



EFEKTIVITAS PSIKOEDUKASI DALAM MENINGKATKAN PEMAHAMAN GRIT UNTUK MENGHADAPI TANTANGAN KERJA

Yuliana *, Alim Madani, St. Hadjar Nurul Istiqomah, Astiti Tenriawaru Ahmad, Nadya Nur Afiifah, Nadila Syafriny Azhari Putri, Ulwiyatul Hidayat

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Makassar

e-mail: yulianapl28@gmail.com, Submitted: 8 Mei 2025; Accepted: 8 Juni 2025

Available online: 9 Juni 2025

Abstrak

Guru dan Staff sekolah sering kali menghadapi tekanan dalam pekerjaannya, apalagi di lingkungan pendidikan seperti SIT Darul Fikri Makassar. Untuk bisa bertahan dan tetap semangat, maka di butuhkan ketekunan dan semangat pantang menyerah, yang dikenal sebagai *grit*. Kegiatan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman dan meningkatkan pengetahuan agar guru dan staf lebih paham tentang pentingnya *grit*. Psikoedukasi ini diikuti oleh 33, metode yang digunakan meliputi *need assessment*, pemberian materi psikoedukatif, serta pengukuran *pre-test & post-test*. Hasil yang didapatkan menunjukkan adanya peningkatan skor rata-rata dari 3,58 menjadi 6,33 setelah psikoedukasi dan uji *Wicoxon* menghasilkan nilai $Z = -5.055$ dengan signifikansi $p = 0.000$ ($p < 0.05$) yang menunjukkan peningkatan yang signifikan secara statistik. Ini membuktikan bahwa pelatihan psikoedukasi ini berhasil membantu peserta lebih memahami dan menyadari pentingnya membangun *grit* dalam menghadapi tantangan kerja

Kata Kunci: *Grit*; Guru dan Staf; Tantangan Kerja

Abstract

Teachers and school staff often face pressure in their work, especially in an educational environment such as SIT Darul Fikri Makassar. To survive and stay motivated, perseverance and an unyielding spirit are needed, known as *grit*. This activity aims to provide understanding and increase knowledge so that teachers and staff better understand the importance of *grit*. This psychoeducation was attended by 33, the methods used included *need assessment*, providing psychoeducational materials, and measuring *pre-test & post-test*. The results obtained showed an increase in the average score from 3.58 to 6.33 after psychoeducation and the *Wicoxon* test produced a Z value = -5.055 with a significance of $p = 0.000$ ($p < 0.05$) which showed a statistically significant increase. This proves that this psychoeducational training has succeeded in helping participants better understand and realize the importance of building *grit* in facing work challenges.

Keywords: *Grit*; Teachers and Staff; Work Challenges

PENDAHULUAN

Dunia kerja saat ini mengalami tantangan yang cukup kompleks. Dari segi kompetensi perkembangan dunia kerja di era digital ditandai dengan meningkatnya tuntutan profesional, perubahan sistem kerja, dan kompetisi yang semakin ketat,



termasuk di lingkungan institusi pendidikan. Guru dan staf tidak hanya dituntut untuk melaksanakan peran pedagogis, tetapi juga menghadapi tekanan administratif, dinamika organisasi, dan ekspektasi masyarakat yang tinggi. Di lingkungan SIT Darul Fikri Makassar, kompleksitas tantangan kerja ini semakin dirasakan seiring transformasi pendidikan berbasis nilai-nilai spiritual dan akademik yang menuntut komitmen serta resiliensi tinggi dari para pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam kondisi tersebut, diperlukan kapasitas psikologis yang dapat menopang daya juang, motivasi, dan ketahanan kerja yang konsisten. Salah satu aspek psikologis yang penting dalam menghadapi tantangan tersebut adalah *grit*.

Grit merupakan karakteristik individu yang mencakup ketekunan dan konsistensi dalam upaya jangka panjang untuk mencapai tujuan. Karakter ini telah banyak diteliti dalam konteks kerja dan terbukti memiliki kontribusi terhadap kesejahteraan dan kinerja individu. Hestiningsih dan Kusumiati, (2022) menunjukkan bahwa guru honorer dengan tingkat *grit* yang tinggi memiliki *subjective well-being* yang lebih baik, bahkan ketika dihadapkan pada keterbatasan fasilitas dan ketidakpastian status kerja. Dalam studi lain, *grit* terbukti berperan dalam meningkatkan *work engagement* tenaga kesehatan rumah sakit (Safariningsih et al., 2022), serta mengurangi kecenderungan *prokrastinasi* kerja pada karyawan milenial (Pratama & Prahara, 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa *grit* bukan hanya terkait dengan keberhasilan akademik atau prestasi kerja, melainkan juga berkontribusi pada kualitas pengalaman kerja sehari-hari.

Isu *burnout* dan kelelahan kerja akibat beban kerja berlebih juga menjadi tantangan tersendiri bagi guru dan staf. Dalam penelitian Rotinsulu dkk., (2024), ditemukan bahwa beban kerja, konflik peran dalam keluarga, serta ketidakamanan kerja (*job insecurity*) berkontribusi signifikan terhadap *burnout* pada karyawan sektor perbankan. Fenomena ini menunjukkan pentingnya penguatan kapasitas personal yang bersifat protektif, seperti *grit*. Puspita dan Kusumaputri (2021), juga menemukan bahwa pegawai negeri sipil yang memiliki *grit* tinggi cenderung mengalami *burnout* yang lebih rendah, bahkan ketika beban kerja tinggi. Di sisi lain, guru *shadow* di sekolah inklusi juga menunjukkan bahwa keberhasilan mereka dalam bertahan di lingkungan kerja dengan tantangan luar biasa berkaitan erat dengan ketangguhan psikologis yang dibangun melalui *grit* (Muhibbin & Suryanto, 2020).

Lingkungan kerja pendidikan memiliki karakteristik khusus yang tidak jarang menimbulkan tekanan psikologis yang tinggi. Seperti dijelaskan oleh Aini dkk. (2021), beban kerja mental merupakan salah satu faktor signifikan yang berkorelasi dengan tingkat stres kerja, termasuk pada sektor industri maupun pendidikan. Situasi ini diperparah oleh ketidakamanan kerja dan kurangnya kepastian jenjang karier, sebagaimana diungkapkan dalam penelitian Dayatri dan Salendu (2022), di mana *grit* memiliki peran moderasi dalam hubungan antara *job insecurity* dan *job involvement*. Artinya, individu dengan tingkat *grit* tinggi tetap dapat terlibat aktif dalam pekerjaan meskipun berada dalam situasi kerja yang tidak stabil. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Ramadhiyanti dan Salendu (2022), di mana *grit* menjadi pelindung psikologis bagi karyawan terdampak kebijakan pandemi dalam menjaga kepuasan kerja mereka.

Kajian-kajian tersebut memperlihatkan bahwa *grit* adalah sumber daya psikologis penting yang perlu dikembangkan, terlebih di kalangan guru dan staf sekolah. Namun, dalam praktiknya, masih sedikit program penguatan kapasitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan yang secara khusus menargetkan peningkatan *grit*. Sebagian besar pelatihan hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis atau komunikasi seperti *public speaking* (Fitriani et al., 2023), padahal tantangan kerja di era industri 4.0 juga menuntut ketahanan psikologis dan daya tahan jangka panjang (Agustina et al., 2023). Keberhasilan dalam menghadapi tantangan kerja tidak hanya ditentukan oleh



kemampuan teknis, tetapi juga oleh ketangguhan individu dalam menghadapi kegagalan, kritik, serta tuntutan pekerjaan yang berulang dan monoton.

Grit juga memiliki kaitan yang erat dengan keterikatan kerja (*work engagement*), seperti yang ditemukan oleh Yesica dan Rostiana (2023), bahwa budaya organisasi yang mendukung dan tingkat *grit* yang tinggi mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan keterikatan kerja. Dalam konteks pendidikan, hal ini menjadi sangat penting karena keterlibatan guru dan staf secara emosional dan kognitif dalam pekerjaan mereka berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan pendidikan. Tanpa adanya keterikatan yang kuat, kualitas pembelajaran dan pelayanan kepada siswa cenderung mengalami penurunan.

Berbagai penelitian dan pengabdian kepada masyarakat telah membuktikan pentingnya penguatan karakter psikologis dalam dunia kerja. Namun demikian, belum banyak pendekatan intervensi yang bersifat aplikatif dan kontekstual dikembangkan untuk guru dan staf sekolah berbasis nilai seperti SIT Darul Fikri Makassar. Oleh karena itu, pengembangan program pelatihan berbasis psikoedukasi tentang *grit* menjadi kebutuhan mendesak yang relevan dengan situasi saat ini. Program ini tidak hanya bermanfaat dalam jangka pendek untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, tetapi juga dalam jangka panjang untuk membangun ketangguhan karakter yang dibutuhkan dalam menjalani peran sebagai tenaga pendidik di era penuh tantangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan pelatihan psikoedukatif bagi guru dan staf SIT Darul Fikri Makassar agar mampu mengenali, mengembangkan, dan mengoptimalkan potensi diri melalui penguatan *grit* dalam menghadapi berbagai tantangan kerja secara efektif dan berkelanjutan. Pemberian psikoedukasi ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam menciptakan lingkungan kerja pendidikan yang lebih resilien, adaptif, dan berdaya saing tinggi.

METODE

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian masyarakat yakni pemberian psikoedukasi pada guru dan staf SIT Darul Fikri Makassar. Psikoedukasi adalah proses menyampaikan dan mengembangkan informasi secara edukatif kepada kelompok tertentu tentang topik psikologi yang umum atau informasi lain yang berpengaruh terhadap kesejahteraan psikososial masyarakat (Stuart, 2013). Kegiatan psikoedukasi yang dilaksanakan di SIT Darul Fikri Makassar diawali dengan melakukan *need assessment* menggunakan metode wawancara kepada 3 staf dari departemen umum serta penyebaran angket kepada 50 guru dan staf menggunakan metode *accidental sampling*. *Need assessment* adalah proses evaluasi yang digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan atau kekurangan dalam suatu situasi tertentu, dengan tujuan merumuskan langkah-langkah yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan tersebut (Royse et al., 2009). Dari hasil *need assessment* ditemukan bahwa sebagian besar guru dan staf merasa memiliki beban kerja yang tinggi. Maka dari itu, dilakukan penyebaran skala beban kerja yang diadaptasi dari (Al- Asqolaani, 2022) kepada 100 guru dan juga staf untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat beban kerja pada guru dan staf SIT Darul Fikri Makassar. Kemudian ditemukan hasil bahwa sebagian besar guru dan staf memiliki beban kerja yang tergolong tinggi, khususnya pada aspek *effort*. Sehingga permasalahan tersebut kemudian diangkat menjadi tema psikoedukasi yakni optimalkan potensi diri: meningkatkan *grit* dalam menghadapi tantangan kerja.

Kegiatan Psikoedukasi ini dilaksanakan pada hari Selasa, 29 April 2025 di SIT Darul Fikri Makassar dan dihadiri oleh 33 guru dan staf dari setiap departemen. Psikoedukasi



ini melibatkan penggunaan *pre-test* dan *post-test* guna mengevaluasi tingkat pemahaman guru dan staf sebelum dan sesudah penyampaian materi. *Pre-test* bertujuan untuk menilai pemahaman awal peserta terhadap topik yang akan dibahas, sementara *post-test* digunakan untuk mengukur sejauh mana pemahaman peserta setelah menerima materi (Matondang, 2009). Data yang diperoleh dari *pre-test* dan *post-test* kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *KATEG v.01* untuk proses kategorisasi, serta *SPSS* versi 25 untuk melakukan uji normalitas dan uji *Wilcoxon Signed Rank*. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data berdistribusi secara normal, sedangkan uji *Wilcoxon Signed Rank* digunakan untuk membandingkan dua sampel yang tidak berpasangan secara independen. Adapun tahapan dari pelaksanaan kegiatan psikoedukasi adalah sebagai berikut:

1. Pembukaan
Pada sesi ini, moderator mengawali kegiatan psikoedukasi dengan kata pembuka.
2. *Pre-test*
Pada sesi ini, moderator mengarahkan peserta untuk mengisi lembar *pre-test* yang telah dibagikan oleh panitia dengan batas durasi pengerjaan selama 10 menit.
3. Pemberian Materi
Pada sesi ini, moderator menyerahkan kegiatan kepada pemateri yakni Ibu St. Hadjar Nurul Istiqomah, S.Psi., M.Psi., Psikolog untuk memberikan materi psikoedukasi selama kurang lebih 45 menit dengan tema Optimalkan potensi diri: Meningkatkan *Grit* dalam menghadapi tantangan kerja.
4. Diskusi
Pada sesi ini moderator memberikan kesempatan kepada 2 peserta psikoedukasi untuk memberikan pertanyaan seputar materi yang telah disampaikan, kemudian pertanyaan tersebut dijawab langsung oleh pemateri.
5. *Post-test* dan evaluasi
Pada sesi ini, moderator mengarahkan peserta untuk mengisi lembar *post-test* dan evaluasi yang telah dibagikan oleh panitia dengan batas durasi pengerjaan selama 10 menit.
6. Penutup
Pada sesi ini, moderator memaparkan kesimpulan dari materi yang telah disampaikan dan menutup kegiatan psikoedukasi yang dilanjutkan dengan sesi pemberian sertifikat kepada pemateri dan sesi foto bersama dengan pemateri dan juga peserta.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada kegiatan Psikoedukasi yang bertema "Optimalkan potensi diri: Meningkatkan *grit* dalam menghadapi tantangan kerja". Psikoedukasi ini dilaksanakan secara *offline* dan dihadiri sebanyak 33 guru dan staf dari berbagai departemen di SIT Darul Fikri Makassar turut berpartisipasi dalam kegiatan psikoedukasi. Rincian deskriptif mengenai partisipan disajikan pada tabel berikut :



Tabel 1. Data Deskriptif Partisipan

No.	Inisial	Jenis Kelamin	Usia	Unit
1	M.P.L.	Perempuan	32 tahun	Guru TK
2	N.H.R.	Perempuan	27 tahun	Guru SMA
3	S.P.	Perempuan	36 tahun	Guru TK
4	A.	Laki-laki	33 tahun	Staf Umum
5	R.H.	Perempuan	30 tahun	Guru TK
6	Z.	Laki-laki	35 tahun	Staf Dirpen
7	A.	Laki-laki	38 tahun	Staf Dirpen
8	H.	Perempuan	28 tahun	Guru SD
9	I.	Perempuan	26 tahun	Guru SD
10	A.P.	Perempuan	25 tahun	Guru SD
11	A.H.	Perempuan	30 tahun	Guru SD
12	I.	Perempuan	29 tahun	Staf Umum
13	A.	Laki-laki	34 tahun	Guru SMA
14	S.	Laki-laki	37 tahun	Guru SMA
15	S.	Laki-laki	36 tahun	Guru SMP
16	K.A.	Laki-laki	31 tahun	Guru SD
17	M.I.	Laki-laki	32 tahun	Guru SMP
18	I.	Laki-laki	27 tahun	Guru SD
19	A.	Laki-laki	33 tahun	Guru SMP
20	A.F.A.	Perempuan	35 tahun	Guru SMP
21	H.M.A.	Perempuan	26 tahun	Guru SMA
22	M.K.	Perempuan	30 tahun	Guru SMP
23	N.H.	Perempuan	29 tahun	Gu ru SD
24	N.	Perempuan	28 tahun	Staf Umum
25	N.	Perempuan	25 tahun	Guru TK
26	Y.S.	Perempuan	36 tahun	Guru SD
27	A.A	Perempuan	32 tahun	Guru TK
28	F.	Perempuan	31 tahun	Guru SMA
29	M.	Perempuan	33 tahun	Guru TK
30	M.N.	Laki-laki	27 tahun	Staf Umum
31	D.	Perempuan	38 tahun	Guru TK
32	N.I.	Laki-laki	29 tahun	Staf Dirpen
33	M.N.	Laki-laki	26 tahun	Staf Dirpen

Setelah memperoleh data deskriptif dari partisipan, kegiatan psikoedukasi ini menerapkan penormaan menggunakan kategori hipotetik, yang mencakup nilai terendah, nilai tertinggi, rata-rata, dan standar deviasi, serta melakukan analisis terhadap perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* berdasarkan skala yang disusun dari respons partisipan. Proses kategorisasi ditampilkan dalam bentuk tabel dan dianalisis menggunakan rumus yang mempertimbangkan nilai minimum dan maksimum skala, rata-rata, serta standar deviasi. Penormaan ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak yang dikembangkan oleh (Widhiarso, 2020). Berikut adalah kategori hipotetik yang menggambarkan perbedaan hasil *pre-test* dan *post-test* partisipan.



Tabel 2. Kategorisasi data hipotetik *pre-test* dan *post-test*

No.	Inisial	Pre-Test		Post-Test		Keterangan
		Skor	Kategori	Skor	Kategori	
1	M.P.L.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
2	N.H.R.	3	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
3	S.P.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
4	A.	2	Rendah	6	Sedang	Meningkat
5	R.H.	4	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
6	Z.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
7	A.	3	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
8	H.	5	Tinggi	6	Sedang	Menurun
9	I.	4	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
10	A.P.	3	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
11	A.H.	2	Rendah	6	Sedang	Meningkat
12	I.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
13	A.	2	Rendah	7	Tinggi	Meningkat
14	S.	5	Tinggi	6	Sedang	Menurun
15	S.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
16	K.A.	3	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
17	M.I.	3	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
18	I.	4	Sedang	6	Tinggi	Meningkat
19	A.	4	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
20	A.F.A.	5	Tinggi	6	Sedang	Menurun
21	H.M.A.	1	Rendah	7	Tinggi	Meningkat
22	M.K.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
23	N.H.	2	Rendah	6	Sedang	Meningkat
24	N.	5	Tinggi	6	Sedang	Menurun
25	N.	4	Sedang	5	Sedang	Meningkat (skor)
26	Y.S.	2	Rendah	6	Sedang	Meningkat
27	A.A	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
28	F.	3	Sedang	7	Tinggi	Meningkat
29	M.	4	Sedang	6	Sedang	Meningkat (skor)
30	M.N.	2	Rendah	6	Sedang	Meningkat
31	D.	5	Tinggi	7	Tinggi	Meningkat (skor)
32	N.I.	5	Tinggi	6	Sedang	Menurun
33	M.N.	5	Tinggi	7	Tinggi	Meningkat (skor)
Jumlah		118		209		
Rata - Rata		3,58		6,33		

Hasil kategorisasi data hipotetik menunjukkan bahwa terjadi peningkatan pemahaman *grit* pada sebagian besar karyawan setelah mengikuti psikoedukasi. Rata-rata skor meningkat dari 3,58 pada *pre-test* menjadi 6,33 pada *post-test*, dan tidak ada lagi peserta yang berada pada kategori rendah setelah pelaksanaan program psikoedukasi. Sebagian besar peserta mengalami peningkatan, baik dalam hal skor maupun kategori, meskipun terdapat lima peserta yang mengalami penurunan. Secara umum, data tersebut mengindikasikan bahwa psikoedukasi yang dilakukan cukup efektif dalam meningkatkan pemahaman dan sikap terkait *grit* pada karyawan.

Untuk memperkuat hasil temuan maka dilanjutkan melakukan uji statistik yaitu *Wilcoxon Rank*. Sebelum dilakukan uji *Wilcoxon Rank* maka perlu dilakukan uji normalitas data terlebih dahulu. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil sudah mewakili populasi secara layak, sehingga temuan penelitian dapat digeneralisasikan (Hadi, 2001). Adapun hasil uji normalitas sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

	<i>Pre Test</i>	<i>Pos Test</i>
N	33	33
Shapiro-Wilk W	0.885	0.704
Shapiro-Wilk p	0.002	< .001

Hasil uji normalitas menggunakan *Shapiro-Wilk* menunjukkan bahwa data *pre-test* memiliki nilai p sebesar 0,002 dan data post-test memiliki nilai p kurang dari 0,001. Karena kedua nilai p lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas tidak terpenuhi pada kedua kelompok data. Selanjutnya dilakukan uji statistik non parametrik yaitu *Wilcoxon rank*. Adapun hasil uji sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Non-Parametrik Wilcoxon

Z	-5.055 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000

Berdasarkan hasil uji statistik *Wilcoxon Signed Ranks Test* diperoleh nilai Z = -5.055 dengan signifikansi p = 0.000 (p < 0.05), yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pemahaman *grit* peserta sebelum dan sesudah mengikuti psikoedukasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa psikoedukasi yang diberikan berhasil meningkatkan tingkat pemahaman *grit* pada peserta, sehingga program tersebut dapat dianggap efektif dalam memperkuat ketekunan dan konsistensi terhadap tujuan peserta.


Gambar 1. Kegiatan Psikoedukasi

Seminar psikoedukasi bertajuk "*Optimalkan Potensi Diri: Meningkatkan Grit dalam Menghadapi Tantangan Kerja*" berlangsung secara langsung pada Selasa, 29 April



di SIT Darul Fikri Makassar. Kegiatan ini dihadiri oleh 33 peserta yang terdiri atas guru dan staf dari berbagai unit di lingkungan sekolah tersebut. Fokus utama seminar adalah menyoroti peran *grit* dalam dunia kerja, terutama dalam mencapai tujuan jangka panjang dan mengelola tantangan yang kompleks.

Kegiatan ini menunjukkan hasil positif terhadap pemahaman peserta, yang terlihat dari peningkatan skor pre-test rata-rata dari 3,58 menjadi 6,33 pada post-test. Uji Wilcoxon yang digunakan untuk menganalisis data menunjukkan perbedaan yang signifikan secara statistik ($p = 0,000 < 0,05$), yang mengindikasikan bahwa penyampaian materi berhasil meningkatkan pengetahuan peserta mengenai konsep *grit*. Diharapkan hasil ini dapat memotivasi peserta untuk menerapkan *grit* dalam aktivitas kerja sehari-hari sebagai upaya pengembangan diri.

Azzizah (2024) meneliti efektivitas pelatihan *growth mindset* dalam menumbuhkan *grit* pada remaja dengan perasaan rendah diri, dan mendapati bahwa intervensi tersebut terbukti efektif. Meskipun berbeda konteks, hasil tersebut memperkuat temuan bahwa edukasi psikologis mampu meningkatkan pemahaman individu terkait *grit*. Penelitian lain oleh Wastiani dan Parahyanti (2023) menemukan bahwa *grit* menjadi perantara dalam hubungan antara *growth mindset* dan keterlibatan kerja di kalangan guru sekolah penggerak XYZ. Temuan ini menunjukkan bahwa pemahaman yang lebih dalam tentang *grit* berkaitan dengan meningkatnya keterlibatan kerja dan kinerja individu, sejalan dengan tujuan dari seminar yang dilaksanakan.

Selain itu, meta-analisis oleh Anindhya & Yudiarso (2022) mengungkapkan adanya hubungan positif antara *grit* dan kepuasan kerja. Individu dengan tingkat *grit* tinggi cenderung merasa lebih puas dalam pekerjaan mereka. Hal serupa juga ditemukan oleh Hestningsih & Kusumiati (2022), yang mencatat adanya korelasi signifikan antara *grit* dan kesejahteraan subjektif pada guru honorer. Ini menegaskan bahwa pengembangan *grit* berdampak tidak hanya pada produktivitas kerja, tetapi juga pada aspek kesejahteraan psikologis individu.

Secara keseluruhan, seminar yang diikuti oleh 33 tenaga pendidik dan karyawan SIT Darul Fikri Makassar ini mampu meningkatkan pemahaman peserta terkait pentingnya *grit* dalam dunia kerja. Peningkatan tersebut tercermin dari hasil pre-test dan post-test yang signifikan secara statistik. Efektivitas ini selaras dengan berbagai studi yang menunjukkan bahwa edukasi dan pelatihan psikologis dapat memperkuat *grit*, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja, keterlibatan kerja, dan kesejahteraan individu dalam lingkungan profesional.

SIMPULAN

Dari hasil Psikoedukasi tentang *grit* yang diberikan kepada para guru dan staf SIT Darul Fikri Makassar berhasil meningkatkan pemahaman mereka tentang pentingnya ketekunan dan semangat pantang menyerah dalam bekerja. Hal ini terlihat dari peningkatan nilai setelah pelatihan dan hasil uji statistik yang menunjukkan perubahan yang signifikan. Dengan diadakannya psikoedukasi bisa memberikan dampak positif dan menjadi cara yang efektif untuk memperkuat mental dan semangat kerja di lingkungan pendidikan

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, R., Nur'aini, S., Nazla, L., Hanapiah, S., & Marlina, L. (2023). Era digital: tantangan dan peluang dalam dunia kerja. *Journal of Economics and Business*, 1(1), 1-8. <https://doi.org/10.61994/econis.v1i1.138>



- Aini, A., Utari, D., Fithri, N. K., & Hardy, F. R. (2021). Hubungan kebisingan dan beban kerja mental dengan stres kerja di PT. DURAQUIPT CEMERLANG. *Journal of Community Mental Health and Public Policy*, 4(1), 37-48. <https://doi.org/10.51602/cmhp.v4i1.62>
- Al- Asqolaani, A. M. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Sabar Terhadap Work Life Balance*. Fakultas Psikologi Universitas Negeri Syarif Hidayatullah .
- Anindhyta, C. K., & Yudiarso, A. (2022). Korelasi antara grit dan kepuasan kerja : studi meta-analisis. *Psycho Idea*, 20(2), 184. <https://doi.org/10.30595/psychoidea.v20i2.12697>
- Azzizah, S. N. (2024). *Efektivitas pelatihan growth mindset dalam meningkatkan grit pada remaja yang mengalami perasaan inferioritas* [Undergraduate thesis]. UIN Sunan Gunung Djati.
- Dayatri, N. F., & Salendu, A. (2022). The Role of GRIT as a Moderator of the Relationship Between Job Insecurity and Job Involvement for Employees Affected by Covid-19. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 11(1), 45-53. <https://doi.org/10.21009/JPPP.111.07>
- Fitriani, H., Muliaman, A., & Zahara, S. R. (2023). Penguatan kompetensi pemuda melalui pelatihan public speaking dalam menghadapi tantangan kerja pada era revolusi industri 4.0 di desa Uteun Geulinggang Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Vokasi*, 7(1), 77. <https://doi.org/10.30811/vokasi.v7i1.3340>
- Hadi, S. (2001). *Statistik*. Cetakan ke-5. Andi Yogyakarta.
- Hestningsih, E., & Kusumiati, R. Y. (2022). Hubungan antara grit dengan subjective well-being pada guru honorer. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(2), 227-234.
- Hestningsih, E., & Kusumiati, R. Y. E. (2022). Hubungan antara Grit dengan Subjective Well-Being pada Guru Honorer. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Indonesia*, 7(2), 1-8.
- Matondang, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Program Pascasarjana Unimed.
- Muhibbin, M. A., & Suryanto, S. (2020). Model Grit Pada Guru Shadow (Studi Fenomenologi Mengenai Grit Pada Guru Shadow di Sekolah Inklusi). *Prosiding Seminar Nasional 2020 Fakultas Psikologi Umby*, 1-11.
- Pratama, S. I., & Prahara, S. A. (2023). Karyawan Milenial: Grit dan Prokrastinasi Kerja. *PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi)*, 18(2), 138. <https://doi.org/10.30587/psikosains.v18i2.6298>
- Puspita, A., & Kusumaputri, E. S. (2021). Peran grit terhadap burnout dengan moderator perbedaan jenis kelamin pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(2), 175-193. <https://doi.org/10.14421/jpsi.v9i2.2255>
- Ramadhiyanti, A. A., & Salendu, A. (2022). Peran Grit sebagai Moderator Hubungan Antara Ketidakamanan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Terdampak Kebijakan Covid-19. *Efektor*, 9(1), 155-168. <https://doi.org/10.29407/e.v9i1.17084>
- Rotinsulu, Y. C., Lengkong, V. P. K., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Work-family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Pada Bank BNI KC Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 12(1), 1017-1027.
- Royse, D., Tindall, M. S., Badger, K., & Webster, J. M. (2009). *Need Assesment*. Pers Universitas Oxford.
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Peran grit dan self efficacy terhadap work engagement pada tenaga kesehatan rumah sakit. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 5(2), 285-304. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v5i2.671>



- Stuart, G. W. (2013). *Principles and Practice of Psychiatric Nursing*. Elsevier Inc.
- Wastiani, R., & Parahyanti, E. (2023). Grit sebagai mediator pengaruh growth mindset terhadap work engagement pada guru di sekolah penggerak XYZ. *Jurnal Psikologi Terapan Dan Pendidikan*, 5(2), 182. <https://doi.org/10.26555/jptp.v5i2.26971>
- Widhiarso, W. (2020). *KATEG: Program Bantu Analisis Kategorisasi Skor*. . Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Yesica, S., & Rostiana, R. (2023). Pengaruh grit dan budaya organisasi terhadap kinerja dengan keterikatan kerja sebagai mediator pada perusahaan XYZ. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(6), 1295-1304. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v7i6.27261>

CC BY-SA 4.0 (Attribution-ShareAlike 4.0 International).

This license allows users to share and adapt an article, even commercially, as long as appropriate credit is given and the distribution of derivative works is under the same license as the original. That is, this license lets others copy, distribute, modify and reproduce the Article, provided the original source and Authors are credited under the same license as the original.

