

Peran *Growth Mindset* terhadap *Career Adaptability* Mahasiswa di Jawa Barat

Indah Puspitasari, Gianti Gunawan, Meta Dwijayanthi

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Indonesia

e-mail: indah.puspitasari@psy.maranatha.edu

Abstract

Choosing a career is a crucial part of someone's life. A career is not just a means to fulfill one's needs; rather, it is a form of self-actualization and a way to build self-concept and social identity in society. This makes the phase of career exploration and job search challenging for individuals. Particularly for students who, after graduating from their education, will face a work environment different from the one they were in before. During the transition from the education world to the workforce, individuals are expected to have the ability to adapt effectively to meet the demands of entering the workforce. The ability to cope with the demands of new roles in the workplace is called career adaptability. Various studies have shown that career adaptability is influenced by several factors within the individual. The purpose of this study is to investigate the impact of growth mindset factors on students' career adaptability. The population of this study are students in West Java, with a sample size of 119 individuals. The data analysis technique involves using simple linear regression. The data analysis results indicate that mindset influences career adaptability.

Keywords: *mindset, career adaptability, students in West Java*

Abstrak

Memilih karir menjadi bagian yang krusial dalam kehidupan seseorang. Karir tidak sebatas menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan hidup namun yang lebih penting dari itu, bagi individu berkarir merupakan bentuk aktualisasi diri dan juga membangun konsep diri dan identitas sosial dimasyarakat. Hal ini membuat fase pencarian karir dan pekerjaan menjadi hal yang tidak mudah bagi individu. Khususnya bagi mahasiswa yang setelah lulus dari pendidikannya akan menghadapi dunia kerja yang berbeda dari situasi sebelumnya. Dalam menghadapi masa transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja maka individu diharapkan memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan baik sehingga mampu memenuhi tuntutan dalam memasuki dunia kerja. Kemampuan untuk menghadapi tuntutan peran baru didunia kerja ini disebut dengan *career adaptability*. Dari berbagai studi menunjukkan bahwa *career adaptability dipengaruhi oleh beberapa faktor dari dalam diri individu. Tujuan dari penelitian ini untuk meneliti peran dari growth mindset mahasiswa terhadap career adaptability mahasiswa*. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa di Jawa Barat dengan sampel sejumlah 119 orang. Teknik analisa data dengan menggunakan regresi linear sederhana. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa mindset memiliki pengaruh terhadap *career adaptability*.

Kata Kunci: *mindset, career adaptability, mahasiswa di Jawa Barat*

I. Pendahuluan

Bank Dunia telah memprediksi bahwa di tahun 2023 akan terjadi resesi global. (Guénette, dkk, 2022). Tingkat kenaikan suku bunga serta kenaikan harga barang menjadi gejala yang terjadi di banyak negara, termasuk di Indonesia (<https://kpbu.kemenkeu.go.id>). Situasi ini secara signifikan akan mempengaruhi perekonomian dan kesejahteraan suatu negara termasuk di Indonesia. Salah satu dampak yang terjadi akibat melambatnya pertumbuhan ekonomi sejak pandemic Covid 19 adalah banyak perusahaan yang menetapkan strategi efisiensi untuk dapat bertahan ditengah situasi yang sulit (Tu, dkk., 2021). Salah satu upaya

yang banyak ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melakukan perampingan organisasi atau PHK karyawan (Aguinis, dkk). Pada tahun 2022, banyak perusahaan *start up* yang melakukan PHK besar-besaran (Tandyana dan Ayuningtyas, 2023). Gelombang PHK ini juga terjadi di beberapa perusahaan berskala global, seperti Ford, Netflix, Unilever, dan Shopee di tahun 2023. Selain mengambil langkah untuk melakukan PHK, saat ini banyak perusahaan juga memilih untuk tidak menambah jumlah karyawan baru (Prieto, dkk., 2022). Situasi ekonomi global saat ini pada akhir membuat kesempatan kerja menjadi semakin menurun dan jumlah pengangguran meningkat (Inesta dan Hukom, 2023). Berdasarkan analisis *big data* BPS per Agustus 2023 dinyatakan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 7,86 juta orang. Angka ini sudah menurun jika dibandingkan 2 tahun sebelumnya yakni tahun 2021 dan 2022, namun jumlah ini masih jauh lebih tinggi dibandingkan data sebelum terjadi pandemi Covid-19. Data juga menunjukkan bahwa jumlah pengangguran yang paling banyak merupakan lulusan SMA dan Sarjana. Lebih lanjut dijelaskan bahwa provinsi dengan tingkat pengangguran terbuka paling di Indonesia pada agustus 2023 adalah Provinsi Jawa Barat yaitu sebesar 7,44% (<https://www.bps.go.id>). Dari data tersebut tergambar bahwa persaingan dalam dunia pencarian kerja khususnya bagi lulusan sarjana di Jawa Barat menjadi sangat ketat.

Gambaran situasi ini sering kali membuat mahasiswa yang dalam beberapa tahun kedepan akan menjadi pencari kerja mengalami keraguan akan kemampuan untuk mencari karir dan pekerjaan yang layak kedepan. Tidak sedikit mahasiswa yang meragukan kemampuan untuk dapat memenangkan persaingan dalam mendapatkan pekerjaan dalam situasi ekonomi saay ini. Situasi lain yang dihadapi Indonesia adalah pada tahun 2020-2035, Indonesia mengalami bonus demografi. Implikasinya adalah jumlah penduduk usia produktif akan lebih banyak dibandingkan jumlah penduduk usia nonproduktif (<https://www.bps.go.id>). Jika lapangan kerja yang ada saat ini tidak sebanyak jumlah penduduk dalam kelompok usia produktif maka angka pengangguran akan semakin meningkat sehingga beban ekonomi suatu negara menjadi semakin tinggi.

Kondisi diatas membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi semakin sulit bagi penduduk di usia produktif. Ekonomi global yang melesu membuat individu lebih agresif dalam mencari peluang kerja tidak hanya di dalam negeri namun juga ke luar negeri. Para pencari kerja perlu memiliki nilai lebih agar dapat bersaing didalam pencarian kerja saat ini. Pool dan Sewell (2007) menjelaskan bahwa salah satu kendala mayoritas angkatan kerja lulusan perguruan tinggi adalah terbatasan mereka tentang dunia kerja sehingga kurang memahami tuntutan dunia kerja. Dilain pihak hasil dari berbagai penelitian menunjukkan bahwa dunia usaha lebih menghargai lulusan yang memiliki pengalaman kerja. Perusahaan

melihat bahwa individu yang memiliki pengalaman di dunia kerja akan lebih mudah mengartikulasikan harapan perusahaan dan menerapkan pengalaman mereka di lingkungan kerja (Pool & Sewell, 2007).

Wang dan Fu (2015) menyatakan bahwa banyak lulusan perguruan tinggi yang tidak melakukan persiapan yang matang untuk memasuki tahap pencarian kerja maupun untuk memasuki tahapan karir selanjutnya. Mahasiswa seringkali sibuk dengan pemenuhan target prestasi akademik yang seringkali hal tersebut tidak memberikan manfaat langsung untuk proses adaptasi memasuki dunia kerja. Individu juga sering kali lebih sibuk memenuhi harapan sosial dibandingkan untuk melakukan persiapan diri pribadi untuk menjalankan tuntutan tugas perkembangan karir yang berbeda ketika masuk di dunia kerja (Savickas, 2009). Gracia, dkk (2019) menyatakan bahwa kemampuan untuk melakukan adaptasi karir seharusnya dibangun dalam jangka panjang tidak sebatas ketika individu memasuki masa transisi untuk memasuki dunia kerja. Masa transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja akan berjalan dengan baik jika individu melakukan persiapan sejak dimasa pendidikan (Koen, 2012). Persiapan untuk menghadapi masa transisi ini dilakukan dengan membangun kemampuan yang mendukung mereka agar dapat mengelola pendidikan yang selaras dengan karir dan mengasah kinerja mereka (Hirschi, 2012). Individu yang mengembangkan kemampuan untuk beradaptasi dengan tantangan dalam perkembangan karirnya akan memiliki kesempatan lebih besar untuk melakukan eksplorasi karir dan juga menyusun rencana karir yang matang (Hirschi, 2015).

Kemampuan untuk beradaptasi dengan baik dan tanpa kesulitan dalam menghadapi situasi perubahan disebut dengan *adaptability* (Savickas, 2021). Secara spesifik kemampuan untuk menghadapi perubahan dari karir seseorang disebut dengan *career adaptability*. Maggiori dan Savickas (2017) mendefinisikan *career adaptability* sebagai sumberdaya psikososial untuk menghadapi perubahan pekerjaan dan kondisi kerja. Hal ini termasuk dengan kemampuan untuk beradaptasi terhadap tugas yang terus berubah, melakukan pembelajaran berkelanjutan dan juga mengatur arah karir individu. *Career adaptability* ini menjadi sumberdaya yang penting ketika individu mengelola karir dan juga menghadapi masa transisi karir (Savickas, 2021). Kemampuan ini dapat membantu individu saat menghadapi permasalahan yang tidak biasa, kompleks atau pun juga pengalaman yang menyakitkan atau trauma pekerjaan dimasa perkembangan karir maupun transisi karir (Tolentine, dkk., 2014).

Career adaptability berkontribusi positif terhadap persiapan dan perkembangan karier individu (Hirschi, 2009), kepuasan hidup (Hirschi, 2015), *academic persistence* (Wilkins, 2018) dan juga kemampuan untuk menghadapi dunia kerja yang penuh ketidakpastian dan perubahan (Coetzee & Harry, 2015). Situasi resesi global yang membuat persaingan dalam

pencarian kerja semakin berat juga diikuti dengan perkembangan teknologi yang sangat masif merubah tuntutan dunia industri terhadap pencari kerja. Penggunaan platform digital dan *artificial intelligence* memiliki dampak yang besar untuk mengubah pola kerja baru khususnya di bidang industri (Kurniawan dan Aruan, 2021). Hal ini membuat kompetensi SDM juga berbeda. Lanskap karir saat ini ditandai dengan meningkatkan ketidakstabilan dan tuntutan terhadap ketrampilan dan fleksibilitas individu dalam menghadapi ketidakpastian yang selalu ada, gelombang PHK dan kesulitan menemukan pekerjaan baru (Akkermans, 2017).

Agar individu mampu untuk menghadapi masa transisi karir dengan baik dan mampu mendapatkan pekerjaan yang berkualitas ditengah persaingan di dunia kerja yang ketat saat ini maka individu perlu memiliki *career adaptability*. Data dari penelitian sebelumnya menunjukkan jika individu memiliki *career adaptability* memiliki kesempatan yang lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan atau memilih karir yang berkualitas (Tolentino, dkk, 2014) memiliki *employee subjective career success* yang lebih tinggi (Zacher, 2014) serta individu juga mampu untuk menghadapi tuntutan dunia kerja yang sangat dinamis (Akkermans, dkk., 2015). Mahasiswa yang memiliki *career adaptability* memiliki sumber daya untuk mengelola karirnya termasuk ketika ada dalam situasi yang tidak menentu (Koen, dkk, 2012).

Dalam beberapa penelitian menunjukkan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh sumber daya pribadi (Maggiori, dkk., 2013), baik positif maupun negatif trait, seperti kecemasan (Puyaud, dkk., 2012), *self esteem* (Rusu, dkk, 2015), *resilience*, *hope* dan *optimism* (Buyukgoze-Kavas, 2014; 2016). Tolentino (2014) menyatakan bahwa *career adaptability* dipengaruhi oleh *proactive personality*. Bateman dan Crant (1993) menjelaskan bahwa individu yang proaktif mau berusaha dan melakukan perubahan tanpa dibatasi oleh keadaan atau situasi. Individu mampu beradaptasi dengan tuntutan situasi yang baru ketika ia memiliki usaha dan kegigihan dalam berusaha untuk mencapai tujuan. Hal ini selaras dengan konsep *growth mindset*.

Dweck (2006) mengemukakan bahwa *mindset* merupakan kerangka pikir atau cara pandang yang digunakan untuk memandang serta memahami dunia. Ia juga mengatakan bahwa *mindset* adalah keyakinan yang dimiliki seseorang (*self-belief*) yang berbentuk skala, yaitu sisi *growth mindset* dan *fixed mindset* (Dweck, 2017). *Fixed mindset* adalah keyakinan akan kualitas diri yang sudah baku atau sifatnya menetap, sedangkan *growth mindset* didasarkan oleh keyakinan atau (*belief*) yang dimiliki oleh seseorang akan kualitas diri yang dapat dikembangkan melalui upaya atau usaha. Ciri-ciri individu dengan *fixed mindset* yaitu, memiliki keyakinan bahwa intelegensi, bakat, sifat merupakan fungsi hereditas atau keturunan; berusaha menghindari tantangan yang diprediksi menimbulkan kegagalan; mudah menyerah;

menganggap usaha tidak berguna; mengabaikan kritik; dan merasa terancam dengan kesuksesan orang lain (Pratiwi, dkk, 2020). Individu dengan *growth mindset* yakin akan potensi yang dimiliki dapat berkembang saat melalui tantangan dengan tingkatan yang semakin lama akan semakin menantang (Sembiring, 2017). Ciri-ciri individu yang memiliki *growth mindset* adalah memiliki keyakinan bahwa intelegensi, bakat, dan sifat bukan merupakan fungsi hereditas atau keturunan; menerima tantangan dan bersungguh-sungguh menjalankannya; tetap berpandangan ke depan dari kegagalan; berpandangan positif terhadap usaha; belajar dari kritik; menemukan pelajaran dan mendapatkan inspirasi dari kesuksesan orang lain (Pratiwi., dkk, 2020). Dweck (2017) menyatakan bahwa individu yang memiliki *growth mindset* memiliki fokus untuk melakukan pembelajaran karena mereka memahami bahwa kemampuan mereka dapat berkembang. Tantangan yang dihadapi dapat menjadi sarana untuk melakukan pengembangan diri. Pratiwi., dkk (2020) menyatakan bahwa mahasiswa yang memiliki *growth mindset* memiliki kemampuan bersaing yang lebih baik dan mampu bertahan ketika mereka mulai memasuki dunia kerja setelah lulus dari perguruan tinggi. Artinya ketika menghadapi tantangan untuk menghadapi perubahan tuntutan dari situasi pendidikan ke situasi kerja maka mahasiswa yang memiliki *growth mindset* memiliki kesediaan untuk melakukan pengembangan diri dan pembelajaran karena mereka menyadari bahwa tuntutan baru saat memasuki dunia kerja merupakan hal yang dapat dikembangkan dan dipelajari. Dweck (2006) juga menjelaskan bahwa salah satu faktor yang menjadi penentu kesuksesan karir adalah *mindset* dari individu. Hal ini membuat pentingnya untuk melakukan intervensi untuk mengembangkan *growth mindset* agar kesuksesan karir terbangun. Atas dasar fenomena dan penjelasan diatas maka peneliti ingin mengkaji peran *growth mindset* terhadap *career adaptability* pada mahasiswa di Jawa Barat.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *causalitas research non experimental*. Tujuan penelitian untuk menganalisa peran *growth mindset* terhadap *career adaptability* mahasiswa di Jawa Barat. Alat ukur yang digunakan adalah *Career Adapt Abilities Scale (CAAS)* yang dikembangkan oleh Porfeli & Savickas (2012) dan telah diuji di 13 negara. CAAS-Internasional terdiri dari 24 item, terdiri dari empat dimensi yaitu *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence*. CAAS telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia oleh Sulistiani, dkk (2019). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa CAAS versi Indonesia memiliki *loading factor* yang sama dengan CAAS Internasional. Nilai reliabilitas alat ukur 0,91 dengan item berjumlah 24 item (Sulistiani, dkk., 2019). Pengukuran *growth*

mindset mengacu pada teori Dweck (2006). Pengujian validitas alat ukur oleh penulis menggunakan Pearson memiliki nilai 0,271 sampai dengan 0,728 dan nilai reliabilitas alat ukur adalah 0,749 dengan jumlah item 8.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 119 orang yang berasal dari berbagai universitas di Jawa Barat dengan rentang usia 18-25 tahun. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner *Career Adapt Abilities Scale (CAAS)* dan kuesioner *mindset* menggunakan *google form* kepada sampel penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Sebelum melakukan pengujian regresi linear sederhana, peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas dan uji linearitas untuk memastikan data penelitian terdistribusi secara normal dan memiliki hubungan yang linear.

III. Hasil Penelitian

3.1. Gambaran Responden

Responden penelitian berjumlah 119 orang mahasiswa dari beberapa universitas yang ada di Jawa Barat dengan sebaran sebagai berikut:

Tabel I. Gambaran Umum Responden

Keterangan	Kategori	Frekuensi	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-laki	53	44,54%
	Perempuan	66	55,46%
Usia	18	10	8,40%
	19	24	20,17%
	20	34	28,57%
	21	19	15,97%
	22	18	15,13%
	23	9	7,56%
	24	2	1,68%
	25	3	2,52%
Pendidikan Saat Ini	D3	15	12,61%
	S1	96	80,67%
	S2	8	6,72%

Gambaran sebaran responden dari tabel 1 diatas menunjukkan bahwa responden paling banyak berjenis kelamin perempuan sejumlah 66 orang (55,46%) dan sisanya berjenis kelamin laki-laki, sedangkan berdasarkan usia dapat dilihat bahwa responden dengan usia 20 tahun memiliki jumlah terbanyak dengan frekuensi 34 orang atau sebesar 28,57% dari keseluruhan jumlah responden. Data dari tabel 1 juga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berstatus mahasiswa yang mengambil pendidikan jenjang sarjana dengan jumlah sebesar 96 orang (80,67%), selanjutnya adalah mahasiswa dari jenjang pendidikan D3 sebanyak 15 orang (12,61%) dan sisanya adalah mahasiswa dari jenjang pendidikan S2.

Tabel II. Gambaran Kategori *Career Adaptability*

Kategori	Persentase Aspek <i>Career Adaptability</i> (%)				
	<i>Concern</i>	<i>Control</i>	<i>Curiosity</i>	<i>Confidence</i>	<i>Career Adaptability</i>
Rendah	0%	0%	0%	0%	0%
Sedang	12,61%	12,61%	20,17%	11,76%	15,97%
Tinggi	87,39%	87,39%	79,83%	88,34%	84,03%

Dari data menunjukkan bahwa 84,03% mahasiswa memiliki *career adaptability* yang tinggi sedangkan sisanya sebesar 15,97% memiliki *career adaptability* yang berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa subjek penelitian yang memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengantisipasi transisi karir yang akan terjadi kedepannya memiliki jumlah yang besar dari yang belum memiliki kemampuan tersebut dengan jumlah perbedaan angka yang signifikan. Secara lebih spesifik hasil pengolahan data menunjukkan bahwa aspek *career adaptability* yang memiliki nilai yang tinggi dalam jumlah yang cukup besar adalah aspek *confidence*, jumlah partisipan yang berada dalam kategori tinggi memiliki jumlah yang cukup banyak yaitu 105 orang (88,34%). Hal ini menunjukkan cukup banyak subjek penelitian yang memiliki keyakinan dapat menyelesaikan masalah ketika mengalami hambatan didalam karirnya. Ia memiliki kepercayaan diri dan tidak ingin menghindar saat menghadapi kesulitan dalam pengelolaan karirnya. Dilain pihak, nilai rendah yang paling banyak adalah pada aspek *curiosity*. Sebanyak 20,17% partisipan berada dalam kategori Sedang. Hal ini menggambarkan bahwa sebanyak 24 orang subjek penelitian masih belum memiliki keinginan yang tinggi untuk mengeksplorasi situasi atau peran yang dibutuhkan karirnya kedepan. Mereka belum memiliki inisiatif yang tinggi untuk mempelajari dan mengeksplorasi hal-hal yang perlu dipersiapkan untuk memasuki tahapan karir yang selanjutnya.

3.2. Hasil Pengolahan Data

Sebelum dilakukan uji regresi linear sederhana, peneliti melakukan uji asumsi klasik meliputi uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diperoleh nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) sebesar 1.000. Jika nilai VIF < 10,00 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas. Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Selanjutnya dalam pengujian heteroskedastisitas hasil *scatterplot* menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel *growth mindset* dengan *career adaptability*. Kemudian dalam pengujian normalitas dengan Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan data residual antara variabel *growth mindset* dengan *career adaptability* terdistribusi secara normal. Berdasarkan hasil uji asumsi

klasik diatas maka uji regresi dapat dilakukan terhadap variabel *growth mindset* dengan *career adaptability*.

Tabel III. Hasil Uji Regresi *Growth Mindset* Terhadap Aspek *Career Adaptability*

	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig</i>
<i>Growth Mindset terhadap Career Adaptability</i>	.405	.164	22.997	.000
<i>Growth Mindset terhadap Concern</i>	.294	.087	11.101	.001
<i>Growth Mindset terhadap Control</i>	.350	.122	16.319	.000
<i>Growth Mindset terhadap Curiosity</i>	.412	.169	23.865	.000
<i>Growth Mindset terhadap Confidence</i>	.344	.119	15.748	.000

Dari hasil pengolahan data di tabel 3 menunjukkan bahwa *growth mindset* memiliki kontribusi terhadap *career adaptability* dan seluruh aspek dari *career adaptability*. *Growth mindset* memiliki kontribusi pada *career adaptability* sebesar 16,4%, dan kontribusi yang paling besar pada aspek *Curiosity*, yaitu sebesar 16,9%. Sedangkan sumbangan *growth mindset* paling kecil ada pada aspek *concern* dengan kontribusi sebesar 8,7%.

Tabel IV. Hasil Nilai Koefisien Uji Regresi *Growth Mindset* Terhadap *Career Adaptability*

	Standardized Coefficients Beta	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>Growth Mindset terhadap Career Adaptability</i>	.045	4.796	.000
<i>Growth Mindset terhadap Concern</i>	.294	3.332	.001
<i>Growth Mindset terhadap Control</i>	.350	4.040	.000
<i>Growth Mindset terhadap Curiosity</i>	.412	4.885	.000
<i>Growth Mindset terhadap Confidence</i>	.344	3.968	.000

IV. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* memiliki peran untuk meningkatkan *career adaptability* pada mahasiswa di Jawa Barat ($p < 0.5$, $R^2 = 0,164$). Dari beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa trait atau karakter kepribadian yang positif akan mempengaruhi *career adaptability* seseorang. Sejalan dengan penelitian yang sebelumnya, dari penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* merupakan karakter kepribadian yang positif yang memiliki peran dalam meningkatkan *career adaptability* individu. Hal ini selaras dengan teori yang dijelaskan oleh Savickas (2005) bahwa individu yang masuk pada masa transisi dari dunia pendidikan yang stabil ke dunia pencarian kerja yang lebih tidak stabil akan membutuhkan faktor kepribadian yang mendorong mereka memiliki

resiliensi dalam pemilihan karir. Individu perlu mampu mengembangkan sikap responsif dalam menghadapi situasi yang penuh perubahan pada masa transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja. Respon individu terhadap suatu yang yang diwujudkan dalam tingkah laku sangat dipengaruhi oleh *mindset* yang dimiliki seseorang. Dweck (2012) menjelaskan bahwa individu memiliki *growth mindset* akan menerima tantangan yang dihadapi dan bersungguh-sungguh menjalankannya. Individu akan berpandangan positif terhadap usaha. Termasuk tantangan perubahan yang terjadi dalam masa transisi dan masa pencarian karir. Saat mahasiswa menghadapi masa transisi dari sekolah ke pekerjaan, ia akan memiliki keyakinan untuk menghadapi tantangan-tantangan yang baru. Mahasiswa yang memiliki *growth mindset* akan meyakini bahwa tantangan yang berbeda ini perlu dipelajari sehingga ia memiliki kemampuan sesuai dengan tuntutan di dunia kerja. Heslin (2003) menjelaskan bahwa *growth mindset* diyakini akan dapat mendorong individu dalam mencapai keberhasilan karir. Individu yang memiliki *growth mindset* memiliki kesediaan untuk belajar ketika mereka menghadapi tantangan dalam mencapai target atau cita-cita di masa depan. Robotham dan Julian (2006) menjelaskan masa transisi seringkali menjadi masa yang penuh tekanan bagi mahasiswa. Dalam menghadapi perubahan situasi dan peran dari dunia pendidikan ke dunia kerja individu perlu memiliki sikap proaktif sehingga mampu menghadapi tekanan dalam mengembangkan karirnya (Akkermans, 2017). Individu yang memiliki *growth mindset* mampu mengembangkan sikap proaktif ketika menghadapi tantangan untuk mempersiapkan diri masuk memasuki dunia kerja. *Growth mindset* ini dapat mendorong terbentuknya sikap proaktif, kemauan untuk belajar dan juga ketahanan dalam menghadapi tantangan (Dweck, 2006). *Growth mindset* yang dimiliki mahasiswa di Jawa Barat dapat membantu mereka menghadapi persaingan untuk memasuki dunia kerja yang ketat khususnya di Jawa Barat karena *growth mindset* menjadi salah satu variabel yang mempengaruhi terbentuknya *career adaptability*.

Hasil pengolahan data penelitian (tabel 4) menunjukkan bahwa *growth mindset* memiliki koefisien beta sebesar 0,405 dan kontribusi 16,4% terhadap *career adaptability*. Hal ini menunjukkan bahwa selain *growth mindset* masih terdapat 83,6% faktor lain yang berpengaruh terhadap *career adaptability*. Guan (2018) menjelaskan bahwa *career adaptability* dibentuk oleh banyak *approach* dan *avoidance trait* serta faktor kepribadian yang dimiliki individu. Faktor-faktor ini akan saling berkaitan untuk menentukan tingkat *career adaptability* individu. Banyaknya faktor kepribadian dan trait yang mempengaruhi terbentuknya *career adaptability* menjadi salah satu pertimbangan yang menyebabkan *career adaptability* tidak hanya bisa dilihat dari satu faktor yang dominan. Abele & Spurk (2009) menjelaskan bahwa kesuksesan individu dalam membangun karir tidak dapat hanya dilihat dari

mindset yang dimiliki individu namun juga perlu dikaitkan dengan faktor lain seperti tujuan karir. Dilain pihak pembentuk *career adaptability* tidak hanya sebatas faktor internal namun juga ada pengaruh dari faktor eksternal seperti peran orang tua (Guan, dkk, 2018) dan dukungan sosial (Atac, dkk., 2018).

Secara parsial *growth mindset* memiliki kontribusi terhadap masing-masing aspek dari *career adaptability*. Dari empat aspek *career adaptability*, *growth mindset* memberikan kontribusi paling besar pada aspek *curiosity*, yaitu sebesar 16,9%. Sedangkan sumbangan *growth mindset* paling kecil ada pada aspek *concern* dengan kontribusi sebesar 8,7%. Hal ini menunjukkan bahwa *growth mindset* akan berperan untuk meningkatkan keingintahuan dalam mengeksplorasi berbagai situasi dan peran yang berkaitan dengan karirnya ke depan. Savickas (1997) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *career curiosity* akan memiliki inisiatif yang tinggi untuk mempelajari atau mengidentifikasi hal-hal yang dibutuhkan untuk mempersiapkan karir dan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Smith (2005) menjelaskan bahwa *mindset* akan mempengaruhi individu untuk bersikap proaktif. Ketika individu memiliki target yang jelas serta *mindset* yang berkembang maka mereka akan bersedia untuk melakukan eksplorasi secara proaktif. Individu tertarik untuk mencari informasi yang sesuai dengan tujuan karirnya sehingga mereka memiliki kesiapan diri yang lebih baik dalam karirnya kedepan. Data penelitian juga menunjukkan bahwa *growth mindset* memiliki korelasi yang cenderung lemah dengan aspek *concern* dengan nilai korelasi sebesar 0,294. Hasil ini menggambarkan bahwa individu yang memiliki *growth mindset* tidak akan memiliki pengaruh yang signifikan untuk meningkatkan keperdulian individu terhadap karirnya. Individu yang memiliki *career concern* yang akan memiliki perencanaan yang matang untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi berbagai hal dimasa yang akan datang. Niles, dkk (1999) menyatakan bahwa *career concern* memiliki keterkaitan dengan kecemasan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketika individu merasa ada ancaman terhadap stabilitas situasi pekerjaan dan juga karir maka hal ini akan meningkatkan *career concern* individu. Keperdulian karir yang tinggi akan semakin terbentuk ketika individu merasakan kecemasan menghadapi tantangan mengenai karirnya di masa depan. Hal ini sejalan dengan penelitian Julien (1999) yang menunjukkan bahwa ketika individu merasa cemas dan tidak yakin dengan karirnya ke depan maka perhatian mereka terhadap karir akan semakin meningkat. Di sisi lain, individu yang memiliki *growth mindset* justru menunjukkan keyakinan saat menghadapi tantangan. Dweck (2006) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *growth mindset* menyukai tantangan karena mereka menganggap tantangan menjadi sarana untuk melakukan pengembangan diri. Dalam aspek *concern* kesediaan untuk menyusun perencanaan secara matang lebih terbentuk sebagai antisipasi

individu untuk menghadapi tantangan serta menurunkan kecemasan maupun ketidakyakinan dalam menghadapi situasi perubahan yang tidak stabil.

V. Simpulan dan Saran

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *growth mindset* memiliki peran yang mempengaruhi *career adaptability* mahasiswa di Jawa Barat. *Career adaptability* merupakan sumber daya yang penting yang akan membantu individu dalam mempersiapkan diri menghadapi mereka masuk ke dunia kerja. *Career adaptability* ini dapat terbangun atas pengaruh faktor kepribadian. Individu yang memiliki kepribadian yang positif dan bersedia menghadapi berbagai tantangan untuk mengapai cita-cita dan tujuan karirnya kedepan diprediksi akan lebih siap dalam menghadapi perubahan dan berbagai transisi yang berkaitan dengan perkembangan karirnya.

5.2 Saran

Saran yang diberikan bagi penelitiannya selanjutnya adalah dengan melakukan penelitian mengenai faktor dari eksternal yang dapat mempengaruhi *career adaptability* seperti peran orang tua (Guan, dkk, 2018) dan dukungan sosial (Atac, dkk., 2018) . Dalam penelitian ini telah difokuskan mengenai faktor internal sehingga eksplorasi mengenai faktor eksternal yang mempengaruhi *career adaptability* akan memperkaya hasil penelitian. Selain itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian pada subjek yang memiliki jenjang pendidikan yang berbeda seperti lulusan SMA dan sederajat. Mengingat hasil data BPS menjelaskan bahwa Tingkat Pengangguran Terbuka di Jawa Barat yang paling besar adalah kelompok masyarakat dengan lulusan SMA dan sederajatnya.

Bagi mahasiswa diharapkan dalam proses menghadapi masa transisi karir dapat lebih mengembangkan *growth mindset*. Mahasiswa perlu meyakini bahwa berbagai tantangan yang dihadapi akan meningkatkan kemampuannya dan keyakinannya dalam menghadapi berbagai tantangan karir ke depan. Selain itu mahasiswa perlu meningkatkan kemampuan dan kemauannya untuk melakukan eksplorasi karir dan pencarian informasi tentang karir kedepan sehingga mampu melakukan persiapan yang lebih matang dan realistis.

Bagi pihak-pihak yang ada dilingkungan mahasiswa seperti universitas dapat membantu mahasiswa untuk meningkatkan *growth mindset* baik melalui pelatihan, konseling karir maupun kegiatan kemahasiswaan lainnya. Universitas juga dapat

memfasilitasi mahasiswa untuk mendapatkan informasi yang jelas mengenai karir kedepannya misalnya dengan memperbanyak kegiatan magang, praktek kerja lapangan atau mengundang praktisi untuk menjelaskan mengenai tuntutan dunia industri saat ini secara akurat.

Daftar Pustaka

- Aguinis, H., & Tian, J.B. (2021). Talent management challenges during COVID-19 and beyond: Performance management to the rescue. *Business Research Quarterly*, 24(3), 233-240. <https://doi.org/10.1177/23409444211009528>
- Akkermans, J., & Vuori, J. (2015). Practice Makes Perfect? Antecedents and Consequences of an Adaptive School-to-Work Transition. In *Sustainable Working Lives*. Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9798-6_5.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology: An International Review*, 66(1), 168–195. <https://doi.org/10.1111/apps.12082>
- Atac L.O., Dirik D., & Tetik H.T. (2018). Predicting career adaptability through self-esteem and social support: A research on young adults. *International Journal Education. Vocation Guide*, 18:45–61. doi: 10.1007/s10775-017-9346-1.
- Bateman, T.S. and Crant, J.M., 1993. The Proactive Component of Organizational Behavior: A Measure and Correlates. *Journal of organizational behavior*, 14(2), pp.103-118.
- Brady, A., & Alleyne, R. (2018). Resilience and growth mindset in sport and physical activity. Dalam A. Brady & B. Grenville-Cleave (Eds.), *Positive psychology in sport and physical activity* (p. 290). Taylor & Francis Group. <https://doi.org/10.4324/9781315304397>
- Buchanan, A., & Kern, M. L. (2017). The benefit mindset: The psychology of contribution and everyday leadership. *International Journal of Well Being*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.5502/ijw.v7i1.538>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development*, 23(3), 125–132. <https://doi.org/10.1177/1038416214531931>

- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting career adaptability from positive psychological traits. *The Career Development Quarterly*, 64, 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Cai, Z., Guan, Y., Li, H., Shi, W., Guo, K., & Liu, Y. et al. (2015). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 86-94. doi: 10.1016/j.jvb.2014.10.004
- Coetzee, Melinde, & Harry, Nisha. (2015). Gender and Hardiness as Predictors of Career Adaptability: An Exploratory Study Among Black Call Centre Agents. *Journal of Psychology University of South Africa*. 45(1), 81-92.
- Corso, J. J. D (2017). Counseling Young Adults to Become Career Adaptable and Career Resilient. *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. 171-188.
- Creed, P. A., & Hughes, T. (2012). Career Development Strategies as Moderators Between Career Compromise and Career Outcomes in Emerging Adults. *Journal of Career Development*, 40(2). 219-229.
- Creed, P. A., Fallon, T. dan Hood, M. (2009). The Relationship Between Career Adaptability, Person and Situation Variables, and Career Concerns in Young Adults. *Journal of Vocational Behavior*. 74. 219-229.
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset - The new psychology of success* (1st ed.). Random House.
- Dweck, C. (2017). *Mindset - Changing the way you think to fulfil your potential* (Revised ed). Robinson.
- Garcia P. R. J. M., Restubog S. L. D., Ocampo A. C., Wang L., Tang R. L. (2019). Role modeling as a socialization mechanism in the transmission of career adaptability across generations. *Journal of Vocational Behavior*, 111, 39–48. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.12.002>
- Giffari, N., & Suhariandi, F. (2017). Pengaruh Social Support terhadap Career Adaptability pada Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Psikologi Universitas Airlangga. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 6, 64-77.
- Guan, Y., Wang, Z., Gong, Q., Cai, Z., Xu, S., Xiang, Q., ...Tian, L. (2018). Parents' Career Values, Adaptability, Career-specific Parenting Behaviors, and Undergraduates' Career

- Adaptability. *The Counseling Psychologist*, 46(7), 922-946. <https://doi.org/10.1177/0011000018808215>
- Guénette, Justin Damien, M. Ayhan Kose, and Naotaka Sugawara (2022). "Is a Global Recession Imminent?" Equitable Growth, Finance, and Institutions Policy Note No. 4, World Bank, Washington, DC.
- Hartung, P.J., Porfeli, E. J. dan Vondracek, F. W. (2008). Career Adaptability in Childhood. *The Career Development Quarterly*. 57. 63-74.
- Heslin, P. A. 2003. Self- and other-referent criteria of career success. *Journal of Career Assessment*. 11: 262-286.
- Hirschi, A. (2009). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*. 74, 145-155.
- Hirschi, A. (2012). The Career Resources Model: An Integrative Framework for Career Counselors. *British Journal of Guidance & Counselling*. 40(4), 369-383.
- Hirschi A., Valero D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*. 88, 220–229. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.010>
- Indianti, W. (2015). Dukungan sosial dan regulasi diri dalam belajar untuk membangun adaptabilitas karir pada mahasiswa baru Universitas Indonesia. Disertasi Universitas Indonesia. Retrieved from [http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-4/20416090-D2087-Wahyu Indianti.pdf](http://lib.ui.ac.id/file?file=digital/2016-4/20416090-D2087-Wahyu%20Indianti.pdf)
- Inesta, R., & Hukom, A. (2023). Analisis Fenomena Resesi Ekonomi Indonesia Dimasa Pandemi Virus Covid -19. *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*. 1 (2), 121-127
- Julien, H. E. (1999). Barriers To Adolescents' Information Seeking For Career Decision Making. *Journal of the American Society for Information Science*. 50(1), 38–48.
- Kurniawan, F, E., & Aruan, N.L. (2021). Digitalisasi dan Pola Kerja Baru: Dampak Bagi Industrialisasi dan Respons Kebijakan Ketenagakerjaan. *Jurnal Sosioteknologi*. 20 (3). 395 - 409

- Koen, J., Klehe, U., dan Vianen, A. E.M. (2012). Training Career Adaptability to Facilitate a Successful School-to-work Transition. *Journal of Vocational Behavior*. 81. 385-408.
- Konstam, V., Celen-Damirtas, S., Tomek, S. & Sweeney, K (2015). Career Adaptability and Subjective Well-being in Unemployed Emerging Adults: a Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*. 42 (6), 1-15.
- Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449. doi: 10.1016/j.jvb.2013.07.001
- Maggiore, C., Rossier, J., & Savickas, M. L. (2017). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form (CAAS-SF): Construction and validation. *Journal of Career Assessment*. 25, 312–325. doi:10.1177/1069072714565856
- Niles, S. G., Anderson, W. P., Hartung, P. J., & Straton, A. R. (1999). Identifying client types from Adult Career Concerns Inventory scores. *Journal of Career Development*. 25(3), 173–185
- Pool, L. D., & Sewell, P. (2007). The Key to Employability: Developing a Practical Model of Graduate Employability. *Education + Training*, 49, 277-289.
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*. 80, 692-697. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.021
- Pratiwi, M., Anggraini, D., Mardhiyah, S. A., & Iswari, R. D. (2020). Mengembangkan growth mindset mahasiswa sebagai usaha mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. *Psychology Journal of Mental Health*. 2(2), 24–34.
- Prieto, J.C, Santana, M & Cabrales, A.L. (2022). Turnaround and human resource strategies during the COVID-19 crisis. *Business Research Quarterly*. <https://doi.org/10.1177/23409444221120053>
- Robotham, D., and Julian, C. (2006). Stress and the higher education student: a critical review of the literature. *Journal Further Higher Education*. 30, 107–117. doi: 10.1080/03098770600617513

- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting behaviors, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. doi: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
- Savickas, M.L (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Lifespan, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L., L. Nota, J. Rossier, J.-P. Dauwalder, M. E. Duarte, J. Guichard and A. E. M. Van Vianen. 2009. Life designing: A paradigm for career construction in the 21th century. *Journal of Vocational Behavior* 75(3): 239–250
- Savickas, M.L., & Porfeli, E.J. (2012). Career Adapt-abilities Scale: Construction, Reliability, and Measurement Equivalence Across 13 Contries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-973.
- Savickas M. L. (2021). Career construction theory and counseling model. In Brown S.D., Lent R. W. (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed., pp. 165–200). John Wiley & Sons.
- Sembiring, T. (2017). Konstruksi alat ukur mindset. *Jurnal Psikologi Humanitas*. 1(1), 53–60. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v1i1.402>
- Smith, B. P. 2005. Goal orientation, implicit theory of ability, and collegiate instrumental music practice. *Psychology of Music*. 33: 36-57.
- Soares, J., Taveira, M. d. C., Barroso, P., & Silva, A. D. (2023). Career Adapt-Abilities Scale–Short Form: Validation among Portuguese university students and workers. *Journal of Career Assessment*. 31(3), 571–587. <https://doi.org/10.1177/10690727221129281>
- Sulistiani, W., Suminar, D. R., & Hendriani, W. (2019). Career Adaptability of Marine Cadets: A Descriptive Study. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*. 8(3), 406–418.
- Sulistiani, W & Rahmania, A.M. (2021). Hubungan Optimism Dengan Career Adaptability Mahasiswa Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Psikologi Talenta*. 7(1). 36-43. <https://doi.org/10.26858/talenta.v7i1.23749>
- Tandyana, Y., & Ayuningtyas, F. (2023). Strategy For Start-Up Companies in Building Reputation after Mass Layoff (Case Study: Intention to Apply for a Job at Shopee Indonesia). *International Journal of Social Science and Human Research*. 6. 3196-3204

- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity Quotients, Environmental Variables and Career Adaptability in Student Nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 251–257.
- Tolentino. L. R., M. Patrick. R. J., Lu. V.N., Restubog. S. L. D., Bordia. P., Plewa. C. (2014). Career Adaptation: The Relation of Adaptability to Goal Orientation, Proactive Personality, and Career Optimism. *Journal of Vocational Behavior*. 84. 39-48.
- Tolentino L.R., Sedoglavich V., Lu V.N., Garcia P.R.J.M., Restubog S.L.D. (2014). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *J. Vocat. Behav.ior* 85:403–412. doi: 10.1016/j.jvb.2014.09.002.
- Tu, Y., Li, D., and Wang, H. J. (2021). COVID-19-induced layoff, survivors' COVID-19-related stress and performance in hospitality industry: the moderating role of social support. *International Journal Hospitality Management*. 95, 102912–102920. doi: 10.1016/j.ijhm.2021.102912
- Wang, Z., & Fu, Y. (2015). Social Support, Social Comparison, and Career Adaptability: A Moderated Mediation Model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 43(4), 649–659.
- Wiesenberg, F., & Aghakhani, A. (2007). An Exploration of Graduate Students' Career Transition Experiences. *Journal of Counseling*. 41(2), 107-123.
- Wilkins-Yel K. G., Roach C. M. L., Tracey T. J. G., Yel N. (2018). The effects of career adaptability on intended academic persistence: The mediating role of academic satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 108, 67–77.
- Zacher, H. (2014). Individual Difference Predictors of Change in Career Adaptability Over Time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 188-198.

DAFTAR RUJUKAN

- BPS.(2023). "*Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata-rata Upah Buruh Sebesar 3,18 juta rupiah Perbulan*". (<https://www.bps.go.id/id>), diunduh pada Januari 2024, pukul 12.00
- Mahdiyan, Alinda. (2022). "*Perekonomian Dunia Diprediksi akan Dihantam Resesi Tahun 2023, Bagaimana dengan Pembangunan Infrastruktur?*". (<https://kpbu.kemenkeu.go.id>), diunduh pada Januari 2024, pukul 10.00