

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Alasan Pemilihan Teori

Berdasarkan fenomena yang ada, *volunteer* menunjukkan adanya minat dan konsisten dalam menjalankan minat tersebut serta selalu semangat dalam mengerjakan tugas-tugas organisasi, sehingga gejala tersebut dapat dijelaskan menggunakan teori *Grit* dari Angela Duckworth. Pada fenomena ini juga *volunteer* menunjukkan perilaku-perilaku menolong, tulus tanpa mengharapkan imbalan, dan mau bekerjasama sehingga gejala perilaku prososial ini dapat dijelaskan secara keseluruhan oleh teori dari Schroeder dkk. Alasan memilih teori *Grit* dari Angela Duckworth dikarenakan didalam ia adalah tokoh utama yang memperkenalkan istilah *Grit* tersebut sehingga teori tentang *Grit* dapat lebih lengkap dijelaskan. Sedangkan alasan menggunakan teori Perilaku Prososial dari Schroeder dkk dikarenakan aspek-aspek perilaku prososial mereka lebih dipadatkan, sehingga beberapa aspek didalam teori lain disingkat kedalam satu aspek saja. sehingga satu aspek perilaku prososial dalam teori Schroeder sudah dapat mewakili beberapa aspek dari teori lain.

2.2 Penjelasan Teori yang Digunakan

2.2.1. Perilaku Prososial

a. Pengertian

Perilaku prososial merupakan setiap perilaku yang memiliki tujuan untuk membawa manfaat bagi orang lain atau sekelompok orang

(Penner, Dovidio, Piliavin & Schroeder *et al*, 2006). Perilaku prososial dapat dilatarbelakangi motif kepedulian pada diri sendiri dan mungkin pula karena altruisme. Menurut Schroeder (2006), menolong dianggap sebagai salah satu cara yang dapat membuat perasaan lebih baik dan menghilangkan emosi negatif didalamnya.

Paul Henry Mussen (1989) juga menyatakan bahwa perilaku prososial dilakukan secara sukarela dan bukan karena paksaan. Meskipun perilaku prososial ditunjukkan untuk memberikan konsekuensi positif (bantuan) bagi orang lain, perilaku prososial ditunjukkan untuk berbagai alasan.

b. Aspek Perilaku Prososial

Menurut Schroeder *et al* (2006), perilaku prososial mencakup hal-hal sebagai berikut :

1. *Helping*.

Tindakan yang memiliki konsekuensi memberikan manfaat atau meningkatkan kesejahteraan orang lain. Kesejahteraan satu atau lebih orang ditingkatkan oleh tindakan orang lain (mis., memberikan hadiah, menyediakan sumber daya untuk menyelesaikan tugas). Contohnya seperti menyumbangkan uang ke organisasi amal, meskipun si penolong bahkan tidak melakukan kontak langsung dengan penerima bantuan.

Menurut McGuire (dalam Schroeder *et al*, 2006), ada empat jenis bantuan: (a) *Casual Helping* - melakukan sedikit bantuan

untuk seorang kenalan biasa, seperti meminjamkan pulpen; (b) *Substantial personal helping* - mengeluarkan beberapa upaya yang cukup besar untuk memberi teman keuntungan nyata, seperti membantu teman pindah ke apartemen; (c) *Emotional helping* - memberikan dukungan emosional atau pribadi kepada teman, seperti mendengarkan masalah pribadi teman; dan (d) *Emergency helping* - datang untuk membantu orang asing dengan masalah akut, seperti membantu korban kecelakaan.

2. **Altruism.** Kata altruisme, merujuk pada tindakan membantu yang dilakukan tanpa adanya imbalan bagi penolong. Konsep altruisme sangat erat kaitannya dengan *helping*. Namun terdapat perbedaan. Dalam definisi *helping*, dermawan atau tidak dermawan, serta manfaat dari menolong tidak dipermasalahkan. Sedangkan pada Altruisme, sering dianggap sebagai jenis bantuan tertentu dengan beberapa karakteristik tambahan yang menyangkut niat dan manfaat si penolong. Semua tindakan altruisme adalah tindakan membantu, tetapi semua tindakan membantu tidak selalu berarti altruisme.

3. **Cooperation.** Orang bersatu untuk bekerja bersama mencapai tujuan yang akan bermanfaat bagi semua pihak. Dengan kerja sama, semua yang terlibat dalam pertukaran, berkontribusi sebagai mitra berbagi dalam upaya kelompok untuk mencapai beberapa tujuan bersama. Dalam membantu, hubungan kedua

pihak biasanya bukan mitra yang setara. Satu entitas (seseorang atau kelompok) yang membutuhkan bantuan dan entitas lainnya (seseorang atau kelompok) memiliki sumber daya untuk menanggapi kebutuhan mereka. Para peneliti telah menemukan bahwa mungkin ada motivasi egoistik dan altruistik ketika seseorang memutuskan untuk membantu yang lain.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perilaku Prososial

Faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi perilaku prososial antara lain, karakteristik situasi, karakteristik penolong, dan karakteristik orang yang membutuhkan pertolongan (Sears dkk, 1994).

1. Faktor Situasional, yang meliputi Kehadiran Orang Lain, Kondisi Lingkungan, dan Tekanan Waktu.
2. Penolong, yang meliputi faktor Kepribadian, Suasana Hati, Rasa Bersalah, Distres dan Rasa Empatik.
3. Orang yang membutuhkan pertolongan, meliputi Menolong orang yang disukai dan Menolong orang yang pantas ditolong
4. Selain faktor pribadi, faktor lingkungan juga berpengaruh terhadap perilaku prososial meliputi Keluarga dan Kebudayaan.

2.2.2. *Grit* (Kegigihan)

a. Pengertian

Grit adalah suatu variabel psikologis yang berdasarkan pada aliran *Positive Psychology* yang tertarik dalam proses ketekunan sebagai indikator mencapai keberhasilan dalam jangka panjang. *Grit* didefinisikan sebagai ketahanan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2007). *Grit* ditunjukkan dengan daya kerja yang kuat selama bertahun-tahun meskipun dihadapkan pada kegagalan, tantangan, dan kesulitan pada prosesnya. *Grit* ditunjukkan dengan kecenderungan untuk mempertahankan ketekunan (*perseverance*) dan semangat (*passion*) untuk mengejar tujuan jangka panjang (Duckworth *et al.* 2007). Setiap individu memiliki derajat *grit* yang berbeda-beda karena *grit* merupakan bagian dari kepribadian individu yang menentukan bagaimana individu berinteraksi dalam lingkungan yang beragam (Duckworth & Quinn, 2009).

Grit adalah hasrat dan ketekunan untuk tujuan jangka panjang. Meskipun menemui kesulitan, kegagalan, dan tantangan dalam prosesnya, individu yang memiliki *Grit* akan memegang teguh komitmen mereka. Bukan hanya beberapa minggu atau bulan, tetapi selama bertahun-tahun dan puluhan tahun (Duckworth *et al.* 2007). *Grit* menunjukkan kecenderungan untuk lebih memilih kerja daripada mengisi waktu luang dan memenuhi kewajiban daripada melalaikan tanggung jawab. *Grit* lebih lanjut menunjukkan stamina ekstrim dalam hal tertentu. Yang terpenting, *grit* bukan hanya tentang bekerja keras

pada tugas yang dihadapi, tetapi bekerja dengan rajin menuju sasaran tingkat tinggi untuk rentang waktu yang sangat panjang yang tergambar melalui konsistensi individu terhadap minat yang dimiliki.

b. Dimensi *Grit*

Dimensi *Grit* menurut Angela Duckworth (2007) terdiri dari dua aspek yaitu :

1. Konsistensi Minat (*Consistency of Interest*)

Duckworth, Peterson, Matthews, dan Kelly (2007) memperkenalkan konstruk *grit* sebagai ketahanan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang, dan menunjukkan bahwa *grit* memprediksikan prestasi pada area yang menantang tanpa melihat talenta.

Konsistensi minat yang tinggi menunjukkan adanya kemampuan mempertahankan minat pada suatu tujuan. Orang yang memiliki konsistensi minat yang tinggi tidak mengubah tujuan yang telah ditetapkan, tidak mudah teralihkan perhatiannya, dan mempertahankan minat dalam waktu jangka panjang.

2. Ketahanan dalam Berusaha (*Perseverance of Effort*)

Ketahanan dalam berusaha yang tinggi menunjukkan adanya kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau urusan yang sedang dikerjakan. Orang yang gigih dalam berusaha tidak takut menghadapi tantangan dan rintangan,

rajin, pekerja keras, dan berusaha mencapai tujuan jangka panjang.

c. Aspek-aspek yang dapat membentuk *Grit* (Kegigihan)

Aspek-aspek yang dapat membentuk *Grit* (Kegigihan) menurut Duckworth (2016) :

1. ***Interest***. Yaitu menentukan dan mengembangkan hal yang menjadi ketertarikan. Dengan menentukan minat, kita akan menikmati apa yang kita lakukan. Penelitian menunjukkan bahwa orang yang hebat lebih puas dengan pekerjaannya ketika mereka melakukan sesuatu yang cocok dengan ketertarikan pribadinya. Dan performa yang baik dalam pekerjaan ditunjukkan ketika melakukan hal yang sesuai dengan minat kita. *Interest* tidak ditemukan melalui introspeksi. *Interests* dipicu oleh interaksi dengan dunia luar.
2. ***Practice***. Meluangkan waktu untuk mengasah hal yang menjadi minat, dan buat menjadi suatu kebiasaan. Orang yang memiliki *grit* mengumpulkan lebih banyak latihan dan memiliki kinerja lebih baik daripada orang yang tidak memiliki *grit*.
3. ***Purpose***. *Purpose* berarti tujuan untuk berkontribusi kesejahteraan orang lain. Pada intinya, gagasan tentang *purpose* adalah gagasan bahwa apa yang kita lakukan penting bagi orang lain selain diri kita sendiri. *Purpose* memiliki korelasi yang positif dengan *Grit*. Orang yang *Grit* lebih

termotivasi untuk mencari makna kehidupan yang berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Contohnya mencari makna melalui perilaku menolong atau bekerja untuk mensejahterakan orang lain. Meskipun *Purpose* adalah sumber motivasi yang kuat dalam membentuk *grit*. Tetapi bukan suatu hal mutlak yang dapat membentuk *grit*. Meskipun orang yang memiliki tujuan untuk memberikan manfaat bagi orang lain memiliki *Grit*, namun ada juga orang jahat yang memiliki *Grit* meskipun tidak memiliki orientasi untuk mensejahterakan orang lain. Namun tetap saja, penelitian menunjukkan lebih banyak orang-orang yang baik yang memiliki *Grit*. Sehingga orang yang *Gritty* (memiliki *grit* tinggi) maka ia tidak lagi menetapkan tujuan kesuksesan untuk dirinya sendiri tetapi juga memikirkan kesejahteraan orang lain.

4. ***Hope***. Harapan bahwa upaya kita sendiri yang dapat meningkatkan masa depan kita. Salah satu jenis harapan adalah harapan bahwa hari esok akan lebih baik daripada hari ini. Contohnya seperti harapan yang membuat kita merindukan cuaca yang lebih cerah, atau jalan yang lebih mulus di depan. Hal itu datang tanpa beban tanggung jawab. Tanggung jawab ada di alam semesta untuk membuat segalanya lebih baik. Harapan orang-orang yang memiliki *grit* tidak ada hubungannya dengan keberuntungan dan segala sesuatu harus dilakukan dengan bangkit kembali.

Dengan kata lain, urutan yang lebih umum adalah memulai dengan minat yang relatif berorientasi pada diri sendiri, kemudian belajar praktik berdisiplin diri, akhirnya mengintegrasikan pekerjaan itu dengan tujuan yang berpusat pada orang lain

d. Faktor-faktor yang berhubungan dengan *Grit*

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *grit* pada diri individu adalah (Duckworth, 2007) :

1. Pendidikan. Orang yang lebih berpendidikan memiliki *grit* yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang kurang berpendidikan pada usia yang sama. Orang yang memiliki *grit* tinggi cenderung menginginkan tingkat pendidikan yang tinggi.
2. Usia. Orang dengan usia yang lebih dewasa memiliki *grit* yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang berusia lebih muda. Hal ini dikarenakan orang yang lebih tua memiliki pengalaman untuk menghadapi tantangan.
3. *Conscientiousness*. Orang yang memiliki *conscientiousness*, usia dan pendidikan tinggi 35% lebih kecil kemungkinannya berpindah karir.
4. Berpindah Karir (*Career Change*). Orang yang memiliki *grit* tinggi akan berpindah kariri lebih sedikit dibandingkan dengan orang yang memiliki *grit* yang rendah.

5. Prestasi. Mahasiswa yang memiliki *grit* tinggi memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan temannya yang memiliki *grit* rendah.

2.3 Hubungan Perilaku Prososial dengan *Grit*

Grit adalah ketahanan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang (Duckworth, 2007). *Grit* ditunjukkan dengan daya kerja yang kuat selama bertahun-tahun meskipun dihadapkan pada kegagalan, tantangan, dan kesulitan pada prosesnya. *Grit* ditunjukkan dengan kecenderungan untuk mempertahankan ketekunan (*perseverance*) dan semangat (*passion*) untuk mengejar tujuan jangka panjang (Duckworth *et al.* 2007).

Menurut teori, aspek - aspek yang dapat membentuk karakter *Grit* adalah *Interest*, *Practice*, *Purpose*, dan *Hope*. Dengan kata lain, orang itu akan memulai dengan *Interest* (minat) yang relatif berorientasi pada diri sendiri, kemudian *Practice* (belajar praktik) berdisiplin diri, akhirnya mengintegrasikan pekerjaan itu dengan *Purpose* (tujuan) untuk mensejahterakan orang lain dan *Hope* (harapan) untuk merubah diri sendiri. Aspek *Purpose* (Tujuan) inilah yang dikaitkan dengan Perilaku Prososial. Dimana menurut Schroeder *et al.* (2006), Perilaku prososial merupakan setiap perilaku yang memiliki tujuan untuk membawa manfaat bagi orang lain atau sekelompok orang. Sehingga dengan memiliki Perilaku Prososial tinggi, tujuan untuk mensejahterakan orang lain akan semakin besar sehingga *volunteer* akan semakin terdorong untuk *Grit* (gigih) dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di dalam organisasi.

2.4 Relawan (*Volunteer*)

2.4.1. Pengertian Relawan

Menurut Schroeder (1998), relawan adalah individu yang rela menyumbang tenaga atau jasa, kemampuan, dan waktu tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan secara formal. Kegiatan yang dilakukan bersifat sukarela untuk menolong orang lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal.

Menurut Omoto & Synder, relawan adalah orang-orang yang tidak memiliki keharusan atau kewajiban dalam menolong suatu pihak tetapi selalu mencari kesempatan untuk bisa membantu orang lain melalui suatu organisasi tertentu dalam jangka waktu yang relatif lama, memiliki keterlibatan yang cukup tinggi serta mengorbankan berbagai *personal cost* (misalnya uang, waktu, pikiran) yang dimilikinya.

2.4.2. Ciri-ciri Relawan

Menurut Omoto & Synder (dalam Misgiyanti, 1997), ciri-ciri relawan adalah sebagai berikut :

- 1 Selalu mencari kesempatan untuk membantu.
- 2 Komitmen diberikan dalam waktu relatif lama.
- 3 Memerlukan *personal cost* yang tinggi (waktu, tenaga, dsb).

- 4 Mereka tidak mengenal orang yang mereka bantu, sehingga orang yang mereka bantu diatur oleh organisasi dimana mereka aktif didalamnya.
- 5 Tingkah laku menolong yang dilakukannya bukanlah suatu keharusan.

2.4.3. Area pelayanan yang ditangani relawan

Menurut Church (dalam Nurmala, 2003), terdapat tiga macam area pelayanan yang ditangani para relawan, yaitu :

- 1 *Administration*, pada area ini relawan bekerjasama dengan para profesional dengan cara memberikan pengetahuan, pengalaman, penilaian, dan waktu yang dapat meringankan beban profesional tersebut.
- 2 *Working Service*, pada area ini relawan memberikan kemampuan, waktu, dan perhatian yang mereka miliki, serta usaha secara fisik dalam tugas yang dilaksanakan dalam organisasi atau progra kegiatan.
- 3 *Fund-raising*, pada area ini tugas relawan adalah menggalang dana ang dibutuhkan suatu organisasi ataupun demi program tertentu.

2.5 Profl Organisasi

2.5.1. Sejarah Organisasi

Yayasan Pemuda Peduli didirikan pada 7 November 2016 oleh golongan muda yang peduli dengan perkembangan dan kemajuan

masyarakat dan berani beraksi serta berperan aktif dalam melakukan pembangunan dan pengembangan tersebut. Pergerakan yang dilakukan Yayasan Pemuda Peduli difokuskan kepada pembangunan infrastruktur, pembentukan karakter dan pengembangan *softskill* dan *hardskill*. Salah satu dasar yang dijadikan pedoman dalam pergerakan Pemuda Peduli adalah Agama dan Negara.

Pada awal berdiri, program pertama yang dilakukan adalah merenovasi musholla di Desa Ciberes, Subang, Jawa Barat. Selain itu mereka mengajar setiap minggu disana dan melakukan edutrip serta pentas seni di setiap penghujung semester. Selang beberapa waktu mereka kembali menambah desa binaan yaitu Desa Cicanggang Hilir dan Desa Sirnajaya di Kab. Bandung, Desa Sawarna, Desa Pangalengan, Desa Cihideung, Desa Tambing Kekeq, Desa Semokan Ruak, dan Desa Montong Balas. Selain pengajaran didesa, Yayasan Pemuda Peduli juga menyediakan program beasiswa bagi anak berprestasi untuk kuliah di Bandung.

Pada awal berdiri, jumlah *volunteer* hanya 10 orang. Kemudian bertambah menjadi 48 orang. Pada semester 4 jumlah *volunteer* menjadi 78 orang dan hingga saat ini menjadi sebanyak 88 orang. Selain itu jumlah divisi juga terus bertambah. Pada awal berdiri hanya ada Divisi Program dan Kepengurusan. Namun seiring perkembangan waktu tugas-tugas dalam organisasi dibagi lagi kepada masing-masing divisi. Sehingga saat ini terdapat 8 Divisi yaitu Divisi Bina Desa, Ekonomi Kreatif, Divisi Logistik, Divisi *Reaserch&Development*, divisi *Internal Performance*

Management (IPM), divisi *Marketing*, dan divisi *Social Traveling*, dan *Social Navigation*.

2.5.2. Visi, Misi, Logo

a. Visi

Meningkatkan efektifitas pembangunan dan pengembangan karakter bangsa yang merata.

b. Misi

- 1 Meningkatkan sarana dan infrastruktur yang menunjang proses dan program pengembangan.
- 2 Menanamkan nilai-nilai keagamaan dan kenegaraan.
- 3 Meningkatkan kualitas pendidikan (akademik dan non-akademik).
- 4 Memaksimalkan pemberdayaan sumber daya alam dan sumber daya manusia.
- 5 Mencetak masyarakat yang peduli dan berani beraksi

c. Logo



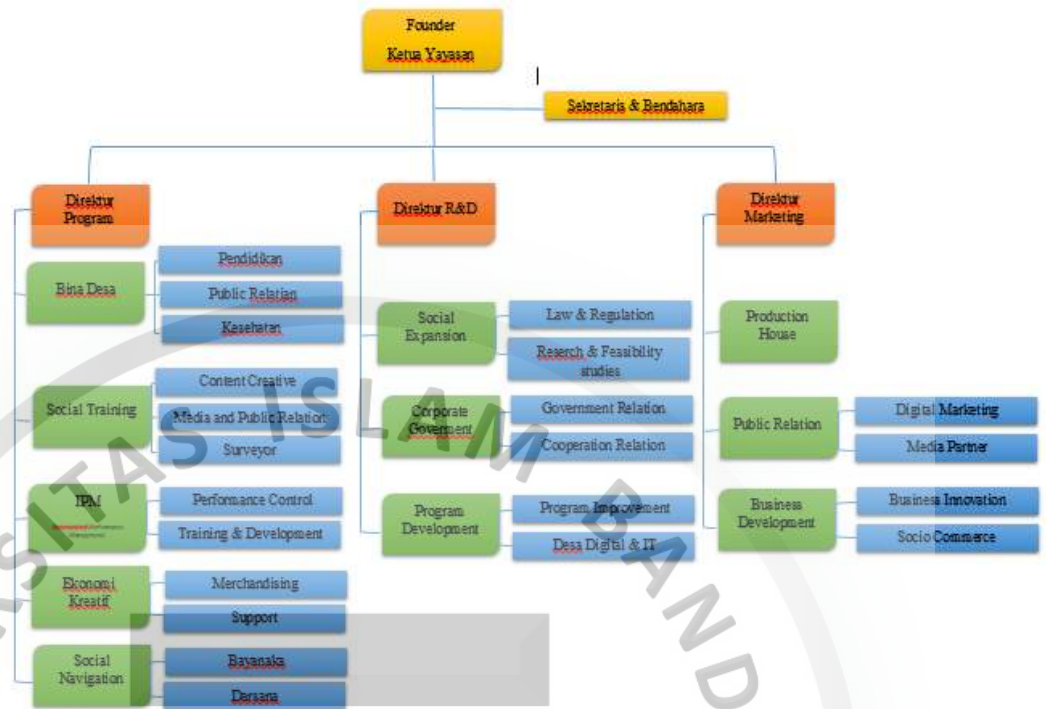
2.5.3. Lokasi Organisasi

Alamat organisasi berada di Jl. Sukawarna No.12 Husen Sastranegara, Kec. Cicendo, Kota Bandung, Jawa Barat.

2.5.4. Lingkup kegiatan

Fokus utama Yayasan Pemuda Peduli adalah pengembangan desa dan pendidikan sehingga lingkup kegiatan yang dilakukan adalah membangun infrastruktur desa dan melakukan pengajaran berupa pengetahuan umum, softskill, dan hardskill.

2.5.5. Struktur Organisasi



Gambar 2.1 Struktur Organisasi Yayasan Pemuda Peduli

2.5.6. Kekuatan Personil

Jumlah keseluruhan sumber daya Yayasan Pemuda Peduli adalah 98 orang. Terdiri dari 10 Orang Pengurus dan 88 orang voluteer. Adapun rinciannya sebagai berikut :

Tabel 2.1 Jumlah *Volunteer* Yayasan Pemuda Peduli Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah |
|---------------|-----------|
| Pria | 41 |
| Wanita | 47 |
| Total | 88 |

Tabel 2.2 Jumlah *Volunteer* Yayasan Pemuda Peduli Berdasarkan Divisi

| No | Divisi | Jumlah |
|----|---------------------------------------|-----------|
| 1 | Bina Desa | 25 |
| 2 | Ekonomi Kreatif | 13 |
| 3 | IPM (Internal Performance Management) | 7 |
| 4 | Logistik | 11 |
| 5 | Marketing | 5 |
| 6 | Research & Development (R&D) | 7 |
| 7 | Social Navigation | 11 |
| 8 | Social Traveling | 9 |
| | Total | 88 |

Tabel 2.3 Jumlah *Volunteer* Yayasan Pemuda Peduli Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah |
|--------------|-----------|
| 18-25 tahun | 83 |
| 26-35 tahun | 5 |
| 36-45 tahun | 0 |
| Total | 88 |

Tabel 2.4 Jumlah *Volunteer* Yayasan Pemuda Peduli Berdasarkan Lamanya Bergabung

| Lama menjadi <i>volunteer</i> di organisasi ini | Jumlah | Persentase |
|---|-----------|-------------|
| < 1 Tahun | 17 | 19,32% |
| 1-2 Tahun | 29 | 32,95% |
| > 2 tahun | 42 | 47,73% |
| Total | 88 | 100% |

2.6 Kerangka Pemikiran

Menurut Schroeder *et al*, (2006), Perilaku prososial merupakan setiap perilaku yang memiliki tujuan untuk membawa manfaat bagi orang lain atau sekelompok orang. Pada Yayasan Pemuda Peduli, *volunteer* menunjukkan perilaku prososial yang tinggi. Meskipun mereka tidak diberi upah dan tidak memiliki kewajiban untuk menolong, namun mereka secara aktif selalu mencari kesempatan untuk menolong seperti menyumbangkan waktu, harta, dan tenaga bagi organisasi. Secara inisiatif memberikan bantuan tanpa mengharapkan imbalan apapun, serta bekerjasama demi tercapainya tujuan organisasi. Hal ini menggambarkan aspek-aspek perilaku prososial menurut Schroeder, yaitu Menolong (*Helping*), tindakan yang memiliki konsekuensi memberikan manfaat atau meningkatkan kesejahteraan orang lain. Kedua, Altruisme (*Altruism*), yaitu tindakan membantu yang dilakukan tanpa adanya imbalan yang jelas dan nyata bagi penolong. Ketiga, Bekerja sama (*Cooperation*), yaitu orang bersatu untuk bekerja bersama mencapai tujuan bersama yang akan bermanfaat bagi semua pihak.

Perilaku Prososial yang dilakukan *volunteer* menggambarkan salah satu aspek yang dapat membentuk *Grit*. Menurut Duckworth (2007), *Grit* adalah ketahanan dan semangat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Terdapat aspek-aspek yang dapat membentuk karakter *Grit* menurut Duckworth, yaitu *Interest*, *Practice*, *Purpose*, dan *Hope*. *Interest* adalah menentukan dan mengembangkan hal yang menjadi ketertarikan. *Practice* adalah meluangkan waktu untuk mengasah hal yang menjadi minat, dan buat menjadi suatu

kebiasaan. *Purpose* berarti tujuan untuk memberikan kesejahteraan kepada orang lain. Sedangkan *Hope* merupakan harapan bahwa upaya kita sendirilah yang dapat meningkatkan masa depan kita. Dalam penelitian ini, aspek *Purpose* lah yang paling tergambar dalam perilaku prososial *volunteer* dan menjadi salah satu faktor pembentuk *Grit* pada *volunteer* Yayasan Pemuda Peduli.

Oleh sebab itu, *volunteer* Yayasan Pemuda Peduli yang terus menolong secara tulus tanpa mengharapkan imbalan, menyumbangkan sesuatu yang dimiliki (waktu, tenaga, dan materi), serta selalu bekerjasama demi tercapainya tujuan organisasi akan memiliki dorongan yang kuat untuk memberikan kesejahteraan bagi orang lain, sehingga perilaku yang ditampilkan adalah konsisten mempertahankan minat mereka dalam waktu jangka panjang sampai desa binaan mereka sukses. *Volunteer* juga bekerja dengan rajin, tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan, dan berusaha mencapai tujuan jangka panjang baik bagi kemajuan organisasi maupun kesuksesan desa binaan tersebut. Hal ini sesuai dengan aspek-aspek *Grit* yaitu kecenderungan untuk mempertahankan ketekunan (*perseverance*) dan semangat (*passion*) untuk mengejar tujuan jangka panjang (Duckworth *et al.* 2007).

Permasalahan : Didalam organisasi *nonprofit*, volunteer merupakan ujung tombak dalam menjalankan misi organisasi. Namun ciri volunteer yang tidak memiliki keharusan dalam menolong membuat banyak volunteer yang akhirnya kurang bertanggung jawab dan tidak konsisten dalam menjalankan tugasnya di organisasi.

Volunteer di organisasi Yayasan Pemuda selalu mencari kesempatan untuk menolong melalui kegiatan:

- Membangun tiga desa binaan
- Mengajar setiap minggu di tiga desa binaan
- Membimbing peserta *Scholarship*
- Mencari dana secara mandiri dengan mencari donatur, menjual kopi atau baju dan sepatu bekas
- Membuat *event-event* Organisasi
- Melakukan Kerjasama Dengan Organisasi Lain

Perilaku prososial menurut Schroeder *et al* (2006) :

- 1 **Helping** : Berbagi perasaan disaat suka dan duka, menyumbangkan buku-buku, melatih *skill* yang dimiliki kepada anak desa atau peserta beasiswa, dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- 2 **Altruism** : Menyumbangkan uang, menawarkan diri menjadi supir ke desa, meminjamkan kendaraan, mencari donatur, berjualan kopi dan baju bekas.
- 3 **Cooperation** : Membantu teman yang kesulitan dalam mengerjakan tugas, mencari jalan keluar bersama saat ada masalah, menggantikan teman yang berhalangan hadir, saling bertukar informasi.

Melakukan perilaku
Prososial

Aspek-aspek *Grit* :

- 1 **Konsistensi Minat** : konsisten mempertahankan minat demi tujuan jangka panjang organisasi.
- 2 **Ketahanan dalam Berusaha** : Rajin, pekerja keras, tidak mudah menyerah dalam menghadapi kesulitan dalam mengerjakan tugas-tugas dalam program organisasi.

Perilaku prososial menggambarkan salah satu aspek pembentuk *Grit* yaitu *Purpose* : Adanya upaya *volunteer* untuk mensejahterakan orang lain. Semakin tinggi tujuan untuk mensejahterakan orang lain maka dorongan untuk menjadi *Grit* lebih tinggi.

Memiliki *Grit*

2.7 Hipotesis

Semakin Tinggi Perilaku Prosocial Maka Semakin Tinggi *Grit* (Kegigihan).

