

PERAN GRIT TERHADAP *TASK PERFORMANCE* PADA TENAGA PENJUAL DI WILAYAH JABODETABEK

Rizka Nafi Thalia¹
Nabilah Khansa Giartriweni²
Paramitha Mudita Sumantri³
Risa Ivanka⁴
Kiky Dwi Hapsari Saraswati⁵

^{1,2,3,4,5}Fakultas Psikologi Universitas Tarumanagara, Jakarta, Indonesia
Email: kikys@psi.untar.ac.id

ABSTRAK

Persaingan bisnis yang ketat membuat perusahaan harus mengembangkan strategi penjualan melalui tenaga penjual yang dimiliki. Tenaga penjual merupakan penghubung antara penjual dengan pelanggan, baik secara langsung maupun *online*. Grit menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh tenaga penjual untuk mempertahankan *task performance*. *Grit* merupakan ketekunan dan semangat individu untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *grit* terhadap *task performance* pada tenaga penjual di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausalitas dengan partisipan berjumlah 75 tenaga penjual yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, yaitu *Individual Work Performance: Task Performance* yang dikembangkan oleh Koopmans *et al.* dan *Grit-O Scale* yang dikembangkan oleh Duckworth *et al.* Uji regresi dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Hasil analisis data menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,462 ($R = 0,462$) dengan taraf signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel *grit* terhadap *task performance*. Artinya semakin tinggi *grit*, maka akan semakin tinggi pula *task performance* para tenaga penjual. Besaran peran yang diberikan *grit* terhadap *task performance* pada tenaga penjual di wilayah Jabodetabek sebesar 21,3%, sementara 79,7% sumbangan terhadap *task performance* pada tenaga penjual dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: *Grit*, *Task performance*, Tenaga Penjual

ABSTRACT

Intensifying business competition forces companies to formulate sales strategies through their sales force. Salesperson are liaison between sellers and customers, both in person and online. Grit is an important aspect that salespeople need to have to maintain task performance. Grit is persistence and perseverance to achieve long-term goals. This study aims to determine the role of grit on task performance in salesperson in the Jabodetabek. The research method used a causality associative quantitative methods research with 75 salesperson working in the Jabodetabek area as participants. Data was collected using questionnaires, namely Individual Work Performance: Task Performance developed by Koopmans et al. the Grit-O Scale developed by Duckworth et al. Regression test was conducted to determine the relationship between variables. Data analysis revealed a coefficient value of 0.462 ($R = 0.462$) and a significance level of 0.000 ($p < 0.05$) which indicates there is positive and significant influence of grit towards task performance. The higher the grit, the better the salesperson's task performance. The magnitude of the role given by grit to the task performance of salesperson in the Jabodetabek area is 21.3%, while 79.7% of the contribution to task performance of salesperson is influenced by other factors.

Keywords: Grit, Task Performance, Salesperson

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang semakin ketat, mengharuskan perusahaan untuk membuat strategi-strategi yang dapat membantu dalam menghadapi persaingan ini. Salah satu strategi yang dapat digunakan oleh perusahaan dalam mencapai keberhasilan adalah sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam hal ini, tenaga penjual menjadi salah satu sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan (Meda, 2017). Menurut Sase *et al.*, (2015) keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan pokok seperti laba dan peningkatan penjualan seringkali dikaitkan dengan kinerja perusahaan. Beberapa langkah yang dapat dilakukan perusahaan adalah dengan meningkatkan penetrasi pasar dan meningkatkan kualitas pelayanan melalui tenaga penjualnya. Tenaga penjual atau *salesperson* dapat diartikan sebagai lengan atau penghubung antara dua orang (penjual dengan pelanggan), baik secara langsung, teks, video, email, maupun sosial media lainnya (Kotler & Armstrong, 2021). Dengan adanya tenaga penjual, perusahaan dapat memperoleh informasi mengenai perkembangan pasar secara langsung serta mengenali tren-tren baru yang dapat digunakan untuk kepentingan bisnis perusahaan (Utomo, 2019).

Sebagai perwakilan dari perusahaan, tenaga penjual berperan dalam mencari dan berkomunikasi dengan pelanggan untuk nantinya dapat memberikan informasi tentang produk dan layanan yang disediakan oleh perusahaan. Tenaga penjual juga bertanggung jawab untuk menyusun strategi penjualan hingga mencari tahu permasalahan yang dimiliki pelanggan dan memberikan penawaran yang sesuai. Hal ini dilakukan dengan tujuan agar hubungan baik antara pihak penjual dan pelanggan tetap terjaga (Novita *et al.*, 2022). Tenaga penjual juga menjadi pihak yang memegang peran penting dalam memenuhi target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan. Tuntutan kerja yang dimiliki tenaga penjual juga semakin kompleks dengan adanya persaingan yang timbul dari globalisasi, perubahan pasar yang berkelanjutan, hingga meningkatnya ekspektasi pelanggan (Jones *et al.*, 2007). Tuntutan kerja tersebut dapat menjadi tekanan tersendiri bagi tenaga penjual sehingga dapat berpengaruh pada angka *turnover* tenaga penjual dan juga kinerja dalam bekerja (Sunder *et al.*, 2017).

Individual work performance merupakan perilaku yang relevan terhadap tujuan dari suatu organisasi (Campbell, 1990). *Individual work performance* memiliki empat dimensi, yaitu *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance*, dan *counterproductive work behavior*. Menurut Koopmans, *et al.* (2011) *task performance* merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaan utama, kecakapan teknis atau kinerja peran. Hal ini mencakup, kuantitas dan kualitas kerja, serta pengetahuan pekerjaan. *Task performance* dapat dilihat dari beberapa indikator seperti penyelesaian tugas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, keterampilan, pengetahuan pekerjaan, memperbarui pengetahuan, bekerja secara akurat dan rapi, perencanaan dan pengorganisasian administrasi, pengambilan keputusan, pemecahan masalah, komunikasi lisan dan tertulis (Koopmans *et al.*, 2011).

Motowidlo & Scotter (1994) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *task performance* mencakup dua kelas perilaku. Satu diantaranya merupakan aktivitas yang

mengubah suatu bahan baku yang nantinya disediakan menjadi barang maupun jasa yang diproduksi oleh organisasi. Kelas perilaku lainnya merupakan kegiatan yang memelihara teknis dengan memperhatikan detail lain seperti fungsi perencanaan, koordinasi, pengawasan, dan fungsi staf. Berdasarkan pernyataan ini, *task performance* dikatakan memiliki hubungan langsung dengan teknis organisasi baik dalam hal menjalankan proses maupun dalam hal pemeliharaan teknis. Oleh karena itu, *task performance* sangatlah penting bagi individu untuk dapat berperan langsung dalam suatu organisasi.

Dalam menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan *task performance*, *grit* menjadi aspek penting yang perlu dimiliki oleh tenaga penjual. Menurut Duckworth, *et al.* (2007) *Grit* merupakan ketekunan dan semangat individu untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang. *Grit* membuat individu untuk tetap bekerja keras dalam menghadapi suatu tantangan, serta berusaha untuk mempertahankan semua usaha dan minat selama bertahun-tahun meskipun mengalami kegagalan dan kesulitan dalam proses yang dijalaninya (Duckworth *et al.*, 2007).

Individu dengan *grit* tinggi cenderung menjadi seorang yang pekerja keras, tidak merasa cepat bosan, dan selalu berusaha untuk terus memberikan yang terbaik meskipun mengalami kesulitan (Rosyadi & Laksmiwati, 2018). *Grit* memiliki dua aspek, yaitu yang pertama ialah *consistency of interests* yang merupakan konsistensi individu untuk mencapai suatu tujuan, lalu yang kedua ialah *perseverance of effort* yang merupakan ketekunan individu dalam berusaha secara keras walaupun menghadapi banyak hambatan (Duckworth *et al.*, 2007)

Duckworth (2016) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *grit*, yaitu minat, latihan, harapan, serta tujuan dan makna hidup. *Grit* merupakan indikator keberhasilan yang lebih baik daripada bakat. Walaupun individu memiliki bakat yang baik tetapi tidak memaksimalkan dengan semangat, maka bakat tersebut tidak akan berarti apa-apa. Dengan semangat (*passion*) dan ketekunan (*perseverance*) maka seorang karyawan akan menjadi karyawan yang istimewa dengan menghasilkan prestasi yang tinggi (Wardani & Werinussa, 2021).

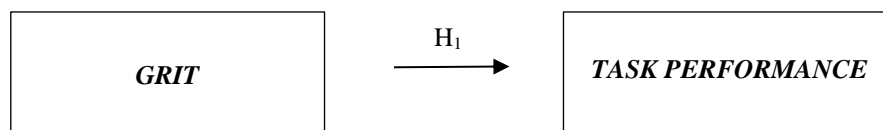
Dalam penelitian Singh dan Chopra (2018) secara singkat menjelaskan bahwa sebuah organisasi akan lebih baik jika mempekerjakan seorang karyawan yang memiliki *grit* tinggi untuk meningkatkan keterlibatan mereka. Tingkat *grit*, kebahagiaan, dan kepuasan hidup memiliki korelasi yang positif. Konsistensi dan upaya yang dilakukan oleh seseorang merupakan komponen dari *grit* yang juga memainkan peran utama dalam kesuksesan seseorang, seseorang tidak perlu kuat secara akademis untuk menjadi sukses, karena dengan memiliki *grit* yang tinggi akan menuntun seseorang dalam menuju kesuksesan (Khan & Khan, 2017).

Penelitian tentang *grit* ini relevan dengan kondisi tenaga penjual yang dituntut untuk dapat memenuhi kuota penjualan, yang biasanya siklusnya dapat terjadi selama 18 hingga 24 bulan (Dugan *et al.*, 2019). Selain itu, diketahui juga target-target yang diberikan oleh perusahaan dapat menjadi tekanan bagi tenaga penjual, terutama di masa-masa akhir bulan apabila target belum tercapai (Ayu *et al.*, 2013). Oleh karena

itu, *grit* berperan penting untuk dapat menjaga ketahanan bagi tenaga penjual dalam menghadapi tantangan bekerja. *Grit* yang kuat akan membantu tenaga penjual untuk tetap konsisten dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka dan mampu memotivasi mereka untuk terus berusaha menghadapi tantangan. Tenaga penjual dengan *grit* yang kuat akan lebih mampu mengatasi tekanan dan tantangan yang dihadapinya dalam bekerja. *Grit* yang kuat akan membantu tenaga penjual untuk tetap konsisten dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka dan mampu memotivasi mereka untuk terus berusaha menghadapi tantangan. Tenaga penjual yang memiliki *grit* cenderung dapat memiliki hasil kerja yang lebih baik, dan lebih termotivasi untuk mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan (Taufan *et al.*, 2023).

Pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa *grit* memiliki pengaruh positif terhadap *job performance* (Dugan *et al.*, 2019). Pada penelitian lain juga ditemukan bahwa *grit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *task performance* (Chandrawaty & Widodo, 2020; Peleașă & Romania, 2018). Chandrawati dan Widodo (2020) melakukan penelitian tentang pengaruh *grit* terhadap *task performance* yang secara spesifik melibatkan profesi tenaga pendidik. Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Peleașă & Romania (2018) tidak meneliti tentang pengaruh *grit* terhadap *task performance* pada suatu profesi secara spesifik. Profesi tenaga penjual memiliki beberapa tanggung jawab yang harus dipenuhi, seperti salah satunya memenuhi target penjualan yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga penjual dapat dalam kurun waktu harian, bulanan dan tahunan. Tenaga penjual dituntut untuk dapat memenuhi target penjualan tersebut. Tenaga penjual dengan *task performance* yang baik dapat membantu mereka dalam memenuhi target-target yang telah diberikan. Target penjualan dan *task performance* yang dimiliki oleh tenaga penjual memiliki hubungan yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Peneliti masih jarang menemukan adanya penelitian yang membahas tentang peran *grit* terhadap *task performance* terutama pada suatu profesi secara spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *grit* terhadap *task performance* yang secara khusus melibatkan profesi tenaga penjual di wilayah Jabodetabek.

Berdasarkan fenomena yang telah dibahas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah *grit* memiliki peranan yang positif dan signifikan terhadap *task performance* pada tenaga penjual di wilayah Jabodetabek. Hal ini didasarkan karena *grit* memiliki arti ketekunan dan semangat individu untuk mencapai tujuan dalam jangka panjang, sehingga tenaga penjual yang mengadopsi nilai-nilai *grit* dapat memiliki *task performance* yang kuat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Tenaga penjual yang memiliki *grit* tinggi dapat membantu meningkatkan *task performance* dalam menjalankan pekerjaannya.



Gambar 1. Kerangka Hipotesis

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui peran grit terhadap task performance pada tenaga penjual di wilayah Jabodetabek. Penelitian asosiatif berfokus pada penelitian hubungan antara dua atau lebih variabel, di mana hubungan tersebut dapat bersifat sebab-akibat atau kausal. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat sebuah hubungan antara variabel independen (sebab) dengan variabel dependen (akibat) (Sugiyono, 2019). Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui kuesioner daring yang disebarakan menggunakan Google Form. Kriteria pada partisipan ini adalah tenaga penjual yang bekerja di wilayah Jabodetabek, tidak terdapat batasan partisipan berdasarkan jenis kelamin, pendidikan, dan usia. Sampel penelitian yang didapatkan sebanyak 75 sampel.

Kuesioner yang diisi oleh partisipan secara daring terdiri dari beberapa bagian, dimulai dengan halaman utama penelitian yaitu pengantar kuesioner dan kriteria partisipan. Halaman berikutnya terdapat pernyataan akan ketersediaan untuk mengisi kuesioner berupa *informed consent*. Selanjutnya, partisipan akan diminta untuk mengisi data diri berupa nama atau inisial, jenis kelamin, usia, domisili, dan bidang perusahaan tempat bekerja. Setelah mengisi data diri, partisipan akan diarahkan ke halaman pernyataan mengenai *grit* dan *task performance*. Pernyataan-pernyataan yang terdapat di dalam kuesioner merupakan alat ukur *Grit-O Scale* dan *Individual Work Performance: Task Performance* dengan total jumlah 17 butir pernyataan yang memiliki lima skala *Likert*. Alat ukur *Grit-O Scale* dari Duckworth *et al.*, (2007) ini memiliki dua dimensi, yaitu *perseverance of effort* dan *consistency of interests* yang masing-masing dimensi terdiri dari enam butir pernyataan. Salah satu butir dimensi *perseverance of effort* adalah “Saya mampu mengatasi rintangan atau kesulitan untuk dapat menghadapi tantangan besar” dan salah satu butir dimensi *consistency of interests* adalah “Saya tertarik dengan pencapaian hal baru setiap beberapa bulan”. Kemudian terdapat juga alat ukur *Individual Work Performance: Task Performance* dari Koopmans *et al.*, (2011) yang memiliki lima butir pernyataan serta memiliki lima skala *Likert*. Salah satu butir pernyataan pada *Individual Work Performance: Task Performance* adalah “Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu”.

Partisipan yang telah menyetujui *informed consent* diharapkan mengisi seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner penelitian sesuai dengan 5 pilihan jawaban dan petunjuk yang tertera. Respon untuk skala *Grit* terdiri dari Sangat Tidak Sesuai (1), Tidak Sesuai (2), Biasa Saja (3), Sesuai (4), Sangat Sesuai (5). Sedangkan respon untuk skala *Individual Work Performance: Task Performance* adalah Tidak Pernah (0), Jarang (1), Kadang-kadang (2), Sering (3), Selalu (4). Interpretasi pada skala penelitian yang menggunakan skala *Likert* ini adalah apabila memiliki nilai skala yang tinggi maka akan semakin tinggi pula tingkat *grit* dan *task performance* yang dimiliki tenaga penjual di wilayah Jabodetabek.

Tabel 1.
Butir alat ukur *grit*

Dimensi	Indikator	Butir	+/-	Butir terjemahan
<i>Perseverance of effort (PE)</i>	Individu terus mempertahankan usaha dan energi untuk mencapai tujuan jangka panjang	1	+	Saya mampu mengatasi rintangan/kesulitan untuk dapat menghadapi tantangan besar
		4	+	Kegagalan tidak akan membuat saya putus asa
		6		Saya seorang pekerja keras
		9	+	Saya menyelesaikan apa pun yang saya mulai
		10	+	Saya telah mencapai tujuan yang membutuhkan usaha selama bertahun-tahun untuk mengerjakannya
		12	+	Saya rajin.
<i>Consistency of interest (CI)</i>	Individu melakukan aktivitas/kegemaran yang sama atau serupa (konsisten) untuk mencapai tujuan jangka panjang	2	-	Ide/tugas baru terkadang mengusik perhatian saya dari ide/tugas yang sebelumnya telah saya rencanakan
		3	-	Ketertarikan/minat saya dapat berubah dari tahun ke tahun
		5	-	Saya sangat antusias (terobsesi) terhadap suatu ide/tugas tertentu, namun rasa antusias tersebut hanya bertahan dalam waktu singkat
		7	-	Saya sering menetapkan suatu tujuan, tetapi kemudian saya memilih untuk mengerjakan tujuan lain
		8	-	Saya merasa kesulitan untuk tetap focus pada tugas yang membutuhkan waktu penyelesaian bebrapa bulan atau lebih
		11	-	Saya tertarik dengan pencarian hal baru setiap beberapa bulan

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 2.
Butir Alat Ukur *Individual Work Performance: Task Performance*

Dimensi	Indikator	Butir	+/-	Butir Terjemahan
<i>Task performance</i>	Individu mempunyai kompetensi atau kewajiban individu	1	+	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan tepat waktu
		2	+	Saya mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai
		3	+	Saya dapat menetapkan prioritas
		4	+	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien
		5	+	Saya mengatur waktu saya dengan baik

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Butir	Cronbach's Alpha
<i>Grit</i>	12	0,635
<i>Perseverance of Effort</i>	6	0,815
<i>Consistency of Interest</i>	6	0,737
<i>Task Performance</i>	5	0,830

Sumber: Data primer diolah, 2023

Nilai reliabilitas yang dimiliki variabel *grit* adalah (*Cronbach's Alpha* = 0,635), sedangkan nilai reliabilitas dari kedua dimensi yang dimiliki variabel *grit* yaitu *perseverance of effort* (*Cronbach's Alpha* = 0,815) dan *Consistency of Interests* (*Cronbach's Alpha* = 0,737). Selanjutnya, untuk variabel *task performance* memiliki nilai reliabilitas (*Cronbach's Alpha* = 0,830). Berdasarkan data tersebut, digambarkan bahwa variabel serta dimensi yang dimiliki oleh *grit* dan *task performance* mempunyai nilai reliabilitas > 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variabel dan dimensi *grit* maupun *task performance* dikatakan reliabel (Ghozali, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengambilan data pada penelitian ini membutuhkan waktu selama 1,5 bulan. Pada gambaran sampel penelitian, penelitian ini berhasil mendapatkan 75 sampel, yaitu tenaga penjual di wilayah Jabodetabek. Data demografi partisipan penelitian ini dibagi ke dalam beberapa kategori, seperti jenis kelamin, usia, dan domisili tempat kerja. Gambaran sampel penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.
Gambaran Sampel Penelitian

Kategori	Total Per Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
		75	100
Jenis Kelamin	Laki-laki	38	50,67
	Perempuan	37	49,33
Usia	18-25 tahun	23	30,67
	26 - 35 tahun	36	48,00
	36 - 45 tahun	11	14,67
	46 - 55 tahun	5	6,67
Domisili	Jakarta	34	45,3
	Bogor	1	1,3
	Depok	1	1,3
	Tangerang	29	38,7
	Bekasi	10	13,3

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel 5.
Rata-Rata Grit pada Tenaga Penjual

Dimensi	Mean	Std. Deviation
<i>Perseverance of effort</i>	4,14	4,829
<i>Consistency of interests</i>	2,69	3,250
Keseluruhan	3,41	4,062

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan rata-rata *grit* pada tenaga penjual, diketahui bahwa variabel *grit* dan dimensi *perseverance of efforts* memiliki *mean* sebesar 4,14 yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata tergolong tinggi, sedangkan variabel *consistency of interests* dari variabel *grit* memiliki *mean* sebesar 2,69 yang dapat dikatakan nilai rata-rata tergolong sedang. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan *grit* pada tenaga penjual di wilayah Jabodetabek tergolong sedang karena memiliki nilai *mean* keseluruhan sebesar 3,41.

Tabel 6.
Rata-Rata *Task Performance* pada Tenaga Penjual

	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
<i>Task Performance</i>	3,33	2,553

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan rata-rata *task performance* pada tenaga penjual, diketahui bahwa variabel *task performance* memiliki *mean* sebesar 3,33 yang dapat dikatakan bahwa nilai rata-rata tergolong sedang. Peneliti dapat menyimpulkan bahwa secara keseluruhan *task performance* yang dimiliki tenaga penjual di wilayah Jabodetabek tergolong sedang.

Lebih lanjut lagi, peneliti juga menghitung rata-rata tiap butir pernyataan dan mengkategorisasikannya dalam kategori rendah, sedang, dan tinggi. Deskripsi respon partisipan terhadap variabel *grit* digambarkan dalam tabel berikut.

Tabel 7.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Grit*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu mengatasi rintangan/kesulitan untuk dapat menghadapi tantangan besar	0	0	10	45	20	4,13	Tinggi
2	Kegagalan tidak akan membuat saya putus asa	0	1	6	37	31	4,3	Tinggi
3	Saya menyelesaikan apa pun yang saya mulai	0	0	6	35	34	4,37	Tinggi
4	Saya seorang pekerja keras	0	0	9	31	35	4,34	Tinggi

Bersambung...

Lanjutan Tabel 7...

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
5	Saya telah mencapai tujuan yang membutuhkan usaha selama bertahun-tahun untuk mengerjakannya	1	11	25	20	18	3,57	Sedang
6	Saya rajin	0	0	17	33	25	4,10	Tinggi
7	Ide/tugas baru terkadang mengusik perhatian saya dari ide/tugas yang sebelumnya telah saya rencanakan	14	26	25	10	0	2,41	Sedang
8	Ketertarikan/minat saya dapat berubah dari tahun ke tahun	11	30	15	17	2	2,58	Sedang
9	Saya sangat antusias (terobsesi) terhadap suatu ide/tugas tertentu, namun rasa antusias tersebut hanya bertahan dalam waktu singkat	10	24	20	16	5	2,76	Sedang
10	Saya sering menetapkan tujuan, tetapi kemudian saya memilih untuk mengerjakan tujuan lain	6	18	21	26	4	3,05	Sedang
11	Saya merasa kesulitan untuk tetap fokus pada tugas yang membutuhkan waktu penyelesaian beberapa bulan atau lebih	3	16	20	28	8	3,29	Sedang
12	Saya tertarik dengan pencarian hal baru setiap beberapa bulan	19	37	14	4	1	2,08	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel *grit*, nilai rata-rata secara keseluruhan dari 12 pernyataan responden mengenai *grit* yaitu sebesar 3,41 yang berarti *grit* yang dimiliki tenaga penjual di wilayah Jabodetabek tergolong dalam kriteria sedang. Butir *grit* yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dibanding nilai rata-rata keseluruhan butir nomor 12 dengan pernyataan “Saya tertarik dengan

pencarian hal baru setiap beberapa bulan”, diperoleh nilai sebesar 2,08. Hal ini berarti banyak tenaga penjual di wilayah Jabodetabek yang tidak tertarik dengan pencarian hal-hal baru setiap beberapa bulan. Sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata paling tinggi adalah butir nomor 3 dengan pernyataan “Saya menyelesaikan apa pun yang saya mulai”, diperoleh nilai sebesar 4,37. Hal ini berarti banyak tenaga penjual di wilayah Jabodetabek yang menyelesaikan berbagai pekerjaan yang sedang dikerjakannya hingga tuntas.

Selanjutnya, deskripsi respon partisipan terhadap variabel *task performance* dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 8.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Task Performance*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya mampu merencanakan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan dengan tepat waktu	0	9	40	26	0	3,22	Sedang
2	Saya mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai	0	6	28	41	0	3,46	Sedang
3	Saya dapat menetapkan prioritas saya	0	6	28	41	0	3,46	Sedang
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya secara efisien	0	8	35	32	0	3,32	Sedang
5	Saya mengatur waktu dengan baik	0	13	35	27	0	3,18	Sedang
Rata-rata							3,32	Sedang

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel *task performance*, menunjukkan nilai rata-rata secara keseluruhan dari lima pernyataan responden mengenai *task performance*, yaitu sebesar 3,32 yang berarti *task performance* yang dimiliki tenaga penjual di wilayah Jabodetabek tergolong dalam kriteria sedang. Butir *task performance* yang memiliki nilai rata-rata paling rendah dibanding nilai rata-rata keseluruhan adalah pada pernyataan “Saya mengatur waktu dengan baik”, diperoleh nilai sebesar 3,18. Hal ini dapat diartikan bahwa cukup banyak tenaga penjual yang masih belum dapat mengatur waktunya dengan baik dalam pekerjaannya. Sedangkan

pernyataan yang memiliki rata-rata paling tinggi dari variabel *task performance* adalah butir nomor 2 dengan pernyataan “Saya mengingat hasil pekerjaan yang harus saya capai”, dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 3,46. Hal ini dapat diartikan bahwa banyak tenaga penjual di wilayah Jabodetabek yang selalu mengingat target penjualan yang harus dicapai dalam pekerjaannya.

Hasil analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini ditujukan untuk melihat peran yang diberikan *grit* terhadap *task performance* pada tenaga penjual di daerah Jabodetabek. Langkah pertama yang dilakukan oleh peneliti adalah melakukan uji normalitas untuk melihat normal atau tidaknya persebaran data pada kedua variabel penelitian. Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 9.
Uji Normalitas (*One-Sample Kolmogorov-Smirnov*)

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	
N	75
Test Statistic	0,084
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	0,200

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hasil uji normalitas yang telah dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS, dinyatakan bahwa data memiliki nilai sig. 0,20 pada *Kolmogorov-Smirnov* dengan (*nilai sig > 0,05* atau *p > 0,05*). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 10.
Hasil Uji Regresi *Grit* dan *Task Performance*

N	Sig	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F	Sig
75	0,00	0,462	0,213	0,203	2,28	19,8	0,005

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji regresi *grit* dan *task performance*, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel penelitian menunjukkan nilai regresi R = 0,462 dan sig = 0,000. Hal ini berarti variabel *grit* memiliki berpengaruh terhadap variabel *task performance*.

Nilai R sebesar 0,462 diartikan bahwa variabel *grit* memiliki pengaruh positif yang cukup kuat terhadap *task performance*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *grit* yang dimiliki seseorang, maka akan semakin tinggi pula *task performance*-nya. Sedangkan nilai signifikansi adalah 0,000, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan *grit* terhadap *task performance*. Dalam tabel di atas, diketahui bahwa R Square = 0,213, artinya *grit* memberi kontribusi sebesar 21,3% terhadap *task performance* pada tenaga penjual di wilayah Jabodetabek, dan untuk 79,7% faktor yang menyumbang *task performance* pada tenaga penjual dipengaruhi oleh faktor lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Chandrawaty & Widodo (2020) dan Peleașă & Romania (2018) yang menemukan bahwa *grit* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *task performance*.

Tabel 11.
Hasil Uji Koefisien Regresi Dimensi *Perseverance of Effort* dan *Task Performance*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficient</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	2,501	1,584		1,579	0,119
	<i>Perseverance of efforts</i>	0,570	0,063	0,726	9,018	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi dimensi *perseverance of efforts* dan *task performance*, dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,501 merupakan besarnya nilai *task performance* pada tenaga penjual apabila tidak ada kenaikan nilai dari dimensi *perseverance of efforts*. Koefisien regresi *perseverance of efforts* sebesar 0,57 yang berarti bahwa setiap terjadi kenaikan sebesar 1% nilai dimensi *perseverance*, maka nilai *task performance* akan naik sebesar 0,570. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi yang digunakan adalah: $Y = 2,501 + 0,57 X$ *perseverance* atau $task\ performance = 2,501 + 0,57\ perseverance\ of\ efforts$.

Tabel 12.
Hasil Uji Koefisien Regresi Dimensi *Consistency of Interests* dan *Task Performance*

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Coefficients Beta</i>		
1	(<i>Constant</i>)	16,98	1,22		13,84	0,00
	<i>Consistency of interest</i>	-0,02	0,074	-0,032	-0,27	0,78

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi dimensi *consistency of interests* dan *task performance*, menunjukkan bahwa nilai sig. pada uji koefisien regresi dimensi *consistency of interests* dengan *task performance* adalah 0,78 (sig. > 0,05). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dimensi *consistency of interests* tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *task performance*.

Tabel 13.
Hasil Uji Beda *Grit* Berdasarkan Jenis Kelamin

	Jenis Kelamin	N	Mean	SD	F	p	Keterangan
<i>Grit</i>	Laki-Laki	38	40,07	4,53	0,368	0,085	Tidak ada Perbedaan
	Perempuan	37	42,00	4,98			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji beda pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati perbedaan tingkat *grit* berdasarkan jenis kelamin. Frekuensi partisipan dalam penelitian ini tidak jauh berbeda, yaitu hanya memiliki selisih 1 antara jumlah partisipan laki-laki dan perempuan dengan jumlah partisipan laki-laki berjumlah 38 (n = 50,67 persen) dan partisipan perempuan berjumlah 37 (n = 49,33 persen). Menurut hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin, memberikan penjelasan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *grit* pada tenaga penjual laki-laki maupun perempuan, dengan p = 0,085 (p > 0,05). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu oleh Puspita dan Kusumaputri (2021) yang mengatakan bahwa perempuan memegang peranan *grit* yang lebih kuat dibandingkan dengan laki-laki.

Kumar dan Rathee (Kumar & Rathee, 2019) dalam penelitian terdahulu membahas mengenai perbedaan tingkat *grit* pada perempuan dan laki-laki. Dijelaskan

bahwa perempuan dan laki-laki tidak memiliki perbedaan signifikan pada skor total *grit*, namun perbedaan signifikan terlihat pada dimensi *perseverance of efforts*, dimana akhirnya hal tersebutlah yang membuat perempuan memiliki ketekunan dan kerja keras yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki dalam hal mencapai tujuan. Perempuan juga lebih pantang menyerah dan terus berusaha sampai selesai meskipun menghadapi berbagai rintangan. Sigmundsson, *et al.* (2021) dalam penelitian sejenis juga menyatakan bahwa tidak ada perbedaan signifikan tingkat *grit* pada perempuan dan laki-laki.

Tabel 14.
Uji Beda *Grit* Berdasarkan Usia

	Usia	N	Mean	SD	F	p	Keterangan
<i>Grit</i>	18 – 25	23	40,91	4,263	2,106	0,107	Tidak ada perbedaan
	26 - 35	36	41,97	5,278			
	36 – 45	11	37,91	4,392			
	46 – 55	5	41,60	2,074			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji beda pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati perbedaan tingkat *grit* berdasarkan usia. Responden yang berusia di antara 18-25 Menurut hasil uji beda berdasarkan usia, memberikan penjelasan bahwa tidak perbedaan tingkat *grit* pada tenaga penjual dengan $p = 0,107$ ($p > 0,05$). Dapat dilihat mean pada rentang usia 26-35 (41,97), lebih tinggi dibandingkan mean dengan rentang 18-25 (40,91), 36-45 (37,91), 46-55 (41,60). Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa rentang usia 26-35 memiliki tingkat *grit* yang lebih tinggi dibandingkan rentang usia lain.

Tabel 15.
Uji Beda *Task Performance* Berdasarkan Jenis Kelamin

<i>Task Performance</i>	Jenis Kelamin	N	Mean	SD	F	p	Keterangan
	Laki-Laki	38	16,10	2,68	0,466	0,053	Tidak Ada perbedaan
	Perempuan	37	17,24	2,30			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji beda pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati perbedaan tingkat *task performance* berdasarkan jenis kelamin. Frekuensi partisipan dalam penelitian ini tidak jauh berbeda, yaitu hanya memiliki selisih 1 antara jumlah partisipan laki-laki dan perempuan dengan jumlah partisipan laki-laki berjumlah 38 ($n = 50,67$ persen) dan partisipan perempuan berjumlah 37 ($n = 49,33$ persen). Menurut hasil uji beda berdasarkan jenis kelamin, memberikan penjelasan bahwa tidak terdapat perbedaan tingkat *task performance* pada tenaga penjual laki-laki maupun perempuan, dengan $p = 0,053$ ($p > 0,05$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin tidak mempengaruhi *task performance* pada tenaga penjual.

Tabel 16.
Uji Beda Task Performance Berdasarkan Usia

	Usia	N	Mean	SD	F	p	Keterangan
<i>Task Performance</i>	18 – 25	23	16,43	2,25	3,333	0,024	Ada Perbedaan
	26 - 35	36	17,17	2,59			
	36 – 45	11	14,82	2,18			
	46 – 55	5	15,67	2,68			
	46 – 55	5	15,67	2,68			

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji beda pada penelitian ini dilakukan untuk mengamati perbedaan tingkat *task performance* berdasarkan usia. Berdasarkan hasil uji beda, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat *task performance* berdasarkan usia dengan $p = 0,024$ ($p < 0,05$). Dapat dilihat bahwa mean pada rentang usia 26 - 35 (17,17), lebih tinggi dibandingkan mean dengan rentang 18 - 25 (16,43), 36 - 45 (14,82), dan 46 - 55 (15,67). Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa rentang usia 26 - 35 memiliki tingkat *task performance* yang lebih tinggi dibandingkan dengan rentang usia lain.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil temuan pada penelitian berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa variabel *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *task performance* tenaga penjual. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *grit* yang dimiliki oleh tenaga penjual, maka semakin tinggi pula *task performance* nya. Dari kedua dimensi *grit*, hanya dimensi *perseverance of efforts* saja yang memiliki pengaruh

positif dan signifikan terhadap variabel *task performance*. Artinya, apabila tenaga penjual memiliki *perseverance of efforts* yang tinggi, maka *task performance* yang dimiliki juga akan tinggi. Sedangkan, dimensi *consistency of interest* pada penelitian ini tidak ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *task performance*. Kemudian, di penelitian ini juga ditemukan bahwa tenaga penjual di wilayah Jabodetabek cenderung memiliki nilai rata-rata *grit* dan *task performance* yang cenderung sedang. Tidak terdapat perbedaan antara tingkat *grit* pada laki-laki dan perempuan, yang berarti terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu dengan penelitian ini. Untuk *task performance* sendiri, tingkat *task performance* juga tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin, karena setelah diuji, tidak terdapat perbedaan tingkat *task performance* terhadap jenis kelamin. Namun, setelah menguji tingkat *task performance* berdasarkan usia, ditemukan bahwa terdapat perbedaan sehingga dapat dinyatakan bahwa usia mempengaruhi tingkat *task performance* pada tenaga penjual.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil yang lebih baik lagi. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mempengaruhi *task performance* pada tenaga penjual, baik faktor internal, seperti modal psikologis, maupun faktor eksternal, seperti dukungan organisasi. Penelitian selanjutnya terkait gambaran variabel *grit* dan *task performance* juga diharapkan bisa diteliti dan diperluas di luar daerah Jabodetabek guna meningkatkan generalisabilitas temuan penelitian. Selain itu, penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan variabel selain *grit* yang dapat memberikan kontribusi lebih besar terhadap *task performance*. Penelitian dengan variabel yang sama juga dapat dilakukan terhadap profesi lain, seperti tenaga layanan medis, berbagai profesi di sektor layanan publik, dan lain-lain. Adapun saran bagi perusahaan berdasarkan temuan penelitian ini, yaitu perusahaan dapat memberikan berbagai macam pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan *perseverance of effort* dan *consistency of interests* agar *task performance* para tenaga penjual dapat meningkat pula.

REFERENSI

- Ayu, Q., Prabowo, S., & Setyorini, D. (2013). Efektivitas Terapi Relaksasi Untuk Mengurangi Tingkat Stres Kerja Bagian Penjualan PT Sinar Sosro Semarang. *Prediksi*, 2(1), 58.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1, 2nd ed.* (pp. 687–732). Consulting Psychologists Press.
- Chandrawaty, C., & Widodo, W. (2020). An Empirical Effect of Grit on Task Performance: Mediating by Transformational Leadership and Job Involvement. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology*, 12(IV), 2461–2470.
- Duckworth, A. (2016). *GRIT: The power of passion and perseverance*. Scribner publishing.

- 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>
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. In *Semarang: Universitas Diponegoro*. Universitas Diponegoro.
- Jones, E., Chonko, L., Rangarajan, D., & Roberts, J. (2007). The role of overload on job attitudes, turnover intentions, and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 60(7), 663–671. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.02.014>
- Khan, B., & Khan, A. (2017). Grit, happiness and life satisfaction among professionals: a correlational study. *Journal of Psychology and Cognition*, 02. <https://doi.org/10.35841/psychology-cognition.2.2.123-132>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet Henrica, C. W., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866. <https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2021). *Principles of Marketing*.
- Kumar, S., & Rathee, R. (2019). Gender differentiates the account of Grit: An Empirical Study Grit and success View project Enhance Gritty Culture: Goal View project Gender differentiates the account of Grit: An Empirical Study. In *RESEARCH REVIEW International Journal* (Vol. 877). www.rrjournals.com
- Meda, T. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Manajerial Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Pada Cv. Gita Mandiri Gowa. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 14(1). <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/akmen/article/view/15>
- Motowidlo, S., & Van Scotter, J. (1994). Evidence That Task Performance Should Be Distinguished From Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79, 475–480. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.475>
- Novita, L., Khasanah, S. N., Uki, D., & Saputri, E. (2022). Sistem Penunjang Keputusan Pemilihan Salesman Terbaik Menggunakan Metode Analytical Hierarki Process Pada PT.Cahaya Esa Karunia Optima. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 8(1), 106–114. <http://ejournal.bsi.ac.id/ejournal/index.php/ijse>

- Peleașă, S., & Romania, P. (2018). Grit utility in explaining job and contextual performance. *Studia Doctoralia. Psychology and Educational Science*, 15, 54–64.
- Puspita, A., & Kusumaputri, E. (2021). Peran Grit terhadap Burnout dengan Moderator Perbedaan Jenis Kelamin pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(2), 175–193.
- Rosyadi, A., & Laksmiwati, H. (2018). Hubungan antara Grit dengan Subjective Well-being pada Mahasiswa Psikologi Universitas Negeri Surabaya Angkatan 2017. *Jurnal Psikologi Integratif*, 9(2), 175–193.
- Sase, Aprilindo, F., Ferdinand, Tae, A., & Sutopo. (2015). Analisis Pengaruh Berbagai Faktor Terhadap Customer-Relationship Quality Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus pada tenaga penjualan PT Sinar Niaga Sejahtera (SNS) Regional Jawa Tengah). Universitas Diponegoro.
- Sigmundsson, H., Guðnason, S., & Jóhannsdóttir, S. (2021). Passion, grit and mindset: Exploring gender differences. *New Ideas in Psychology*, 63, 100878. <https://doi.org/10.1016/j.newideapsych.2021.100878>
- Singh, J., & Chopra, V. G. (2018). Workplace Spirituality, Grit and Work Engagement. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 14(1–2), 50–59. <https://doi.org/10.1177/2319510X18811776>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sunder, S., Kumar, V., Goreczny, A., & Maurer, T. (2017). Why Do Salespeople Quit? An Empirical Examination of Own and Peer Effects on Salesperson Turnover Behavior. *Journal of Marketing Research*, 54(3), 381–397. <https://doi.org/10.1509/jmr.15.0485>
- Taufan, S., Paramita, S. A., & Mujiyono, M., (2023). Workshop Peningkatkan Grit Pada Tenaga Pemasar Di PT Srikandi Diamond Motors (Dealer Mitsubishi Cakung). *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 10(2), 141–145.
- Utomo, P. E., (2019). Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Sales Performance pada Perusahaan Media Periklanan : Studi Empirik pada Tenaga Penjual di RCTI. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan (JEBIK) 2019*, 8(1), 81–93. <https://doi.org/10.26418/jebik.v8vi1.31549>
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.