Pengaruh *Occupational Self-Efficacy*, *Learning Goal Orientation* Dan *Grit* Terhadap Pembelajaran Informal Karyawan

The Effects of Occupational Self-Efficacy, Learning Goal Orientation and Grit on Employees Informal Learning

I Putu Danny Hadi Kusuma⁽¹⁾ & Debora Eflina Purba^(2*)

Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia, Indonesia

Disubmit: 18 Desember 2020; Diproses: 31 Maret 2021; Diaccept: 24 Agustus 2021; Dipublish: 02 Desember 2021

*Corresponding author: E-mail: eflina@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *occupational self-efficacy*, *learning goal orientation*, dan *grit* terhadap pembelajaran informal karyawan pada organisasi sektor publik. Partisipan penelitian ini adalah 243 karyawan organisasi sektor publik yang ada di Jakarta, Indonesia. Data dikumpulkan dengan menggunakan alat ukur pembelajaran informal, *occupational self-efficacy*, *learning goal orientation* dan *grit* serta dianalisis dengan menggunakan alat analisis SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *occupational self-efficacy* tidak signifikan berpengaruh pada pembelajaran informal di tempat kerja. Data juga menunjukkan bahwa *learning goal orientation* memengaruhi pembelajaran informal secara positif dan signifikan setelah mengontrol pengaruh dari variabel *occupational self-efficacy*. Terakhir, *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan pada pembelajaran informal setelah mengontrol pengaruh dari variabel *occupational self-efficacy* dan *learning goal orientation*. Salah satu implikasi praktis yang merupakan hasil penelitian ini adalah bahwa organisasi dapat menetapkan tujuan yang menantang kepada karyawan untuk menumbuhkan motivasi intrinsik yang mereka miliki terutama untuk melakukan pembelajaran informal di tempat kerja.

Kata Kunci: Pembelajaran Informal; *Occupational Self-Efficacy*; *Learning Goal Orientation*; *Grit*

Abstract

This study aims to determine the effects of *occupational self-efficacy*, *learning goal orientation* and *grit* on employees informal learning at public sector organization. The participants were 243 public sector employees in Jakarta, Indonesia. Data were collected using informal learning, *occupational self-efficacy*, *learning goal orientation* and *grit* scales and analyzed using SPSS analysis tool. The results showed that *occupational self-efficacy* variable was not related significantly with informal learning at work. Data also showed that *learning goal orientation* had a positive and significant influence on informal learning over and above *occupational self-efficacy*. Moreover, data showed that *grit* had positive and significant influence on informal learning over and above *occupational self-efficacy* and *learning goal orientation*. One of the practical implications of the study for the organization is that organization need to pay more attention in designing challenging tasks for employees to encourage their intrinsic motivation especially to conduct in informal learning at work.

Keywords: Informal Learning; *Occupational Self-Efficacy*; *Learning Goal Orientation*; *Grit*

How to Cite: Kusuma, I.P.D.H. & Purba, D.E. (2021), Pengaruh *Occupational Self-Efficacy*, *Learning Goal Orientation* Dan *Grit* Terhadap Pembelajaran Informal Karyawan, Jurnal Diversita, 7 (2): 175-187.

PENDAHULUAN

Pembelajaran di tempat kerja didefinisikan sebagai berbagai cara yang digunakan oleh karyawan untuk belajar dalam organisasi (Jacobs & Park, 2009), yang terdiri dari pembelajaran formal dan informal (Eraut, 2000). Organisasi biasanya lebih mengandalkan program pelatihan dan pengembangan karyawan secara formal (Noe et al., 2014). Demikian juga dengan organisasi pemerintah. Menurut Field (2000) organisasi pemerintah lebih mengedepankan pembelajaran formal. Padahal program pembelajaran formal saja tidak cukup dalam mempersiapkan individu dan organisasi untuk menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks dan menantang (Tannenbaum et al., 2010).

Beberapa penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa sebesar 70%-90% pembelajaran yang ada di organisasi dilakukan secara informal (Eraut, 2011; Noe et al., 2013) dan membagi faktor penyebab adanya pembelajaran informal menjadi tiga domain besar yaitu (1) motif keterlibatan (*engagement motives*), (2) kemampuan terkait pekerjaan, dan (3) faktor demografi (Noe et al., 2010; Tannenbaum et al., 2010). Fokus penelitian ini adalah pada motif keterlibatan (*engagement motives*) karena faktor motivasi terbukti merupakan prediktor proses belajar yang baik (Gopalan et al., 2017).

Beberapa penelitian terdahulu menyatakan bahwa efikasi diri adalah faktor penting yang memengaruhi individu untuk berpartisipasi dalam pembelajaran informal, dimana karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi merasa antusias untuk terlibat dalam

pembelajaran informal di tempat kerja (Lohman, 2003; Maurer et al., 2003; Schulz & Roßnagel, 2010). Efikasi diri adalah sebuah konstruk yang biasa digunakan untuk mewakili motivasi dan pengaturan diri seseorang (Schyns & Collani, 2002), termasuk di dalamnya tentang konsep pembelajaran (Sitzmann & Ely, 2011). Menurut Bandura (1997) individu dengan efikasi diri tinggi akan menetapkan tujuan yang lebih sulit, melakukan usaha yang lebih untuk mencapai tujuan, dan bertahan menghadapi situasi yang berakibat pada stres dan permusuhan.

Efikasi diri yang spesifik terkait dengan pekerjaan dinamakan *occupational self-efficacy* (Schyns & Collani, 2002) yang didefinisikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang akan kemampuan dan kompetensinya bahwa dia akan dapat mengatasi kesulitan yang dialami dalam pekerjaan (Schyns & Collani, 2002). Sejalan dengan penelitian-penelitian sebelumnya (Enos et al., 2003; Noe et al., 2013; Sitzmann & Ely, 2011) yang membuktikan adanya hubungan antara efikasi diri, motivasi, pengaturan diri dan perilaku belajar informal, *occupational self-efficacy* juga berhubungan dengan perilaku belajar informal. Noy et al. (2016) menyebutkan bahwa berbagai kemampuan kognitif dan motivasi berpengaruh terhadap banyaknya manfaat yang diambil seseorang dari pembelajaran informal. Oleh karena itu, individu dengan *occupational self-efficacy* tinggi akan berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dengan melakukan pembelajaran informal. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas hipotesis 1 adalah *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap pembelajaran informal.

Faktor motivasi kedua adalah *learning goal orientation* yang didefinisikan sebagai pola pikir secara internal yang dapat mendorong individu untuk mengembangkan kompetensi yang dimilikinya melalui penguasaan pengetahuan atau keterampilan baru (Dweck, 1986). Konstruk tentang *goal orientation* pertama kali dikemukakan oleh Dweck (1986) dalam penelitiannya yang membagi *goal orientation* menjadi 2 yaitu *learning goal orientation* dan *performance goal orientation*. Dweck (1986) mengungkapkan bahwa proses motivasional memengaruhi individu dalam menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Individu dengan *learning goal orientation* tinggi berusaha mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan cara menguasai hal-hal yang baru dan menantang (Dweck, 1986). Individu dengan *learning goal orientation* tinggi akan menyukai tugas-tugas baru meskipun mengalami kegagalan di awal pelaksanaannya (Dweck, 1986).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan adanya pengaruh yang cukup kuat dari *learning goal orientation* terhadap pembelajaran informal, dimana individu yang mempunyai *learning goal orientation* tinggi lebih cenderung merefleksikan pengalaman yang dimiliki dan belajar lebih banyak dari pengalaman tersebut (Choi & Jacobs, 2011; Wong et al., 2012). Selain itu, individu dengan *learning goal orientation* tinggi juga cenderung mempunyai perilaku yang lebih inovatif (Runhaar et al., 2016). Hal tersebut terjadi karena individu dengan *learning goal orientation* yang tinggi akan terus mencari

cara untuk dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka termasuk dengan melakukan pembelajaran informal.

Selanjutnya peneliti berargumentasi bahwa *learning goal orientation* memiliki pengaruh yang unik pada pembelajaran informal di atas pengaruh *occupational self-efficacy*. Hal ini karena individu yang memiliki *learning goal orientation* tinggi berfokus pada tujuan yang baru setiap kali suatu tujuan tercapai, sehingga mereka lebih mungkin memanfaatkan pembelajaran informal untuk mencapai tujuan yang baru tersebut. Sementara itu fokus pada tujuan yang baru tidak spesifik dijelaskan pada *occupational self-efficacy*. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, hipotesis 2 adalah *learning goal orientation* berpengaruh positif terhadap pembelajaran informal setelah mengontrol pengaruh *occupational self-efficacy*.

Faktor motivasi terakhir adalah *grit*, yang didefinisikan sebagai semangat, konsistensi dan ketahanan seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth et al., 2007). *Grit* menggambarkan bagaimana komitmen seseorang dalam mencapai tujuan dan bagaimana individu belajar dari kegagalan yang dialami (Duckworth & Gross, 2014). Terdapat dua dimensi *grit* yaitu konsistensi minat dan ketekunan usaha (Duckworth et al., 2007). Individu dengan konsistensi minat yang tinggi menunjukkan ia mampu berkomitmen dalam satu bidang pekerjaan untuk waktu yang lama (Credé et al., 2017). Saat mengalami hambatan dan kegagalan, individu yang memiliki ketekunan usaha tinggi akan menunjukkan semangat dan usaha lebih untuk mengatasi kegagalan

yang dialami. Aparicio et al. (2017) menambahkan perlunya kemampuan untuk mempertahankan tingginya minat dan persistensi individu dalam waktu yang lama untuk dapat mengatakan individu memiliki tingkat *grit* yang tinggi.

Sepanjang pengetahuan peneliti hingga saat ini belum ditemukan adanya penelitian yang membahas pengaruh *grit* terhadap pembelajaran informal. Namun demikian, Noe et al. (2013) menemukan bahwa *conscientiousness* berhubungan dengan pembelajaran informal. *Conscientiousness* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk memiliki disiplin diri, bertanggung jawab, terorganisir, patuh, dapat diandalkan, dan berperilaku sesuai dengan harapan orang lain (Noe et al., 2013). Ciri ini memiliki kemiripan dengan konsep *grit*. Beberapa penelitian sebelumnya memang menemukan bahwa *grit* memiliki korelasi yang kuat dengan *conscientiousness* (Duckworth et al., 2007; Eskreis-Winkler et al., 2014).

Selanjutnya, Duckworth et al. (2007) menyebutkan bahwa *grit* mempunyai pengertian yang tumpang tindih dengan aspek pencapaian pada *conscientiousness*, dan hanya berbeda terkait dengan stamina. Tidak seperti *conscientiousness*, tingkat *grit* yang tinggi mengimplikasikan adanya stamina lebih dalam bekerja untuk mencapai tujuan dalam waktu yang lama. Berdasarkan hasil penelitian yang menemukan hubungan yang kuat antara *conscientiousness* dan pembelajaran informal, peneliti menyimpulkan bahwa *grit* seharusnya juga memiliki hubungan yang kuat dengan pembelajaran informal.

Lebih lanjut lagi, *grit* memiliki pengaruh yang unik pada pembelajaran

informal di atas pengaruh *occupational self-efficacy* dan *learning goal orientation*, karena *grit* memiliki ciri konsistensi minat dalam waktu yang panjang yang tidak dimiliki oleh *occupational self-efficacy* dan *learning goal orientation*. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, hipotesis 3 adalah *grit* berpengaruh positif pada pembelajaran informal setelah mengontrol pengaruh dari *occupational self-efficacy* dan *learning goal orientation*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian dengan desain *cross sectional* dimana semua data diambil dalam satu waktu. Seluruh metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner daring (*online*) menggunakan *google form*. Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan teknik regresi linier berganda. Data diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23. Partisipan penelitian adalah para karyawan yang bekerja pada organisasi sektor publik yang berasal dari beberapa Kementerian dan BUMN yang diperoleh dengan menggunakan metode *snowball sampling* dan *convenience*, yaitu berdasarkan ketersediaan dan kesediaan partisipan untuk mengisi kuesioner *online* yang peneliti sebariskan melalui *whatsapp* grup yang peneliti miliki. Untuk menarik perhatian calon partisipan dalam mengisi kuesioner *online* ini, peneliti menyediakan 10 pulsa GO-PAY sebesar masing-masing Rp 100.000,00 untuk 10 partisipan penelitian yang diundi setelah kuesioner *online* berakhir.

Pada penelitian ini, mendapatkan 246 partisipan akan tetapi hanya 243 partisipan yang digunakan dikarenakan 3

partisipan tidak bekerja pada organisasi sektor publik. Data variabel demografis partisipan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Demografis Partisipan

	N	%
Usia		
20-30 tahun	38	15.60
30-40 tahun	163	67.10
40-50 tahun	31	12.80
> 50 tahun	11	4.50
Jenis Kelamin		
Pria	197	81.07
Wanita	46	18.93
Lama Bekerja		
1-10 tahun	134	55.14
> 10 tahun	109	44.86
Pendidikan Terakhir		
SMA/SMK/Sederajat	2	0.82
D1 dan D3	32	13.17
S1	101	41.46
S2 dan S3	108	44.44

Keterangan: N = 243

Pembelajaran informal diukur menggunakan kuesioner yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dari alat ukur *Informal Learning* yang dikembangkan oleh (Noe et al., 2013). Kuesioner terdiri dari 9 butir pernyataan dimana akan menilai seberapa sering responden selama tiga bulan terakhir terlibat dalam proses pembelajaran. Kuesioner menggunakan skala likert yang terdiri dari rentang jawaban 1-5 (1 = tidak pernah, 5 = hampir setiap hari). Contoh item alat ukur ini adalah "Melakukan refleksi diri tentang bagaimana cara meningkatkan kinerja saya". Hasil pengujian reliabilitas alat ukur pembelajaran informal ini menghasilkan koefisien $\alpha/\alpha = .82$ dengan rentang korelasi item total adalah .24 - .69.

Occupational self-efficacy diukur menggunakan kuesioner yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dari alat ukur *occupational self-efficacy*

dari oleh Rigotti, Schyns, dan Mohr (2008). Kuesioner terdiri dari 6 butir pernyataan menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Contoh item alat ukur ini adalah "Saya bisa tetap tenang ketika menghadapi masalah di pekerjaan sebab saya dapat mengandalkan kemampuan saya". Hasil pengujian reliabilitas alat ukur *occupational self-efficacy* ini menghasilkan koefisien $\alpha/\alpha = .85$ dengan rentang korelasi item total adalah .56 - .72.

Learning goal orientation diukur menggunakan kuesioner yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dari alat ukur *learning goal orientation* yang dibuat oleh Vandewalle (1997). Kuesioner terdiri dari 6 butir pernyataan menggunakan skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Contoh item alat ukur ini adalah "Bagi saya, pengembangan diri adalah hal yang penting yang memungkinkan saya berani mengambil risiko". Hasil pengujian reliabilitas alat ukur *learning goal orientation* ini menghasilkan koefisien $\alpha/\alpha = .85$ dengan rentang korelasi item total adalah .50 - .76.

Grit diukur menggunakan kuesioner yang diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia dari alat ukur *Original Grit Scale* yang dibuat oleh Duckworth & Quinn (2009). Kuesioner terdiri dari 12 butir pernyataan menggunakan skala likert dimana terdapat lima pilihan jawaban mulai dari 1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju. Contoh item dimensi konsistensi minat adalah "Saya kesulitan mempertahankan fokus pada sebuah pekerjaan yang memerlukan waktu lebih

dari beberapa bulan untuk diselesaikan”. Contoh item dimensi ketekunan usaha adalah “Saya pernah mengalami dan mengatasi kemunduran demi menaklukkan sebuah tantangan penting”. Koefisien alpha untuk dimensi konsistensi minat adalah = .81 dengan rentang korelasi item total adalah .42 - .67. Koefisien alpha untuk dimensi ketekunan usaha adalah = .74 dengan rentang korelasi item total adalah .31 - .63.

Variabel demografis yang dikontrol dalam penelitian ini adalah usia, jenis kelamin, lama bekerja di organisasi saat ini dan tingkat pendidikan. Beberapa penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak konsisten dari pengaruh variabel demografis terhadap pembelajaran informal. Penelitian Tikkanen (2002) menemukan bahwa karyawan dengan usia lebih muda lebih terlibat dalam melakukan pembelajaran informal dibandingkan dengan karyawan dengan usia yang lebih dewasa. Akan tetapi dalam penelitian yang lain disebutkan bahwa orang dewasa lebih terlibat dalam melakukan pembelajaran informal dalam kehidupan sehari-hari (Ostrouch-Kaminska & Vieira, 2015; Skule, 2004). Selain itu, tingkat pendidikan yang berbeda juga memberikan pengaruh yang berbeda dalam melakukan pembelajaran informal (Kyndt et al., 2009). Sedangkan beberapa penelitian lain menyebutkan adanya pengaruh perbedaan jenis kelamin terhadap pembelajaran informal (Coetzer, 2007; Kyndt et al., 2009; Van Der Heijden et al., 2009). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa lama waktu bekerja seseorang berpengaruh terhadap pembelajaran informal di tempat kerja

(Coetzer, 2007; Doornbos et al., 2008; Van Der Heijden et al., 2009).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2 menunjukkan nilai rata-rata, deviasi standar, dan koefisien korelasi antar variabel penelitian. Berdasarkan hasil analisis korelasi seluruh variabel penelitian dan data demografis penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2, diketahui bahwa tidak ada data demografis yang memiliki korelasi signifikan dengan variabel *occupational self-efficacy* (OSE), *learning goal orientation* (LGO), *grit* dan pembelajaran informal. Pada korelasi antar variabel penelitian, diketahui bahwa OSE berkorelasi positif tetapi tidak signifikan terhadap pembelajaran informal ($r = .02$, $p < .05$). Selanjutnya, LGO memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan pembelajaran informal ($r = .32$, $p < .01$). Dengan demikian, individu yang memiliki tingkat LGO tinggi cenderung lebih sering melakukan pembelajaran informal. *Grit* juga memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap pembelajaran informal ($r = .30$, $p < .01$). Dengan demikian, individu yang memiliki tingkat *grit* tinggi cenderung lebih sering melakukan pembelajaran informal. Terakhir *grit* memiliki korelasi yang positif dan signifikan dengan LGO ($r = .44$, $p < .01$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa individu yang memiliki tingkat *grit* yang tinggi cenderung akan memiliki tingkat LGO yang juga tinggi.

Tabel 2. Ringkasan Hasil Korelasi Antar Variabel

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Usia	2.06	.68	1							
2. Jenis Kelamin	NA	NA	-.01	1						
3. Lama kerja	9.60	7.18	.49**	.07	1					
4. Pendidikan	3.30	0.72	.27**	-.04	.08	1				
5. OSE	4.21	0.50	-.01	-.09	-.10	.01	1			
6. LGO	4.16	0.56	.03	-.05	.11	.07	.02	1		
7. Grit	3.58	0.54	.09	.07	-.05	.13	.01	.44**	1	
8. IL	3.43	0.71	.01	-.04	.04	-.02	.03	.32**	.30**	1

Keterangan: N = 243. **. NA = *Not Applicable*. Korelasi signifikan pada tingkat $p = 0.01$ (2-tailed). Usia dalam kategori (1 = 20-30 tahun, 2 = 30-40 tahun, 3 = 40-50 tahun, 4 = di atas 50 tahun). Jenis kelamin dalam kategori (1 = Laki-laki, 2 = perempuan). Pendidikan dalam kategori (1= SMA/ sederajat, 2 = D1-D3, 3 = S1/D4, 4 = S2/S3)

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Variabel Penelitian

	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	b	SE	b	SE	b	SE	b	SE
<i>Constant</i>	3.56	.27	3.40	.49	1.81	.56	1.42	.56
Usia (dalam tahun)	.00	.08	.00	.08	.02	.08	-.02	.08
Jenis Kelamin	-.08	.12	-.08	.12	-.05	.11	-.09	.11
Lama bekerja di organisasi saat ini (dalam tahun)	.00	.01	.00	.01	.00	.01	.00	.01
Pendidikan	-.02	.07	-.02	.07	-.05	.06	-.06	.06
OSE			.04	.09	.03	.09	.03	.09
LGO					.41**	.08	.28**	.09
<i>Grit</i>							.28**	.09
R^2	0.00		0.00		0.11		0.14	
ΔR^2	0.00		0.00		0.10		0.04	
F	0.24		0.22		4.60**		5.45**	
ΔF	0.24		0.16		26.35		9.58	

Keterangan:

* $p < .05$. ** $p < .01$.

OSE: *occupational self-efficacy*, LGO: *learning goal orientation*

Berdasarkan Tabel 3 di atas, usia, jenis kelamin, lama bekerja pada organisasi saat ini, dan tingkat pendidikan dimasukkan ke dalam model 1 dalam analisis berganda. Koefisien regresi dari keempat variabel demografis pada Model 1 menunjukkan bahwa tidak satu pun dari keempat variabel tersebut memengaruhi pembelajaran informal secara signifikan. Gabungan varians dari data demografis hanya menyumbang 0,4% varians dari pembelajaran informal. Selanjutnya setelah memasukkan OSE pada Model 2, OSE tidak signifikan dalam memengaruhi pembelajaran informal ($b = .04$, $SE = .09$, $p > .01$), setelah mengontrol pengaruh dari data demografis. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif terhadap pembelajaran informal tidak didukung oleh data. OSE sendiri hanya menyumbang varians pada pembelajaran informal sebesar 0,1%.

Pada Model 3, diketahui bahwa LGO memengaruhi pembelajaran informal secara positif dan signifikan ($b = .41$, $SE = .08$, $p < .01$), setelah mengontrol pengaruh dari OSE dan data demografis. Dengan demikian, hipotesis kedua dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *learning goal orientation* berpengaruh positif terhadap pembelajaran informal setelah mengontrol pengaruh *occupational self-efficacy* didukung oleh data. LGO menyumbang sebesar 10% varians pada pembelajaran informal setelah mengontrol pengaruh variabel demografis dan OSE.

Pada Model 4, *grit* memengaruhi pembelajaran informal secara positif dan signifikan ($b = .28$, $SE = .09$, $p < .01$), setelah mengontrol pengaruh dari OSE,

LGO dan variabel demografis. Dengan demikian, hipotesis ketiga dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *grit* berpengaruh positif pada pembelajaran informal setelah mengontrol pengaruh dari *occupational self-efficacy* dan *learning goal orientation* didukung oleh data. *Grit* menyumbang sebesar 3,5% varians pada pembelajaran informal.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari OSE terhadap pembelajaran informal di tempat kerja, tidak sejalan dengan sebagian besar penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi individu untuk berpartisipasi dalam pembelajaran informal (Maurer et al., 2003; Noe et al., 2013; Schulz & Roßnagel, 2010). Namun demikian, Renkema et al. (2009) menemukan bahwa efikasi diri tidak berhubungan dengan pembelajaran pada karyawan organisasi pendidikan. Renkema et al. (2009) menambahkan bahwa tidak signifikannya pengaruh efikasi diri mungkin disebabkan oleh penggunaan alat ukur yang tidak mengandung item yang mencerminkan perilaku akhir yang konkrit. Efikasi diri dapat ditingkatkan dengan menggunakan alat ukur yang lebih spesifik yang menekankan pada persepsi karyawan mengenai kemampuan dan keterampilannya dalam proses pembelajaran.

Sepengetahuan peneliti, penelitian terkait karakteristik tugas pada karyawan sektor publik belum banyak dilakukan. Johanim et al. (2018) melakukan penelitian terkait karakteristik tugas karyawan sektor publik di Malaysia, dan

menemukan bahwa karyawan sektor publik cenderung merasa pekerjaan mereka tidak memberikan kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan yang beragam pada pekerjaan mereka. Lebih jauh lagi, mereka tidak merasakan pekerjaan mereka berdampak pada orang lain, tidak dapat melihat hubungan antara tugas-tugas yang mereka lakukan dengan tujuan yang lebih besar, dan perasaan terbatas dalam pengambilan keputusan secara mandiri yang disebabkan oleh birokrasi. Faktor-faktor ini membuat karyawan merasakan pekerjaan mereka kurang bermakna dan tidak memotivasi mereka untuk melakukan pembelajaran yang lebih dari sekedar pembelajaran formal.

LGO ditemukan berpengaruh pada pembelajaran informal di tempat kerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup kuat dari LGO terhadap keinginan karyawan untuk melakukan pembelajaran informal di tempat kerja (Choi & Jacobs, 2011; Lohman, 2005). Sesuai dengan hasil penelitian Brett & Vandewalle (1999), individu dengan LGO yang tinggi akan merasa tidak puas hanya melakukan pembelajaran formal karena orientasi belajar mereka yang tinggi. Karyawan dengan LGO yang tinggi selalu mempunyai minat terhadap pengetahuan dan keahlian baru yang dapat meningkatkan pemahaman dan kompetensi mereka. Mereka akan selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan keahlian mereka, melaksanakan tugas yang ada sesulit apapun dan tidak pernah takut akan kegagalan. Kegagalan akan mereka anggap sebagai hal yang biasa yang

merupakan bagian dari proses pembelajaran untuk selalu berkembang (Akin & Arslan, 2014). Oleh karena itu, individu dengan LGO tinggi lebih mampu untuk melakukan pembelajaran dan menerapkan apa yang telah mereka dapatkan dari pembelajaran informal dibandingkan individu dengan LGO yang rendah.

Terakhir terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara grit dengan pembelajaran informal di tempat kerja setelah mengontrol pengaruh dari OSE dan LGO. Karyawan dengan grit yang tinggi dikenal sebagai individu yang tidak kenal lelah. Dalam situasi tertentu saat orang lain menyerah dan berhenti belajar, individu dengan grit yang tinggi akan selalu berusaha untuk bergerak maju. Mereka akan mempertahankan minat dan selalu ingin belajar untuk mencapai tujuannya (Akin & Arslan, 2014). Hal ini membuktikan bahwa individu dengan grit yang tinggi akan memiliki ketekunan usaha tinggi dalam melakukan pembelajaran informal dan mampu menunjukkan semangat dan usaha lebih untuk mengatasi kegagalan yang dialaminya. Selain itu individu dengan grit yang tinggi memiliki konsistensi minat untuk melakukan pembelajaran informal dalam waktu lama.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa hubungan antara LGO dan grit yang juga signifikan. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa terdapat varians bersama antara LGO dan grit yang mempengaruhi pembelajaran informal. Akan tetapi, grit masih mempunyai varians unik yang cukup besar terhadap pembelajaran informal setelah mengontrol varian bersama antara LGO dan grit.

Karyawan dengan grit yang tinggi ini akan selalu berupaya keras untuk memperoleh keberhasilan dengan selalu berusaha untuk meningkatkan pemahaman dan kompetensi mereka (salah satu karakteristik LGO)(Akin & Arslan, 2014).

Sebagai implikasi praktis dari penelitian ini, organisasi dapat meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawan tidak hanya melalui pembelajaran formal akan tetapi dapat juga dilakukan dengan melakukan pembelajaran informal. Pembelajaran informal diharapkan dapat menumbuhkan iklim pembelajaran di organisasi. Selain itu, organisasi dapat memberikan tugas tertentu yang diharapkan dapat merangsang karyawan untuk mempelajari teknik, keahlian dan prosedur baru untuk dapat membantu karyawan mengetahui kebutuhan pembelajaran yang sesuai (Schulz & Roßnagel, 2010).

Selain itu, pemberian tugas baru tertentu yang menantang tidak akan membuat individu yang mempunyai grit tinggi untuk mudah menyerah. Saat mengalami dan menghadapi tantangan maupun kegagalan, individu yang memiliki ketekunan usaha tinggi akan menunjukkan semangat dan usaha lebih untuk menanggulangi dan mengatasi kegagalan yang dialaminya. Individu dengan konsistensi minat yang tinggi menunjukkan bahwa ia mampu berkomitmen dalam satu bidang pekerjaan untuk waktu yang lama (Credé et al., 2017).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur yang membahas pengaruh OSE, LGO, dan grit terhadap pembelajaran informal terutama pada karyawan sektor publik di Indonesia.

Selain itu hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil penelitian dan pendapat para ahli sebelumnya mengenai pengaruh faktor motivasi terhadap pembelajaran informal meskipun faktor OSE ditemukan tidak berpengaruh terhadap pembelajaran informal.

Keterbatasan penelitian ini antara lain (1) penelitian hanya terbatas pada karyawan yang bekerja pada organisasi sektor publik sehingga hasil penelitian belum tentu sama apabila penelitian dilakukan terhadap karyawan di organisasi yang bukan merupakan organisasi sektor publik yang tentu saja memiliki kondisi yang berbeda. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat memperluas populasi penelitian tidak hanya karyawan pada organisasi sektor publik tapi juga karyawan secara umum sehingga hasil penelitian dapat digeneralisir secara umum. (2) Penggunaan desain penelitian cross sectional dan bergantung sepenuhnya pada self-report partisipan rentan menimbulkan common method bias. Timbulnya potensi common method bias umumnya merupakan masalah yang terjadi karena variabel diukur dengan cara yang sama (Podsakoff et al., 2003). Penelitian dapat meminimalkan timbulnya common method bias dengan menggunakan pendekatan lain yang tidak menggantungkan pada penilaian diri sendiri dalam mengukur variabel yang diteliti. Penilaian dapat dilakukan oleh rekan kerja atau atasan di tempat kerja. (3) Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bertujuan untuk melihat dan mengidentifikasi ada atau tidaknya hubungan antara variabel yang diteliti, sehingga tidak dapat menentukan hubungan kausal di antara variabel-

variabel penelitian. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan desain longitudinal dimana pengukuran kembali variabel penelitian dilakukan secara berkelanjutan dalam waktu tertentu untuk melihat adanya konsistensi hubungan antar variabel penelitian (Djaling & Purba, 2019).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor motivasi yang diteliti yaitu LGO dan *grit* berpengaruh signifikan terhadap pembelajaran informal. Keberhasilan karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan dapat diperoleh dengan didukung faktor motivasi yang tinggi dalam diri karyawan untuk melakukan pembelajaran informal di tempat kerja. Motivasi karyawan dalam melakukan pembelajaran informal dapat ditingkatkan dengan memberikan perhatian lebih terhadap pelaksanaan pembelajaran informal di tempat kerja. Dukungan positif dari rekan kerja dan atasan dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam melakukan pembelajaran di tempat kerja.

Pembelajaran informal di tempat kerja dapat menjadi alternatif bagi organisasi dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan karyawannya selain melalui pembelajaran/pelatihan formal.

DAFTAR PUSTAKA

Akin, A., & Arslan, S. (2014). The relationships between achievement goal orientations and grit. *Egitim ve Bilim*, 39(175), 267-274. <https://doi.org/10.15390/EB.2014.2125>

- Aparicio, M., Bacao, F., & Oliveira, T. (2017). Grit in the path to e-learning success. *Computers in Human Behavior*, 66, 388-399. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.10.009>
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control. In *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Brett, J. F., & Vandewalle, D. (1999). Goal orientation and goal content as predictors of performance in a training program. *Journal of Applied Psychology*, 84(6), 863-873. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.84.6.863>
- Choi, W., & Jacobs, R. L. (2011). Influences of Formal Learning , Personal Learning Orientation , and Supportive Learning Environment on Informal Learning. *Human Resource Development Quarterly*, 22(3), 239-257. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Coetzer, A. (2007). Employee perceptions of their workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 19(7), 417-434. <https://doi.org/10.1108/13665620710819375>
- 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>
- Djaling, K. W., & Purba, D. E. (2019). *Grit Dan Kepuasan Hidup Pada Mahasiswa*. 6, 135-149. <https://doi.org/10.24854/jpuo2019-233>
- Doornbos, A. J., Simons, R., & Denessen, E. (2008). Relations Between Characteristics of Workplace Practices and Types of Informal Work-Related Learning: A Survey Study Among Dutch Police. *Human Resource Development Quarterly*, 19(2), 129-151. <https://doi.org/10.1002/hrdq>
- Duckworth, A., & Gross, J. J. (2014). Self-Control and Grit: Related but Separable Determinants of Success. *Current Directions in Psychological Science*, 23(5), 319-325. <https://doi.org/10.1177/0963721414541462>
- 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>
- Dweck, C. S. (1986). Motivational processes affecting learning. Special Issue:

- Psychological science and education. *American Psychologist*, 41(10), 1040–1048.
- Enos, M. D., Kehrhahn, M. T., & Bell, A. (2003). Informal learning and the transfer of learning: How managers develop proficiency. *Human Resource Development Quarterly*, 14(4), 369–387. <https://doi.org/10.1002/hrdq.1074>
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *British Journal of Educational Psychology*, 70, 113–136.
- Eraut, M. (2011). Informal learning in the workplace: Evidence on the real value of work-based learning (WBL). *Development and Learning in Organisations*, 25(5), 8–12. <https://doi.org/10.1108/1477728111159375>
- Eskreis-Winkler, L., Shulman, E. P., Beal, S. A., & Duckworth, A. L. (2014). The grit effect: Predicting retention in the military, the workplace, school and marriage. *Frontiers in Psychology*, 5(FEB), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00036>
- Field, J. (2000). *Lifelong Learning and the New Educational Order*.
- Gopalan, V., Bakar, J. A. A., Zulkifli, A. N., Alwi, A., & Mat, R. C. (2017). A review of the motivation theories in learning. *AIP Conference Proceedings*, 1891(October 2017). <https://doi.org/10.1063/1.5005376>
- Jacobs, R. L., & Park, Y. (2009). A Proposed Conceptual Framework of Workplace Learning: Implications for Theory Development and Research in Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 8(2), 133–150. <https://doi.org/10.1177/1534484309334269>
- Johanim, J., Mohd Shamsudin, F., Yean, T. F., Yahya, K. K., & Adnan, Z. (2018). Job characteristics, employee well-being, and job performance of public sector employees in Malaysia. *International Journal of Public Sector Management Article information: International Journal of Public Sector Management*. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-09-2017-0257>
- Kyndt, E., Dochy, F., & Nijs, H. (2009). Learning conditions for non-formal and informal workplace learning. *Journal of Workplace Learning*, 21(5), 369–383. <https://doi.org/10.1108/13665620910966785>
- Lohman, M. (2005). A survey of factors influencing the engagement of information technology professionals in informal learning activities. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 16(4), 501–527.
- Lohman, M. C. (2003). Work Situations Triggering Participation in Informal Learning in the Workplace: A Case Study of Public School Teachers. *Performance Improvement Quarterly*, 16(1), 40–54. <https://doi.org/10.1111/j.1937-8327.2003.tb00271.x>
- Maurer, T. J., Wrenn, K. A., Pierce, H. R., Tross, S. A., & Collins, W. C. (2003). Beliefs about ‘improvability’ of career-relevant skills: relevance to job / task analysis, competency modelling, and learning orientation. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 107–131.
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M., & Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 245–277. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091321>
- Noe, R. A., Tesw, M. J., & Dachner, A. M. (2010). Learner Engagement: A New Perspective for Enhancing Our Understanding of Learner Motivation and Workplace Learning. *The Academy of Management Annals*, 4(1), 279–315. <https://doi.org/10.1080/19416520.2010.493286>
- Noe, R. A., Tews, M. J., & Marand, A. D. (2013). Individual differences and informal learning in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 327–335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.009>
- Noy, M. Van, James, H., & Bedley, C. (2016). *Reconceptualizing Learning: A Review of the Literature on Informal Learning*.
- Ostrouch-Kaminska, J., & Vieira, C. C. (2015). Private world(s): Gender and informal learning of adults. In *Private World(s): Gender and Informal Learning of Adults* (Issue March). <https://doi.org/10.1007/978-94-6209-971-5>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). *Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies*. 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Renkema, A., Schaap, H., & van Dellen, T. (2009). Development intention of support staff in an academic organization in The Netherlands. *Career Development*

- International*, 14(1), 69-86.
<https://doi.org/10.1108/13620430910933583>
- Rigotti, T., Schyns, B., & Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: Structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
<https://doi.org/10.1177/1069072707305763>
- Runhaar, P., Bednall, T., Sanders, K., & Yang, H. (2016). Promoting VET teachers' innovative behaviour: exploring the roles of task interdependence, learning goal orientation and occupational self-efficacy. *Journal of Vocational Education and Training*, 68(4), 436-452.
<https://doi.org/10.1080/13636820.2016.1231215>
- Schulz, M., & Roßnagel, C. S. (2010). Informal workplace learning: An exploration of age differences in learning competence. *Learning and Instruction*.
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2009.03.003>
- Schyns, B., & Collani, G. Von. (2002). A new occupational self-efficacy scale and its relation to personality constructs and organizational variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11(2), 219-241.
<https://doi.org/10.1080/13594320244000148>
- Sitzmann, T., & Ely, K. (2011). A Meta-Analysis of Self-Regulated Learning in Work-Related Training and Educational Attainment: What We Know and Where We Need to Go. *Psychological Bulletin*, 137(3), 421-442.
<https://doi.org/10.1037/a0022777>
- Skule, S. (2004). Learning conditions at work: a framework to understand and assess informal learning in the workplace. *International Journal of Training and Development*, 8(1), 8-20.
<https://doi.org/10.1111/j.1360-3736.2004.00192.x>
- Tannenbaum, S. I., Beard, R. L., McNall, R. A., & Salas, E. (2010). Learning, Development in Training, and Organizations. In S. W. J. Kozlowski & E. Salas (Eds.), *Learning, Training, and Development in Organizations* (pp. 303-332). Routledge.
- Tikkanen, T. (2002). Learning at work in technology intensive environments. *Journal of Workplace Learning*, 14(3), 89-97.
<https://doi.org/10.1108/13665620210421902>
- Van Der Heijden, B., Boon, J., Van Der Klink, M., & Meijs, E. (2009). Employability enhancement through formal and informal learning: An empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International Journal of Training and Development*, 13(1), 19-37.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2008.00313.x>
- Vandewalle, D. (1997). Development and Validation of a Work Domain Goal Orientation Instrument. *Educational and Psychological Measurement*, 57(6), 995-1015.
<https://doi.org/10.1177/0013164497057006009>
- Wong, E. M., Haselhuhn, M. P., & Kray, L. J. (2012). Journal of Experimental Social Psychology Improving the future by considering the past: The impact of upward counterfactual reflection and implicit beliefs on negotiation performance. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 403-406.
<https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.07.014>