat 29% mahasiswa dengan karakter *grit* dibawah rata-rata dan 27% mahasiswa memiliki kesulitan dalam mengambil keputusan.

Hasil *pearson-correlation* *grit* terhadap pengambilan keputusan karir diperoleh hasil sebesar 0.519 ($p < 0.001$) dan korelasi gender terhadap pengambilan keputusan karir sebesar 0.277 ($p < 0.005$). Hasil ini menunjukkan bahwa *grit* dan gender berkorelasi secara signifikan terhadap pengambilan keputusan karir. Analisis uji regresi menunjukkan bahwa secara signifikan *grit* dan gender berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir dengan taraf signifikansi 1% ($p < 0.01$) dan secara bersama-sama *grit* dan gender memiliki sumbangan efektif terhadap pengambilan keputusan karir dalam determinasi R^2 sebesar 28%.

Berdasarkan kajian literasi yang telah dibahas sebelumnya, *grit* didefinisikan secara umum didefinisikan sebagai ketekunan dan keinginan besar untuk mencapai tujuan jangka panjang dalam waktu yang lama (Duckworth, Peterson, Matthews & Kelly, 2007). *Grit* akan memunculkan daya kerja yang kuat terhadap tantangan yang dihadapi, mempertahankan usaha dan ketertarikan dari tahun ke tahun walaupun ada kegagalan, kemalangan dan hambatan

dalam prosesnya. Ketika seseorang memiliki ketekunan dan konsistensi dalam mencapai tujuannya maka proses perencanaan karir secara jangka panjang akan terpengaruh secara positif. Seseorang dengan karakter *grit* yang baik akan mempersiapkan karir secara memadai yang ditunjukkan dengan pengambilan keputusan karir yang disesuaikan dengan potensi dan dengan harapan.

Gender secara signifikan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan karir mahasiswa. *Mean* skor wanita menunjukkan data lebih rendah dibandingkan *mean* skor laki-laki dalam mengambil keputusan karir. *Mean* wanita yaitu sebesar 100.84 sedangkan *mean* laki-laki sebesar 108.14. Hal ini menunjukkan bahwa laki-laki secara empiris terbukti lebih mudah mengambil keputusan karir dibandingkan wanita berdasarkan nilai rerata skor.

E. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini secara empiris membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *grit* dan gender terhadap pengambilan keputusan karir mahasiswa fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Lampung. Besarnya sumbangan efektif *grit* dan gender terhadap pengambilan keputusan karir mahasiswa yaitu sebesar 28%, sehingga 72% disebabkan oleh faktor lain.

Penelitian sebelumnya dengan tema dan konstruk teori yang sama menghubungkan kesulitan pengambilan keputusan dipengaruhi oleh pengharapan orang tua dan orientasi nilai budaya¹⁴.

Perbedaan status sosial yang dimoderasi oleh identitas pekerjaan berpengaruh dalam pengambilan keputusan karir¹⁵. Perbedaan sumber dukungan sosial berpengaruh dalam pengambilan keputusan karir.

Agar generalisasi penelitian ini bisa dilakukan dengan lebih komprehensif, maka dibutuhkan sampel penelitian yang lebih luas. Selain itu, dibutuhkan penelitian lanjutan untuk mengetahui secara empirik faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap kemampuan pengambilan keputusan karir. Intervensi untuk meningkatkan kemampuan mahasiswa dalam pengambilan keputusan karir dapat direncanakan dan diukur efektivitasnya sebagai penelitian lanjutan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Awaliyah, Gumanti. (2018). *Mahasiswa Tidak Hanya Butuh Gelar Untuk Bekerja*. Republika (Online),(diakses tanggal 20 Mei 2019,<https://www.republika.co.id/berita/pendidikan/dunia-kampus/18/09/25/pfly0k366-mahasiswa-tidak-hanya-butuh-gelar-untuk-bekerja>).
- Azwar, Syaifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi: Edisi 2*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2019). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5.01 persen*. BPS (online), (diakses tanggal 20 Mei 2019, <https://www.bps.go.id/pressrelease/2019/05/06/1564/februari-2019-->

¹⁴S. A. Leung, Hou, Z. J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese University students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11–20. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>.

¹⁵X. Li., Hou, Z.-J., & Jia, Y. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 10–19. <http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.003>



- [tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-01-persen.html](http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.003))
- Darmadi, H.D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Drath, R., & Horch, A. (2014). Industri 4.0: Hit or hype? [industry forum]. *IEEE industrial electronics magazine*, 8(2), pp. 56-58.
- Duckworth, Angela. (2018). *Grit: Kekuatan Passion dan Keteguhan*. Jakarta: PT. Gramedia
- Duckworth, A.L., Peterson, C., Matthews, M.D., & Kelly, D.R. (2007). Grit: perseverance processes and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 9, No. 6, page 1087-1101. DOI. 10.1037/0022-3514.92.6.1087.
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E.P., Beal, S.A., & Duckworth, A.L. (2014). The grit effect: predicting retention in the military, the workplace, school, and marriage. *Journal of Personality Science and Individual Differences*, Vol. 5, Article 36, page 1-12. DOI. 10.3389/fpsyg.2014.00036
- Leung, S. A., Hou, Z. J., Gati, I., & Li, X. (2011). Effects of parental expectations and cultural-values orientation on career decision-making difficulties of Chinese University students. *Journal of Vocational Behavior*, 78(1), 11–20.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.08.004>.
- Li, X., Hou, Z.-J., & Jia, Y. (2015). The influence of social comparison on career decision-making: Vocational identity as a moderator and regret as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 10–19.
<http://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.10.003>
- Neugebauer, R., Hippmann, S., Leis, M., & Landherr, M. (2016). Industrie 4.0-From the Perspective of Applied Research. *Procedia CIRP*, Vol. 57, pp. 2-7.
- Prasetyo, Hoedi., & Wahyudi, Sutopo. (2017). Industri 4.0: Telaah Klasifikasi Aspek dan Arah Perkembangan Riset. *Jurnal Teknik Industri UNDIP*, Vol. 13, No. 1, Januari 2018.
- Rüßmann, M., Lorenz, M., Gerbert, P., Waldner, M., Justus, J., Engel, P. & Harnisch, M. (2015). *Industry 4.0: The future of productivity and growth in manufacturing industries*. Boston Consulting Group, p.14.