



KORELASI ANTARA *GRIT* DAN KEPUASAN KERJA : STUDI META-ANALISIS

THE CORRELATION BETWEEN GRIT AND JOB SATISFACTION : META-ANALYSIS STUDIES

Oleh :

Citha Kusuma Anindhyta¹
Ananta Yudianto²

ABSTRACT

Submitted:
18 – 04 - 2022

Revision:
29 – 09 - 2022

Accepted:
24 – 10 - 2022

Job satisfaction was one of the important aspect on the sustainability of the company. However, some of employees were not satisfied while working, therefore it could be impacted on overworked stress, decreased performance, and turnover. Previous studies stated that grit was one of personality aspect that could predicted job satisfaction among employees. This study aims to explain the role of grit on job satisfaction through meta-analysis method. This study reviewed 9 researches journals with 2.692 relevant respondents. The result of this research showed a small effect size correlation of 0.293 (95% CI= 0.166 – 0.42), $p < 0.00$. The heterogeneity (I^2) was 90.72% and egger bias $p = 0,919$ suggested no bias publication of this study. The result suggested there were other variables than grit that had more correlation with job satisfaction. The limited amount of previous studies and several difference measuring instruments affected the correlation result of the study, so it is necessary to be careful with application of the research result. Future research should consider the use of similar measuring instruments to measure the two variables.

Keywords: *Grit; Job Satisfaction; Meta-Analysis*

ABSTRAK

Kepuasan kerja adalah salah satu aspek yang penting dalam keberlangsungan perusahaan. Namun tidak semua pegawai merasakan adanya kepuasan ketika bekerja, sehingga dapat berdampak pada tingginya stres kerja, menurunnya performa kerja, hingga *turnover*. Berbagai penelitian menyatakan bahwa *grit* merupakan salah satu aspek kepribadian yang dapat memprediksi adanya kepuasan bekerja pada pegawai. Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan korelasi *grit* terhadap kepuasan kerja melalui metode meta-analisis. Penelitian menggunakan 9 jurnal yang melibatkan 2.692 responden yang relevan untuk dilakukan melalui uji statistik. Hasil dari penelitian ini adalah nilai *effect size* yaitu sebesar 0,293 (95% CI = 0,166 – 0,42), $p < 0,001$. Heterogenitas (I^2) yaitu sebesar 90.72% dan *egger bias* pada meta- sebesar 0,919 sehingga tidak ada bias publikasi. *Grit* memiliki *small effect size* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa terdapat variabel-variabel lain selain *grit* yang lebih berkorelasi dengan dengan kepuasan kerja. Terbatasnya jumlah studi yang digunakan dan penggunaan alat ukur yang berbeda berpengaruh terhadap hasil korelasi dari penelitian ini, sehingga perlu berhati-hati dalam proses mengaplikasikan hasil penelitian. Penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan penggunaan alat ukur yang serupa dalam mengukur kedua variabel.

Kata kunci: *Grit; Kepuasan Kerja; Meta-Analisis*

¹ Citha Kusuma Anindhyta, Universitas Surabaya, s154121013@student.ubaya.ac.id (Corresponding Author)

² Ananta Yudianto, Universitas Surabaya, yudianto@hotmail.com

PENDAHULUAN

Kepuasan kerja pada pegawai merupakan salah satu indikasi adanya lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki performa kerja yang lebih baik, adanya keterikatan kerja, dan juga lebih memiliki komitmen organisasi (Gustari & Widodo, 2021). Selain itu berdasarkan penelitian terdahulu, kepuasan kerja juga dapat berkorelasi pada kesuksesan karir seseorang (Danner et al., 2020; Lechner et al., 2019). Kepuasan kerja adalah suatu kondisi psikologis yang diasosiasikan dengan cara seseorang menerima, memikirkan, dan merasakan pekerjaan mereka sehingga dapat berpengaruh terhadap perilaku serta sikap pegawai ketika bekerja (Javed et al., 2014). Namun berdasarkan survei yang dilakukan oleh Jobstreet pada 17,623 responden di Indonesia di tahun 2014, sebesar 73% pegawai tidak puas terhadap pekerjaannya (Jobstreet, 2014). Data lain yang dikutip dari Dale Carnegie (2016), hanya 24% pegawai USA yang sangat puas dengan pekerjaannya dan sebesar 48% pegawai cukup puas (Hamilton, 2017).

Jika banyak pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, tentu akan berdampak secara negatif pada perusahaan. Pegawai mengalami kepuasan kerja yang rendah, maka produktivitas akan berkurang dan dapat menyebabkan *burnout* (Kim & Lee, 2022; Kwon, 2021; Moen & Olsen, 2020). Hal ini tentu akan berdampak pada perusahaan seperti tingginya ketidakhadiran pegawai dan tingginya *turnover* yang menyebabkan produktivitas perusahaan menjadi tidak optimal dan kurangnya efektivitas kinerja pada perusahaan (Javed et al., 2014; Sellers et al., 2019).

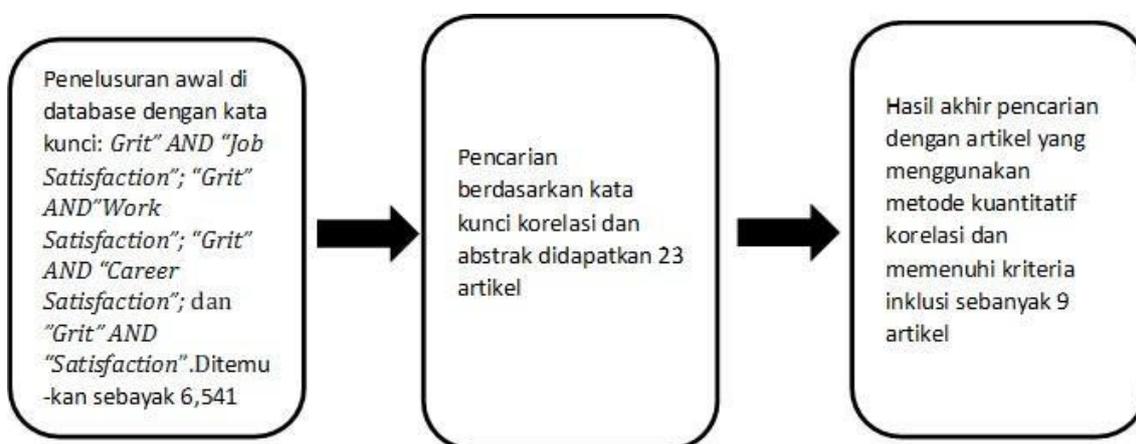
Grit menurut beberapa penelitian terdahulu dapat menjadi faktor dalam diri seseorang yang memprediksi adanya kepuasan kerja (Duckworth et al., 2007; Gustari & Widodo, 2021). *Grit* menurut Duckworth (2007) adalah ketekunan dan gairah yang kuat dalam mencapai tujuan jangka panjang. Seseorang dengan *grit* yang baik dikarakteristikan dengan adanya sikap jarang menyerah dalam mencapai tujuan, bekerja keras, dan tidak mudah untuk tertarik hingga beralih ke tujuan yang lain ketika ada hambatan (Duckworth et al., 2007; Fabelico & Afalla, 2020; Kwon, 2021). Pada penelitian terdahulu, *grit* mampu memprediksi kesuksesan dan pencapaian yang memuaskan di berbagai bidang seperti pendidikan maupun lingkungan pekerjaan, selain itu *grit* juga seringkali dikaitkan dengan kesejahteraan subyektif (Credé et al., 2017; Hou et al., 2021; Jachimowicz et al., 2018; Moen & Olsen, 2020).

Terdapat kontradiksi hasil pencarian dari hubungan *grit* terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa *grit* berkorelasi secara positif terhadap kepuasan kerja (Jordan et al., 2018; Lee et al., 2021). Namun, pada hasil penelitian lain mengatakan bahwa *grit* tidak memiliki keterkaitan dengan kepuasan kerja (Clark et al., 2019; Reed et al., 2012; Vainio & Daukantaitė, 2016). Kondisi inkonsistensi yang terjadi dapat menyebabkan permasalahan ketika melakukan konstruksi suatu teori atau ketika hendak dijadikan sebagai landasan dalam mengambil keputusan.

Adanya inkonsistensi dari hasil penelitian terdahulu yang mendorong peneliti untuk melakukan kajian secara meta-analisis. Penelitian akan dilakukan dengan cara meneliti korelasi antara *grit* terhadap kepuasan kerja. Tujuan dari meta-analisis ini adalah untuk menjelaskan korelasi antara *grit* terhadap kepuasan kerja dengan melakukan kajian secara meta-analisis dan meningkatkan kekuatan statistik (*statistical power*) dengan melakukan perhitungan dari *effect size* korelasi pada penelitian-penelitian terdahulu terkait *grit* dan kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah meta-analisis, yaitu metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada bukti empiris yang berasal dari penelitian-penelitian terdahulu (Pigott, 2012). Pada penelitian ini, ditentukan terlebih dahulu variabel yang hendak diteliti, yaitu *grit* dan kepuasan kerja. Kemudian, penelitian dilakukan dengan melakukan pencarian pada beberapa database dan melakukan pensortiran berdasarkan pedoman tinjauan sistematik PRISMA. Adapun database yang digunakan adalah *AtlantisPress*, *Emerald*, *Science Direct*, *Springer*, dan *Taylor & Francis* dengan menggunakan kata kunci “*Grit*” AND “*Job Satisfaction*”; “*Grit*” AND “*Work Satisfaction*”; “*Grit*” AND “*Career Satisfaction*”; dan “*Grit*” AND “*Satisfaction*”. Kriteria inklusi yang digunakan dalam penelitian yaitu: (1) Penelitian merupakan *research article*; (2) Penelitian yang dilakukan dalam jangka waktu 10 tahun terakhir (2011-2021); (3) Terdapat nilai korelasi (*Pearson r*) dan mencantumkan jumlah responden (N); dan (4) Menggunakan bahasa Inggris. Meta-analisis adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Skema penelusuran terkait penelitian terdahulu terlampir pada Gambar 1.



Gambar 1. Proses Penelusuran Penelitian Terdahulu

Pengolahan data dilakukan menggunakan *software* Jamovi 1.6.6 (Jamovi, 2020) untuk melihat *effect size* yang dapat diketahui melalui nilai korelasi (*r*) dan ukuran sampel (N). *Effect size* pada meta-analisis merupakan indeks kuantitatif yang dapat dipakai untuk merangkum hasil penelitian dan hubungan antar variabel pada masing-masing penelitian terdahulu juga tercermin melalui *effect size* (Pigott, 2012). Pada penelitian ini, hasil dapat dilihat melalui *effect size* dari sejumlah 9 penelitian terdahulu yang memenuhi kriteria inklusi. Selain itu, *effect size* korelasi antara *grit* dan kepuasan kerja. Data pada penelitian-penelitian terdahulu yang dicantumkan pada pengolahan data di *Jamovi* adalah: data penulis, tahun terbit, jumlah responden di tiap penelitian (N), dan hasil uji korelasi.

Pada bagian hasil uji analisis, terdapat beberapa hal yang dilihat untuk mengetahui *weighted effect size*, inkonsistensi (I^2), dan indikator bias. Kategori pada nilai *effect size*, yaitu: *Small effect size* memiliki nilai < 0.3; Rentang nilai 0.3 hingga 0.5 termasuk dalam *medium effect size*; serta nilai >0.5 termasuk dalam *large effect size* (McLeod, 2019). *Egger's bias* digunakan sebagai indikator terjadinya bias pada penelitian terdahulu yang digunakan. Nilai bias dikategorikan sebagai signifikan apabila <0.05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian meta-analisis, dibutuhkan minimal 2 penelitian terdahulu yang memenuhi kriteria untuk dapat dilakukan analisis (Egger et al., 1997; Pigott, 2012; Valentine et al., 2010). Hal ini karena meta-analisis merupakan penggabungan dari berbagai hasil penelitian terdahulu sehingga hasilnya akan meningkatkan kemampuan dari generalisasi dan *power* statistika (Pigott, 2012). Penelitian ini melibatkan 9 jurnal yang memenuhi syarat inklusi dengan jumlah total responden sebanyak 2.692. Berdasarkan data yang terkumpul dari penelitian terdahulu, diperoleh responden dari berbagai negara, yaitu: Amerika Serikat, Inggris, Romania, Swedia, Korea Selatan, dan Indonesia. Responden pada penelitian-penelitian terdahulu berasal dari berbagai macam bidang pekerjaan dengan latar belakang pendidikan yang beraneka ragam pula.

Hasil analisis statistik untuk melihat heterogenitas data didapatkan dari nilai inkonsistensi (I^2) yaitu sebesar 90.72%. *Random effect model* digunakan dalam analisis selanjutnya karena nilai inkonsistensi yang tinggi. Nilai *effect size* (r) yang diperoleh pada penelitian ini yaitu sebesar 0.293 (95% CI = 0.166 – 0.42), $p < .001$. *Effect size* yang termasuk dalam kategori *small* mengindikasikan bahwa *grit* kurang memiliki korelasi terhadap kepuasan kerja. Nilai *egger bias* pada meta-analisis ini sebesar 0.919. Berdasarkan nilai *egger bias* yang diperoleh, penelitian terdahulu yang dilibatkan dalam penelitian ini cukup dapat memberikan keseluruhan gambar penelitian tanpa adanya bias publikasi. Hasil dari penelitian terdahulu yang mencantumkan jumlah sampel, koefisien korelasi, dan CI tercantum pada tabel 1.

Hasil dari uji statistik pada penelitian meta-analisis dengan menggunakan software *Jamovi* ini adalah *small effect size* pada korelasi antara *grit*. Kecilnya korelasi antara *grit* dengan kepuasan kerja dapat disebabkan korelasi sifatnya bidireksional sehingga *grit* bisa menjadi variabel independen atau sebaliknya yaitu variabel dependen (Meriac et al., 2015). Artinya bahwa tingginya level dimensi-dimensi yang terdapat pada *grit* seperti kegigihan (*perseverance*) dan konsistensi minat (*consistency of interest*) dapat diprediksi juga oleh kepuasan kerja (Dugan et al., 2019). Selain itu, kecilnya korelasi dapat disebabkan adanya beberapa variabel lain seperti etos kerja dan tipe kepribadian terindikasi memiliki korelasi lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai (Clark et al., 2019; Ion et al., 2017; Meriac et al., 2015).

Nilai inkonsistensi (I^2) yaitu sebesar 90.72% pada penelitian memiliki arti bahwa populasi penelitian bersifat heterogen pada 9 penelitian yang digunakan. Beragamnya populasi responden, alat ukur yang digunakan, dan variasi besaran *effect size* pada tiap penelitian dapat digunakan untuk meninjau heterogenitas. Selain itu, *effect size* yang beragam pada penelitian-penelitian yang diteliti dapat disebabkan oleh variasi data demografis, usia, karakteristik lainnya, dan alat ukur yang digunakan pada tiap penelitian, hal ini berarti bahwa karakteristik partisipan mempengaruhi besaran *effect size* (Petitti, 2001; Riley et al., 2011). Berdasarkan data besaran *effect size* dari 9 penelitian terdahulu, hasil *effect size* sebesar 0.293 (95% CI = 0.166 – 0.42), $p < .001$. Tidak terdapat bias publikasi pada penelitian ini. Terdapat penelitian dengan *effect size* korelasi medium dan korelasi kecil. Penelitian oleh Jordan et al (2017) menunjukkan *effect size* terbesar dengan kategori *medium to large effect size*. Sedangkan penelitian oleh Clark et al. (2019) dan Ion (2017) menunjukkan *effect size* terendah dengan kategori *small effect size*. Apabila dibandingkan, ketiga penelitian tersebut memiliki perbedaan pada karakteristik partisipan dan alat ukur terutama pada variabel kepuasan kerja. Hal yang menjadi persamaan dari tiga penelitian tersebut adalah alat ukur yang

berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Duckworth dalam mengukur *grit*.

Tabel 1.
Tabel Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Alat Ukur IV	Alat Ukur DV	Karakteristik Responden	N	r	Approximate 95% CI
1	Meriac, J.P., et al. (2015)	The Grit Short (Grit-S)	Michigan Organizational Assessment Scale	Mahasiswa di universitas Midwestern USA yang telah bekerja	322	0,09	-0.02 – 0.20
2	Vainio, M.M.; Daukantaitė (2015)	12-item Grit Scale	Satisfaction with Life Scale (Diener et al., 1985)	Mahasiswa Lund University yang telah bekerja	204	0,47	0.33 – 0.61
3	Ion, A, et al (2017)	12-item Grit Scale	Brief Job Satisfaction measure	Pekerja dewasa Romania	170	0,04	-0.11 – 0.19
4	Dugan, R., et al. (2018)	Duckworth et al. (2007) 5 items	Satisfaction measure	Pegawai dengan posisi <i>sales</i>	147	0,29	0.12 – 0.45
5	Jordan, S. L., et al. (2018)	The Grit Short (Grit-S)	Brayfield and Rothe (1951) 5 index item	Pegawai dengan jabatan staff & supervisor	526	0,51	0.42 – 0.60
6	Clark, R. S.; Clark, V. L. P. (2019)	The Grit Short (Grit-S)	The Career Satisfaction Scale (CSS)	Pekerja dewasa <i>full-time</i>	423	0,04	-0.06 – 0.14
7	Sellers, K, et al. (2019)	The Grit Short (Grit-S)	Self-reported Satisfaction	Perawat rumah sakit di pedesaan USA	436	0,31	0.22 – 0.40
8	Gustari, I.; Widodo (2021)	Based on Duckworth theory (2016)	Based on Luthan's theory	Dosen di beberapa daerah di Indonesia	230	0,40	0.27 – 0.53
9	Lee, M. H.; Hwang, Y. K; Lee, C. S. (2021)	The Grit Short (Grit-S)	Brayfield and Rothe (1951) 5 index item	Guru penitipan anak di Chungcheongnam, Korea	234	0,49	0.36 – 0.61

Pada beberapa penelitian dengan hasil kategori *medium to large size*, terdapat persamaan dari alat tes maupun karakteristik responden. Penelitian yang dilakukan oleh

Jordan, et al. (2017) memiliki persamaan alat ukur yang juga digunakan dalam penelitian Lee et al. (2021). Alat ukur yang digunakan dalam mengukur *grit* adalah The Grit Short (Grit-S) yang terdiri dari 8 skala item yang dikemukakan oleh Duckworth and Quinn's (2009) dan kepuasan kerja pada dua penelitian tersebut yaitu 5 indeks item yang dikemukakan oleh Brayfield and Rothe (1951). Selain alat ukur, persamaan lain pada kedua penelitian ini adalah responden yang rata-rata berusia sekitar 40 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya persamaan alat ukur dan rentang usia responden tersebut mempengaruhi hasil penelitian yang hampir serupa pada keduanya.

Pada penelitian-penelitian dengan hasil *small effect size*, mengindikasikan adanya variabel lain yang lebih berkorelasi dengan kepuasan kerja dibandingkan dengan *grit*. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Ion (2017) memaparkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan keterbukaan terhadap hal baru (*openness to new experience*) pada lima tipe kepribadian (*big five personality*) memiliki korelasi yang lebih baik dengan kepuasan kerja dibandingkan *grit*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Meriac et al. (2015) juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu bahwa etos kerja lebih dapat memprediksi kepuasan kerja dibandingkan dengan *grit*. Seseorang dengan level etos kerja yang tinggi akan lebih mementingkan adanya penghargaan intrinsik yang diperoleh dari pekerjaannya sehingga dapat merasakan kepuasan kerja (Meriac et al., 2015).

Berdasarkan hasil pada meta-analisis ini, diketahui bahwa kedua variabel tidak berkorelasi secara langsung. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Clark et al. (2019) bahwa adanya korelasi *indirect* antara *grit* dan kepuasan kerja melalui faktor seperti usia dan masa kerja. Hal ini juga didukung oleh karakteristik dari *grit* yang merupakan aspek non-kognitif yang dapat terus berkembang pada seseorang seiring dengan bertambahnya usia, seseorang yang memiliki level *grit* tinggi akan selalu berusaha untuk meningkatkan performanya karena ada ambisi untuk sukses (Ion et al., 2017). Faktor seperti usia responden dapat menyebabkan rendah atau tingginya *grit* dan juga kepuasan kerja. Hal ini tampak pada penelitian yang dilakukan oleh Gustari & Widodo (2021) dan Jordan et al (2018), responden yang berusia > 35 tahun cenderung memiliki *grit* yang lebih tinggi dibandingkan responden pada usia muda, sehingga pada penelitian yang memiliki rata-rata responden yang berusia >35 tahun dengan masa kerja > 5 tahun cenderung memiliki *grit* tinggi dan kepuasan kerja juga turut meningkat (Gustari & Widodo, 2021; Jordan et al., 2018; Lee et al., 2021). Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Meriac et al (2015), penelitian dilakukan terhadap responden dengan rata-rata usia 24 tahun dengan masa bekerja > 5 tahun dan hasil korelasi adalah *small effect size*. Hal ini mendukung pernyataan bahwa usia dan masa kerja dapat menjadi moderator dalam korelasi antara *grit* dan kepuasan kerja.

Berdasarkan pembahasan ini, terdapat kelemahan yang perlu dipertimbangkan oleh peneliti selanjutnya. Masih terbatasnya jumlah penelitian terdahulu terkait dengan topik korelasi *grit* dan kepuasan kerja. Hal ini menjadikan terbatasnya data yang diolah sehingga peneliti kurang memberikan gambaran yang luas dan dalam terkait korelasi *grit* dan kepuasan kerja. Kelemahan lain yaitu terkait dengan data demografis dan alat ukur yang heterogen sehingga peneliti perlu berhati-hati dalam proses generalisasi. Saran kepada peneliti selanjutnya yang melakukan meta-analisis dengan topik serupa, sebaiknya agar dapat mempertimbangkan untuk melakukan kontrol terhadap alat ukur dengan menggunakan alat ukur yang seragam pada kedua variabel dan dapat mempertimbangkan batasan spesifik pada kriteria karakteristik partisipan agar lebih

serupa antar penelitian-penelitian yang digunakan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *grit* dan kepuasan kerja memiliki korelasi *small effect size*. *Grit* adalah salah satu aspek penting yang berasal dari dalam diri dan berkorelasi dengan kesuksesan, namun, *grit* bukanlah hal yang utama dalam menentukan adanya kepuasan kerja. Kecilnya hubungan dari *grit* terhadap kepuasan kerja dapat disebabkan oleh adanya intervensi dari variabel moderator, korelasi sifatnya bidireksional, atau adanya variabel-variabel lain yang lebih berkorelasi dengan kepuasan kerja. Variabel lain yang lebih berkorelasi dengan kepuasan kerja antara lain seperti: situasi kerja, etos kerja, OCB, dan kepribadian pegawai. Selain itu, faktor seperti usia dan masa kerja juga berpengaruh terhadap *grit* dan kepuasan kerja.

Terbatasnya jumlah artikel penelitian terdahulu yang dikaji merupakan limitasi dari penelitian ini. Hal ini menyebabkan kurang kayanya kajian yang dilakukan. Saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian meta-analisis mendatang adalah untuk lebih dapat memperkaya jumlah artikel yang hendak dikaji serta memberikan kontrol terhadap faktor-faktor seperti usia, masa, kerja, dan alat ukur terutama mengenai terkait kepuasan kerja. Ada baiknya juga untuk penelitian selanjutnya dapat melakukan eksplorasi terhadap variabel-variabel lain yang mampu memprediksi adanya kepuasan kerja serta melakukan kontrol terhadap alat ukur yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Clark, R. S., Clark, P., & L., V. (2019). Grit within the Context of Career Success: a Mixed Methods Study. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 4(3), 91–111. <https://doi.org/10.1007/s41042-019-00020-9>
- Credé, M., Tynan, M. C., & Harms, P. D. (2017). Much Ado About Grit: A Meta-Analytic Synthesis of the Grit Literature. *Journal of Personality and Social Psychology*, 113(3), 492–511. <https://doi.org/10.1037/pspp0000102>
- Danner, D., Lechner, C. M., & Rammstedt, B. (2020). A Cross-national Perspective on the Associations of Grit with Career Success. *Compare*, 50(2), 185–201. <https://doi.org/10.1080/03057925.2019.1617110>
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Dugan, R., Hochstein, B., Rouziou, M., & Britton, B. (2019). Gritting Their Teeth to Close the Sale: the Positive Effect of Salesperson Grit on Job Satisfaction and Performance. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 39(1), 81–101. <https://doi.org/10.1080/08853134.2018.1489726>
- Egger, M., Smith, G. D., & Phillips, A. N. (1997). Meta-analysis: Principles and Procedures. *Bmj*, 315, 1533–1537. <https://doi.org/https://doi.org/10.1136/bmj.315.7121.1533>
- Fabelico, F. L., & Afalla, B. T. (2020). Perseverance and Passion in the Teaching Profession: Teachers' Grit, Self-Efficacy, Burnout, and Performance. *Journal of Critical Reviews*, 7(11), 108–119. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.11.17>
- Gustari, I., & Widodo, W. (2021). The Power of Grit on Lecturer's Job Satisfaction Through Affective Commitment. *Jurnal Konseling Dan Pendidikan*, 9(2), 218–225.
- Hamilton, C. (2017). *Dale Carnegie Study Reveals The Connection Between Leadership*

- Skills And Job Satisfaction*. Cision PR Newswire. <https://www.prnewswire.com/news-releases/dale-carnegie-study-reveals-the-connection-between-leadership-skills-and-job-satisfaction-300364541.html>
- Hou, X., Becker, N., & Hu, T. (2021). Do Grittier People Have Greater Subjective Well-Being? A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, November. <https://doi.org/10.1177/01461672211053453>
- Ion, A., Mindu, A., & Gorbănescu, A. (2017). Grit in the workplace: Hype or ripe? *Personality and Individual Differences*, *111*, 163–168. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.02.012>
- Jachimowicz, J. M., Wihler, A., Bailey, E. R., & Galinsky, A. D. (2018). Why Grit Requires Perseverance and Passion to Positively Predict Performance. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, *115*(40), 9980–9985. <https://doi.org/10.1073/pnas.1803561115>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions. *International Journal of Learning and Development*, *4*(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Jobstreet. (2014). *73% Karyawan Tidak Puas dengan Pekerjaan Mereka*. Jobstreet by Seek. <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/73-karyawan-tidak-puas-dengan-pekerjaan-mereka/>
- Jordan, S. L., Hochwarter, W. A., Ferris, G. R., & Ejaz, A. (2018). Work Grit as a Moderator of Politics Perceptions: Workplace Outcomes Relationships: A Three-Study Convergent Investigation. *Career Development International*, *23*(6–7), 576–594. <https://doi.org/10.1108/CDI-09-2018-0247>
- Kim, M. Y., & Lee, H. J. (2022). Does Grit Matter to Employees' Quality of Work Life and Quality of Life? The Case of the Korean Public Sector. *Public Personnel Management*, *51*(1), 97–124. <https://doi.org/10.1177/00910260211012713>
- Kwon, H. W. (2021). Are Gritty People Happier than Others?: Evidence from the United States and South Korea. *Journal of Happiness Studies*, *22*(7), 2937–2959. <https://doi.org/10.1007/s10902-020-00343-4>
- Lechner, C. M., Danner, D., & Rammstedt, B. (2019). Grit (Effortful Persistence) Can be Measured with a Short Scale, Shows Little Variation Across Socio-Demographic Subgroups, and is Associated with Career Success and Career Engagement. *PLoS ONE*, *14*(11), 1–29. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0224814>
- Lee, M. H., Hwang, Y. K., & Lee, C. S. (2021). The Effect of Job Stress, Emotional Commitment, and Job Satisfaction on Child-Care Center Teachers' Turnover Intention: The Moderated Mediation Effect of Grit. *European Journal of Molecular and Clinical Medicine*, *8*(2), 1570–1584. <https://www.embase.com/search/results?subaction=viewrecord&id=L2011094433&from=export>
- McLeod, J. (2019). *An introduction to counselling and psychotherapy: Theory, research and practice* (6th Editio). Open University Press.
- Meriac, J. P., Slifka, J. S., & LaBat, L. R. (2015). Work Ethic and Grit: An Examination of Empirical Redundancy. *Personality and Individual Differences*, *86*, 401–405. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.07.009>
- Moen, F., & Olsen, M. (2020). Grit: A Unique Protective Factor of Coaches Well-Being and Burnout? *New Ideas in Psychology*, *59*(February), 100794. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2020.100794>
- Petitti, D. B. (2001). Approaches to Heterogeneity in Meta-Analysis. *Statistics in*

Citha Kusuma Anindhyta, Ananta Yudianto. *Studi Meta-Analisis: Korelasi Antara Grit dan Kepuasan Kerja*

Medicine, 20(23), 3625–3633. <https://doi.org/10.1002/sim.1091>

- Pigott, T. D. (2012). Statistics for Social and Behavioral Sciences: Advances in Meta-Analysis. In *Statistics*. Springer.
- Reed, A. J., Schmitz, D., Baker, E., Nukui, A., & Epperly, T. (2012). Association of “Grit” and satisfaction in rural and nonrural doctors. *Journal of the American Board of Family Medicine*, 25(6), 832–839. <https://doi.org/10.3122/jabfm.2012.06.110044>
- Riley, R. D., Higgins, J. P. T., & Deeks, J. J. (2011). Interpretation of Random Effects Meta-Analyses. *Bmj*, 342(7804), 964–967. <https://doi.org/10.1136/bmj.d549>
- Sellers, K., Riley, M., Denny, D., Rogers, D., Havener, J.-M., Havener, T., & Gomez-Di Cesare, C. (2019). Retention of Nurses in a Rural Environment: The Impact of Job Satisfaction, Resilience, Grit, Engagement, and Rural Fit. *Online Journal of Rural Nursing and Health Care*, 19(1).
- Vainio, M. M., & Daukantaitė, D. (2016). Grit and Different Aspects of Well-Being: Direct and Indirect Relationships via Sense of Coherence and Authenticity. *Journal of Happiness Studies*, 17(5), 2119–2147. <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9688-7>
- Valentine, J. C., Pigott, T. D., & Rothstein, H. R. (2010). How Many Studies Do You Need? A Primer on Statistical Power for Meta-Analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 35(2), 215–247. <https://doi.org/10.3102/1076998609346961>