

Hubungan Grit Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Individu Dewasa Awal

INFO PENULIS

Mutiara Mirah Yunita
Universitas Bunda Mulia
mutiaramirahyunita@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2963-8933
Vol. 5, No. 2 Juni 2026
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp>

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Yunita, M. M. (2026). Hubungan Grit Dengan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Individu Dewasa Awal. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5 (2), 2527-2533.

Abstrak

Produktivitas kerja karyawan merupakan aspek penting bagi keberlangsungan dan perkembangan organisasi, karena berkaitan dengan kemampuan individu menghasilkan output secara efektif dan efisien. Salah satu faktor non-kognitif yang diperkirakan berperan dalam produktivitas kerja adalah grit, yaitu kombinasi kegigihan dan passion terhadap tujuan jangka panjang. Penelitian kuantitatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara grit dan produktivitas kerja pada karyawan yang berada pada tahap dewasa awal. Subjek penelitian berjumlah 118 karyawan berusia 19–25 tahun yang bekerja sebagai pegawai tetap di perusahaan wilayah JABODETABEK, yang dipilih dengan teknik simple random sampling dari populasi 193 karyawan. Data dikumpulkan menggunakan skala grit yang dikembangkan dari konsep Duckworth dan telah diadaptasi oleh peneliti sebelumnya, serta skala produktivitas kerja yang disusun berdasarkan konsep produktivitas kerja Sedarmayanti. Analisis data dilakukan dengan uji korelasi Spearman karena data tidak berdistribusi normal. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara grit dan produktivitas kerja ($r = 0,387$; $p < 0,01$), dengan tingkat kekuatan hubungan berada pada kategori rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi grit yang dimiliki karyawan dewasa awal, cenderung diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja, meskipun masih terdapat faktor lain di luar grit yang juga memengaruhi produktivitas. Implikasi teoritis dan praktis dibahas terkait pengembangan grit dan strategi peningkatan produktivitas kerja di organisasi.

Kata Kunci: *grit*, produktivitas kerja, karyawan, dewasa awal

Abstract

Work productivity is crucial for organizational continuity and growth because it reflects employees' ability to generate output effectively and efficiently. One non-cognitive factor that may contribute to work productivity is grit, defined as the combination of perseverance and passion for long-term goals. This quantitative study aimed to examine the relationship between grit and work productivity among employees in early adulthood. Participants were 118 permanent employees aged 19–25 years working in companies in the Greater Jakarta area (JABODETABEK), selected using simple random sampling from a population of 193 employees. Data were collected using a grit scale developed from Duckworth's concept and previously adapted by other researchers, and a work productivity scale constructed based on Sedarmayanti's concept of work productivity. Due to non-normal data distribution, Spearman's rank correlation was used for analysis. The results showed a significant positive relationship between grit and work productivity ($r = 0.387$, $p < .01$), with the strength of the association in the low category. These findings indicate that higher levels of grit among early-adult employees tend to be accompanied by higher work productivity, although other factors beyond grit also play a substantial role. Theoretical and practical implications are discussed regarding grit development and strategies to enhance work productivity in organizations.

Key Words: Grit; Work productivity; Early adult employees

A. Pendahuluan

Produktivitas kerja menjadi salah satu indikator penting bagi keberhasilan dan daya saing organisasi, karena berkaitan dengan kemampuan karyawan menghasilkan output secara optimal dengan pemanfaatan sumber daya yang efisien. Produktivitas yang rendah bukan hanya berdampak pada kinerja perusahaan, tetapi juga dapat memengaruhi pertumbuhan ekonomi sektor industri secara lebih luas (Purnami & Utama, 2019). Secara umum, produktivitas didefinisikan sebagai hubungan antara input dan output dalam suatu sistem kerja, serta sering dipahami sebagai sikap mental untuk terus memperbaiki kualitas kinerja dari waktu ke waktu (Handoko, 2011; Sedarmayanti, 2009; Umar, 2005). Dalam konteks kerja, produktivitas kerja mencerminkan kemampuan karyawan untuk menghasilkan barang atau jasa secara efektif dan efisien sesuai potensi yang dimiliki (Siagian dalam Agustin, 2014).

Untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja, individu maupun organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, seperti sikap kerja, tingkat keterampilan, hubungan antara karyawan dan pimpinan, manajemen produktivitas, efisiensi tenaga kerja, dan kewirausahaan (Sedarmayanti, 2009). Berbagai strategi perbaikan, misalnya melalui pendekatan Plan–Do–Check–Action (PDCA), pelatihan, peningkatan iklim kerja, dan penyesuaian penempatan kerja, telah banyak dibahas sebagai upaya untuk mendorong produktivitas (Martono, 2019). Namun, di samping faktor struktural dan teknis, karakteristik kepribadian dan faktor non-kognitif karyawan juga penting diperhatikan karena dapat memengaruhi cara individu merespons tuntutan dan tantangan kerja sehari-hari.

Masa dewasa awal (sekitar usia 18–25 tahun) merupakan periode transisi yang krusial dari remaja menuju dewasa, ketika individu mulai memegang peran baru sebagai pekerja, pasangan, maupun calon orang tua, serta mulai membangun kemandirian ekonomi dan karier (Hurlock dalam Yosephine & Lesmana, 2020; Wardhani, 2006). Bekerja pada masa ini memberikan kesempatan untuk mengembangkan kreativitas, produktivitas, dan harga diri (Craig dalam Putri, 2019), tetapi juga menghadirkan berbagai tantangan adaptasi di dunia kerja. Karyawan dewasa awal perlu memiliki kapasitas untuk bertahan menghadapi tuntutan pekerjaan, tekanan waktu, serta dinamika relasi di tempat kerja agar tetap produktif.

Salah satu karakteristik non-kognitif yang dipandang berperan dalam keberhasilan akademik dan karier adalah grit (Duckworth et al., 2007; Duckworth, 2018). Grit didefinisikan sebagai kombinasi ketekunan (*perseverance of effort*) dan konsistensi minat (*consistency of interest*) terhadap tujuan jangka panjang, yang membuat individu terus bekerja keras meskipun menghadapi kegagalan, hambatan, atau kemajuan yang lambat. Individu dengan grit tinggi cenderung tetap fokus pada tujuan yang sama dalam jangka waktu panjang dan tidak mudah menyerah (Duckworth & Eskreis-Winkler, 2015; Winarto et al., 2019). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa grit berhubungan dengan prestasi akademik, penyesuaian diri, serta kesejahteraan psikologis (Machell, 2017; Rosyadi & Laksmiwati, 2018; Nahamani et al., 2022).

Dalam konteks kerja, grit berpotensi menjadi modal psikologis yang membantu karyawan

bertahan menghadapi tekanan dan tuntutan pekerjaan. Karyawan yang gigih dan konsisten dalam mengejar tujuan karier diperkirakan lebih mampu mempertahankan usaha, menyelesaikan tugas, dan mencari cara untuk meningkatkan kinerja, sehingga berkontribusi pada produktivitas kerja yang lebih baik (Pratama, 2023). Namun, kajian empiris yang secara spesifik meneliti hubungan antara grit dan produktivitas kerja karyawan masih terbatas. Penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji produktivitas kerja dalam kaitannya dengan faktor organisasi seperti rekrutmen, stres kerja, insentif, maupun dukungan organisasi (Pranoto et al., 2016; Purnami & Utama, 2019; Hamali, 2013; Nawawi & Natika, 2022), serta grit dalam kaitannya dengan kepuasan kerja atau motivasi berprestasi (Anindhyta & Yudiarto, 2022; Syarifuddin & Siregar, 2020).

Keterbatasan penelitian yang menghubungkan grit dan produktivitas kerja secara langsung menimbulkan celah penelitian yang perlu diisi, khususnya pada karyawan dewasa awal yang sedang membangun karier di awal kehidupan dewasa. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara grit dan produktivitas kerja karyawan pada individu dewasa awal. Secara khusus, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi teoritis dengan memperkaya literatur mengenai peran faktor non-kognitif dalam produktivitas kerja, serta memberikan implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan dewasa awal.

B. Metodologi

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-verifikatif.

Desain ini digunakan untuk menggambarkan tingkat grit dan produktivitas kerja karyawan, sekaligus menguji hipotesis mengenai keberadaan hubungan di antara kedua variabel tersebut (Sugiyono, 2017; Tualeka, 2019; Zacharias, 2019).

2. Partisipan

Populasi penelitian adalah 193 karyawan yang berada pada tahap dewasa awal (18–25 tahun) dan bekerja sebagai pegawai tetap di perusahaan di wilayah JABODETABEK (Jakarta, Bogor, Depok, Tangerang, Bekasi). Sampel ditentukan menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2017) dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh kebutuhan sampel sekitar 130 karyawan. Kuesioner disebarkan kepada 130 karyawan, dan setelah proses penyortiran data diperoleh 118 responden yang memenuhi kriteria inklusi dan data lengkap. Karakteristik responden menunjukkan mayoritas berjenis kelamin perempuan (67,8%), dengan kelompok usia terbanyak adalah 25 tahun (23,7%) dan 21 tahun (21,2%). Sebagian besar responden bekerja di perusahaan swasta (98,3%) dan berdomisili di wilayah Tangerang (71,5%).

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan jenis simple random sampling. Teknik ini dipilih karena memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel, sehingga meminimalkan bias pemilihan dan meningkatkan representativitas sampel terhadap populasi (Sugiyono, 2017; Arieska & Herdian, 2018).

4. Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan menggunakan instrumen berupa kuesioner (*self-report*) dengan skala Likert. Terdapat dua alat ukur utama dalam penelitian ini:

- Skala *Grit*

Skala *grit* disusun berdasarkan konsep Duckworth et al. (2007), yang membedakan dua dimensi, yaitu *consistency of interest* dan *perseverance of effort*. Penelitian ini menggunakan adaptasi skala yang telah diujikan oleh Edwina & Vivekananda (2017). Skala terdiri dari 18 item yang merepresentasikan indikator konsistensi minat (tujuan tidak mudah berubah, fokus pada tujuan, tidak mudah teralihkan) dan ketekunan usaha (bertahan dalam tantangan, pekerja keras, bertahan pada pilihan). Uji validitas internal dengan korelasi Pearson menunjukkan koefisien validitas item hingga $r = 0,654$, sedangkan reliabilitas internal dengan Alpha Cronbach menghasilkan koefisien $r = 0,888$ yang menunjukkan reliabilitas tinggi (Friedenberg, 1995; Guilford dalam Edwina & Vivekananda, 2017).

- Skala Produktivitas Kerja

Skala produktivitas kerja disusun berdasarkan konsep produktivitas kerja Sedarmayanti (dalam Hamali, 2013), yang meliputi aspek sikap mental, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, iklim kerja, dan jaminan sosial. Skala ini diadopsi dari penelitian Hamali (2013) dan memuat indikator seperti etika kerja, kedisiplinan, semangat kerja, pengembangan diri, hubungan kerja dengan atasan dan rekan, serta jaminan kesejahteraan. Uji validitas internal

menggunakan korelasi Pearson menunjukkan koefisien validitas item hingga $r = 0,510$, sementara uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach menunjukkan nilai $r > 0,6$ yang mengindikasikan reliabilitas yang dapat diterima.

5. Prosedur Penelitian

Penelitian diawali dengan identifikasi masalah terkait pentingnya produktivitas kerja karyawan dewasa awal dan potensi peran *grit* sebagai faktor non-kognitif yang relevan. Peneliti kemudian melakukan telaah literatur mengenai *grit*, produktivitas kerja, dewasa awal, dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, serta menyusun latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan hipotesis penelitian.

Selanjutnya, peneliti menyusun *blueprint* alat ukur berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, melakukan *expert judgement* terhadap item, lalu menyusun kuesioner dalam bentuk *Google Form* dan menyebarkannya kepada responden yang memenuhi kriteria di wilayah JABODETABEK. Setelah data terkumpul, dilakukan penyortiran untuk memperoleh data yang lengkap dan layak analisis. Data kemudian diolah menggunakan program SPSS 22, dengan serangkaian uji prasyarat dan analisis utama.

6. Analisis Data

Analisis data diawali dengan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat apakah distribusi skor *grit* dan produktivitas kerja bersifat normal. Hasil menunjukkan kedua variabel tidak berdistribusi normal ($p < 0,05$), sehingga analisis hubungan menggunakan uji korelasi *Spearman* sebagai teknik non-parametrik. Selain itu, dilakukan uji linearitas untuk memastikan hubungan linear antara *grit* dan produktivitas kerja, serta interpretasi koefisien korelasi menggunakan kategori yang diusulkan Sugiyono (2017), yaitu sangat rendah (0,00–0,199), rendah (0,20–0,399), sedang (0,40–0,599), tinggi (0,60–0,799), dan sangat tinggi (0,80–1,00). Taraf signifikansi penelitian ditetapkan pada $\alpha = 0,05$.

C. Hasil dan Pembahasan

Gambaran Umum Responden dan Variabel

Deskripsi responden menunjukkan mayoritas partisipan adalah perempuan, berusia 21–25 tahun, bekerja di perusahaan swasta, dan berdomisili di Tangerang. Gambaran ini mencerminkan bahwa sebagian besar sampel merupakan karyawan muda yang berada pada fase awal pengembangan karier di wilayah penyangga ibu kota.

Pada variabel *grit*, analisis deskriptif menunjukkan bahwa aspek perseverance of effort memiliki rata-rata lebih tinggi ($M = 3,83$) dibandingkan *consistency of interest* ($M = 2,67$). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dewasa awal dalam penelitian ini relatif gigih dalam berusaha dan bertahan menghadapi tantangan, namun konsistensi minat terhadap tujuan jangka panjang belum sepenuhnya kuat. Dalam variabel produktivitas kerja, aspek kemampuan kesanggupan memiliki rata-rata paling tinggi ($M = 4,25$), diikuti keterampilan potensi ($M = 4,24$) serta sikap dan perilaku kerja ($M = 4,06$), yang menunjukkan bahwa responden cenderung menilai diri cukup mampu dan terampil dalam menyelesaikan tugas.

Hasil Uji Normalitas dan Korelasi

Hasil uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa distribusi skor *grit* tidak normal ($p = 0,010$), demikian pula produktivitas kerja ($p = 0,000$), sehingga analisis hubungan menggunakan korelasi *Spearman*. Hasil uji korelasi *Spearman* menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *grit* dan produktivitas kerja ($r = 0,387$; $p < 0,01$). Berdasarkan kriteria Sugiyono (2017), nilai $r = 0,387$ berada pada kategori korelasi rendah. Artinya, peningkatan *grit* pada karyawan dewasa awal cenderung diikuti peningkatan produktivitas kerja, tetapi kekuatan hubungan tidak besar sehingga masih terdapat kontribusi faktor lain yang cukup berarti. Uji linearitas menunjukkan hubungan yang linear antara *grit* dan produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi linearity di atas 0,05. Hal ini mendukung penggunaan model hubungan linear untuk menginterpretasi keterkaitan kedua variabel, meskipun nilai korelasi berada pada kategori rendah.

Pembahasan

Temuan utama penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* berkorelasi positif dengan produktivitas kerja pada karyawan dewasa awal. Hasil ini sejalan dengan konsep Duckworth (2018) yang memandang *grit* sebagai modal psikologis penting dalam keberhasilan jangka panjang, termasuk dalam konteks karier. Individu dengan *grit* tinggi cenderung tetap fokus pada

tujuan, bertahan menghadapi kesulitan, dan mempertahankan usaha, sehingga lebih berpeluang untuk menunjukkan kinerja yang konsisten dan produktif (Duckworth et al., 2007; Duckworth & Eskreis-Winkler, 2015).

Dalam konteks kerja, karyawan dewasa awal yang gigih dan konsisten terhadap tujuan karier akan lebih cenderung menyelesaikan tugas hingga tuntas, mencari cara mengatasi hambatan, dan memanfaatkan peluang pengembangan diri. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi juga oleh sikap mental untuk terus memperbaiki diri dan meningkatkan kualitas kerja (Sedarmayanti, 2001; Faustino, 2003). Keterkaitan antara *grit* dan produktivitas juga didukung oleh studi lain yang menunjukkan peran *grit* dalam prestasi akademik, motivasi berprestasi, dan adaptasi terhadap tuntutan baru (Edwina & Vivekananda, 2017; Syarifuddin & Siregar, 2020; Britto et al., 2023).

Meskipun demikian, kekuatan hubungan yang tergolong rendah menunjukkan bahwa *grit* bukan satu-satunya faktor yang menentukan produktivitas kerja. Berbagai faktor lain seperti motivasi, dukungan organisasi, kepemimpinan, pelatihan, iklim kerja, dan sistem penghargaan juga terbukti memengaruhi produktivitas karyawan (Hamali, 2013; Purnami & Utama, 2019; Nawawi & Natika, 2022; Sujadi et al., 2021). Misalnya, motivasi dan lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan kerja, yang pada gilirannya mendorong produktivitas (Biso & Ova, 2020; Mbate'e, 2020; Eksan & Dharmawan, 2020). Dengan demikian, *grit* dapat dipandang sebagai salah satu faktor psikologis penting yang bekerja bersama faktor-faktor situasional dan organisasi untuk membentuk produktivitas kerja.

Dari sisi perkembangan, karyawan dewasa awal sedang berada dalam fase eksplorasi identitas dan peran sosial, termasuk dalam ranah pekerjaan (Santrock, 2002; Putri, 2019). Pada fase ini, ketekunan usaha mungkin sudah cukup berkembang, tetapi konsistensi minat jangka panjang masih dalam proses pembentukan, sebagaimana terlihat dari hasil penelitian bahwa skor *perseverance of effort* lebih tinggi daripada *consistency of interest*. Hal ini dapat menjelaskan mengapa *grit* berkaitan dengan produktivitas, namun hubungan tersebut belum terlalu kuat: individu mungkin gigih bekerja, tetapi tujuan jangka panjangnya belum sepenuhnya stabil, sehingga usaha yang dilakukan dapat bergeser arah seiring perubahan minat dan peluang.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa intervensi yang bertujuan mengembangkan *grit*—misalnya dengan membantu karyawan merumuskan tujuan jangka panjang yang bermakna, memberi tantangan yang terukur, serta menumbuhkan budaya kerja yang menghargai ketekunan—berpotensi memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas kerja, terutama pada karyawan yang berada di fase awal karier. Namun, upaya tersebut perlu diintegrasikan dengan strategi lain seperti peningkatan keterampilan, penguatan iklim kerja yang suportif, sistem penghargaan yang adil, dan kepemimpinan yang mendorong partisipasi, agar dampaknya terhadap produktivitas menjadi lebih optimal.

D. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* berhubungan positif secara signifikan dengan produktivitas kerja pada karyawan dewasa awal yang bekerja sebagai pegawai tetap di wilayah JABODETABEK. Semakin tinggi tingkat *grit* yang dimiliki karyawan, cenderung diikuti oleh meningkatnya produktivitas kerja, meskipun kekuatan hubungan berada pada kategori rendah sehingga mengindikasikan bahwa faktor lain di luar *grit* juga berperan penting. Temuan ini menegaskan bahwa *grit* dapat dipandang sebagai salah satu modal psikologis yang relevan untuk dipertimbangkan dalam upaya pengembangan karyawan dan peningkatan produktivitas kerja di organisasi.

Secara praktis, organisasi dapat mempertimbangkan program pengembangan yang tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga pada penguatan kegigihan dan konsistensi tujuan karyawan, misalnya melalui pelatihan, pendampingan karier, dan pemberian tantangan kerja yang bermakna. Selain itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji peran *grit* bersama variabel lain seperti motivasi intrinsik, dukungan organisasi, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan, dengan desain yang lebih beragam dan sampel yang lebih luas, agar pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja karyawan dewasa awal menjadi lebih komprehensif.

E. Referensi

- Agustin, R. P. (2014). Hubungan antara produktivitas kerja terhadap pengembangan karir pada karyawan PT Bank Mandiri Tarakan. *E-Journal Psikologi*, 2(1), 22–40.
- Anindhyta, C. K., & Yudiarto, A. (2022). Korelasi antara grit dan kepuasan kerja: Studi meta-analisis. *Psycho Idea*, 2(2), 184–192.
- Arieska, P. K., & Herdian, N. (2018). Pemilihan teknik sampling berdasarkan perhitungan efisiensi relatif. *Jurnal Statistik*, 6(2), 166–175.
- Biso, H., & Ova, J. (2020). Pengaruh motivasi dalam bentuk pemberian bonus terhadap produktivitas karyawan bagian kredit PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tobelo. *JIPAGS: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik*, 3(1), 34–47. <https://doi.org/10.31506/jipags.v3i1.5479>
- Britto, D. R., Rizvana, A. M. S., George, N., D'Mello, S., Fernandes, R., & Daniel, A. (2023). Guts, resilience, integrity, and tenacity (GRIT) among mid adolescent school students in a district of South India: A cross-sectional study. *Indian Journal of Psychological Medicine*, 45(3), 243–249. <https://doi.org/10.1177/02537176231151709>
- Duckworth, A. L. (2018). *Grit: Kekuatan passion dan kegigihan* (Terj.). Gramedia Pustaka Utama.
- Duckworth, A. L., & Eskreis-Winkler, L. (2015). Grit. In J. D. Wright (Ed.), *International encyclopedia of the social & behavioral sciences* (2nd ed., pp. 397–401). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.26087-X>
- Duckworth, A. L., Matthews, M. D., Kelly, D. R., & Peterson, C. (2007). Grit: Perseverance and passion for long-term goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Edwina, I. P., & Vivekananda, N. L. A. (2017). *Kontribusi grit dan IQ terhadap prestasi akademik pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Kristen Maranatha Bandung* [Skripsi tidak dipublikasikan]. Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha.
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra International Daihatsu Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi dan Industri*, 21(2), 63–74. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Faustino, G. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*. Andi.
- Friedenberg, L. (1995). *Psychological testing: Design, analysis, and use*. Allyn & Bacon.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja: Studi kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77–86. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.640>
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (2nd ed.)*. BPFE-Yogyakarta.
- Machell, K. A. (2017). Well-being in middle to late adolescence: The role of grit and life events [Disertasi doctoral, George Mason University].
- Martono, S. (2019). Penerapan pendekatan PDCA untuk peningkatan produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 45–54.
- Mbate'e, M. M. (2020). Peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98–110.
- Nahamani, T., Priyatama, A. N., & Fitriani, A. (2022). Peran grit terhadap penyesuaian diri mahasiswa selama pembelajaran jarak jauh di masa pandemi Covid-19. *Talenta: Jurnal Psikologi*, 7(2), 8–18.
- Nawawi, A., & Natika, L. (2022). Produktivitas kerja karyawan Perum Bulog Subang. *The World of Business Administration Journal*, 4(1), 37–47. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v4i1.1505>
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh rekrutmen, stres kerja, dan pemberian insentif terhadap produktivitas kerja dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PT Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal of Management*, 2(2), 1–13.
- Pratama, S. I. (2023). Karyawan millennial: Grit dan prokrastinasi kerja. *Psikosains*, 18(2), 138–148.
- Purnami, N. M. I., & Utama, I. W. M. (2019). Pengaruh pemberdayaan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(9), 5611–5631.
- Putri, A. F. (2019). Pentingnya orang dewasa awal menyelesaikan tugas perkembangannya. *Indonesian Journal of School Counseling*, 3(2), 35–40.

- Rosyadi, A. K., & Laksmiwati, H. (2018). Hubungan antara grit dengan subjective well-being pada mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya angkatan 2017. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Konseling*, 4(2), 89–96.
- Santrock, J. W. (2002). *Perkembangan masa hidup (Edisi ke-5, Jilid 1)*. Erlangga.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen PNS*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujadi, D., Fitriani, N. K., & Darmita, M. Y. (2021). Produktivitas kerja karyawan ditinjau dari lingkungan kerja dan pelatihan kerja di Hotel The Oberoi Beach Resort Bali. *Jurnal Ekbis: Analisis, Prediksi dan Informasi*, 22(2), 160–171. <https://doi.org/10.30736/je.v22i2.840>
- Syarifuddin, N. A., & Siregar, S. M. (2020). Hubungan antara grit dan motivasi berprestasi pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara yang mengikuti pembelajaran daring. *Psikologia: Jurnal Psikologi*, 5(1), 1–10.
- Tualeka, A. R. (2019). *Metodologi penelitian kesehatan dan keselamatan kerja*. Airlangga University Press.
- Umar, H. (2005). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Zacharias, T. (2019). *Metodologi penelitian bisnis*. Penerbit Andi.