



HUBUNGAN *GROWTH MINDSET* DENGAN KESIAPAN KARIER PADA MAHASISWA TINGKAT AKHIR DI KOTA MEDAN

Rapika Claudia Naibaho¹, Hotpascaman Simbolon²

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan^{1,2}

e-mail: rapika.naibaho@student.uhn.ac.id¹, hotpascaman@uhn.ac.id²

Diterima: 17/7/2026; Direvisi: 22/7/2026; Diterbitkan: 3/8/2026

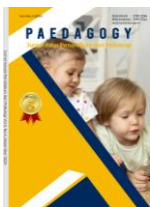
ABSTRAK

Transisi dari pendidikan tinggi menuju dunia kerja merupakan fase yang menuntut kesiapan karier yang memadai, namun tidak semua mahasiswa tingkat akhir memiliki sumber daya psikologis yang mendukung proses tersebut. Salah satu faktor yang diperkirakan berperan adalah *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat berkembang melalui usaha, strategi, dan pengalaman belajar. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *growth mindset* dan kesiapan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Medan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional terhadap 365 mahasiswa tingkat akhir yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan *Growth Mindset Scale* dan *Career Readiness Scale*, sedangkan analisis data dilakukan dengan uji korelasi *Spearman's rho* karena data tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *growth mindset* dan kesiapan karier ($r_{\text{sub}s} = 0,781$; $p < 0,001$), yang mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan *growth mindset* yang lebih tinggi cenderung memiliki kesiapan karier yang lebih baik. Temuan ini memperkuat pentingnya pengembangan *growth mindset* sebagai salah satu sumber daya psikologis yang mendukung kesiapan mahasiswa dalam menghadapi transisi menuju dunia kerja. Hasil penelitian juga memberikan dasar empiris bagi perguruan tinggi untuk mengintegrasikan penguatan *growth mindset* ke dalam program pengembangan karier guna meningkatkan kesiapan lulusan menghadapi dinamika pasar kerja.

Kata Kunci: *Growth Mindset, Kesiapan Karier, Mahasiswa Tingkat Akhir.*

ABSTRACT

The transition from higher education to the workforce represents a critical stage that requires adequate career readiness; however, not all final-year university students possess the psychological resources necessary to navigate this transition successfully. One factor that is assumed to play an important role is *growth mindset*, defined as the belief that abilities can be developed through sustained effort, effective strategies, and continuous learning. This study aimed to examine the relationship between *growth mindset* and career readiness among final-year university students in Medan, Indonesia. A quantitative correlational design was employed involving 365 final-year students selected through *purposive sampling*. Data were collected using the *Growth Mindset Scale* and the *Career Readiness Scale*, developed based on the *employability* framework, and analyzed using Spearman's rho correlation because the data did not meet the assumption of normality. The findings revealed a positive and significant relationship between *growth mindset* and career readiness ($r_{\text{sub}s} = 0.781$, $p < 0.001$), indicating that students with higher levels of *growth mindset* tended to demonstrate better career readiness. These findings provide empirical evidence supporting the role of *growth mindset* in strengthening career readiness and offer a practical foundation for integrating psychological



development into university career preparation programs to better equip graduates for the dynamic labor market.

Keywords: *Growth Mindset, Career Readiness, Final-Year University Students.*

PENDAHULUAN

Lulusan perguruan tinggi saat ini memasuki pasar kerja yang ditandai oleh perubahan yang berlangsung cepat, baik karena transformasi teknologi, perubahan pola organisasi, maupun bergesernya ekspektasi pemberi kerja terhadap kompetensi tenaga kerja baru. Dalam situasi tersebut, keberhasilan transisi dari lingkungan akademik menuju dunia profesional tidak lagi ditentukan semata-mata oleh capaian akademik. Kemampuan beradaptasi, membangun komunikasi yang efektif, memecahkan persoalan secara kreatif, serta merespons perubahan menjadi atribut yang semakin diperhitungkan dalam proses rekrutmen maupun pengembangan karier (Prakasa et al., 2025). Konsekuensinya, perguruan tinggi menghadapi tuntutan untuk mempersiapkan mahasiswa tidak hanya melalui penguatan kapasitas keilmuan, tetapi juga melalui berbagai pengalaman belajar yang mendukung kesiapan menghadapi dunia kerja. Beragam bentuk pembekalan, mulai dari pelatihan *public speaking*, penyusunan *curriculum vitae* (CV), hingga program orientasi karier, menjadi bagian dari strategi institusi dalam membantu mahasiswa menghadapi proses seleksi dan dinamika pekerjaan profesional (Darmuh & Kadar, 2023).

Fase yang paling menantang dalam perjalanan pendidikan tinggi umumnya dialami oleh mahasiswa tingkat akhir karena pada saat yang sama mereka harus menyelesaikan tuntutan akademik sekaligus mulai memasuki proses transisi menuju dunia kerja. Pengambilan keputusan mengenai arah karier, pencarian pengalaman yang relevan, dan persiapan menghadapi proses rekrutmen berlangsung bersamaan dengan penyelesaian tugas akhir. Kondisi serupa juga terlihat pada mahasiswa di Kota Medan, di mana sebagian lulusan masih dinilai belum sepenuhnya mampu menjawab kebutuhan industri karena pengalaman praktis dan kesiapan kerja yang dimiliki masih terbatas. Sebaliknya, mahasiswa yang aktif mengikuti pelatihan, memperluas pengalaman belajar, dan mengembangkan berbagai keterampilan cenderung memiliki kesiapan yang lebih baik ketika memasuki lingkungan kerja profesional.

Dalam kajian psikologi karier, kesiapan memasuki dunia kerja dipahami sebagai kemampuan individu untuk menjalani proses transisi menuju kehidupan profesional melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kesiapan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kompetensi teknis, tetapi juga mencerminkan kemampuan individu dalam mengambil keputusan karier, menghadapi perubahan, serta menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang terus berkembang. Kompleksitas tersebut tercermin dalam berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kesiapan karier dipengaruhi oleh *self-perceived employability* (Nasa et al., 2022), penguasaan teknologi informasi, *self-efficacy*, dan keterampilan komunikasi interpersonal (Othaviana & Rahmaningtyas, 2025). Selain itu, pengalaman mengikuti Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) (Saweho et al., 2025) serta dukungan sistem perencanaan karier yang dikembangkan perguruan tinggi (Hasan et al., 2025) juga berkontribusi terhadap terbentuknya kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Di antara berbagai faktor yang membentuk kesiapan karier, aspek psikologis menjadi perhatian karena memengaruhi cara individu merespons tantangan dan peluang yang dihadapinya. Salah satu konstruk yang banyak dibahas adalah *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui usaha, pengalaman, dan proses belajar





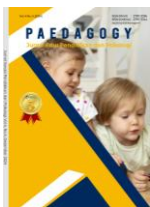
yang berkelanjutan. Individu yang memiliki *growth mindset* lebih cenderung memandang kesulitan sebagai bagian dari proses pembelajaran sehingga mampu bertahan ketika menghadapi hambatan dibandingkan individu dengan pola pikir tetap. Karakteristik tersebut menjadikan *growth mindset* dipandang memiliki potensi untuk memperkuat kesiapan mahasiswa dalam menghadapi perubahan dan ketidakpastian yang melekat pada dunia kerja.

Sejumlah penelitian memberikan gambaran bahwa *growth mindset* memiliki keterkaitan dengan berbagai aspek psikologis yang mendukung perkembangan karier. Pakpahan dan Rosito (2026) menemukan adanya hubungan positif antara *growth mindset* dan *grit* pada mahasiswa yang sedang menyelesaikan skripsi, yang menunjukkan bahwa keyakinan terhadap kemampuan untuk berkembang berkaitan dengan ketekunan dalam menghadapi tantangan akademik. Penelitian Woojung (2023) juga memperlihatkan bahwa pengaruh *growth mindset* terhadap keterlibatan kerja berlangsung melalui peran mediasi *career adaptability*, sehingga individu lebih siap menghadapi perubahan tuntutan pekerjaan. Perspektif tersebut diperluas oleh Davis et al. (2025) melalui konsep *life design mindset* yang menempatkan pola pikir adaptif sebagai dasar bagi pembelajaran sepanjang hayat, kemampuan mengelola perubahan, dan pembangunan kesiapan karier.

Apabila dicermati lebih jauh, arah perkembangan penelitian mengenai kesiapan karier masih lebih banyak menitikberatkan pada penguatan kompetensi praktis dibandingkan faktor psikologis yang mendasarinya. Pelatihan *public speaking* dan penyusunan *curriculum vitae* terbukti mampu meningkatkan kesiapan mahasiswa dalam menghadapi proses rekrutmen kerja (Darmuh & Kadar, 2023). Pengalaman mengikuti Program Magang dan Studi Independen Bersertifikat (MSIB) juga dilaporkan efektif memperkuat kapabilitas mahasiswa sebelum memasuki dunia profesional (Saweho et al., 2025). Selain itu, penguasaan teknologi informasi, *self-efficacy*, dan keterampilan komunikasi interpersonal diidentifikasi sebagai prediktor penting kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z (Ochthaviana & Rahmaningtyas, 2025), sedangkan pada pendidikan vokasional kesiapan tersebut turut dipengaruhi oleh *self-efficacy*, bimbingan karier, dan kemampuan komunikasi (Nahar, 2026).

Di sisi lain, penelitian mengenai *growth mindset* justru lebih banyak diarahkan pada variabel psikologis lain daripada kesiapan karier secara langsung. Hubungannya dengan *grit* pada mahasiswa telah dibuktikan oleh Pakpahan dan Rosito (2026), sedangkan Woojung (2023) menunjukkan bahwa *career adaptability* menjadi mekanisme yang menjelaskan keterkaitan antara *growth mindset* dan keterlibatan kerja. Davis et al. (2025) kemudian memperluas perspektif tersebut melalui pendekatan *life design mindset* yang menekankan pentingnya pola pikir adaptif dalam mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kemampuan menghadapi perubahan karier. Rangkaian temuan tersebut memperlihatkan bahwa *growth mindset* berpotensi menjadi landasan psikologis yang mendukung kesiapan memasuki dunia kerja, meskipun hubungan langsung antara kedua konstruk tersebut masih belum banyak dikaji.

Perspektif *employability* memberikan sudut pandang yang lebih luas karena menempatkan kesiapan karier sebagai hasil interaksi antara karakteristik individu dan dukungan lingkungan pendidikan. Pengembangan sistem informasi perencanaan karier, seperti *Career Apps Dashboard*, menjadi salah satu inovasi yang membantu mahasiswa memperoleh akses informasi karier secara lebih sistematis (Hasan et al., 2025). Penelitian mengenai *self-perceived employability* pada Generasi Z Indonesia juga menunjukkan bahwa keyakinan terhadap peluang memperoleh pekerjaan dipengaruhi oleh persepsi individu mengenai kompetensi yang dimilikinya (Nasa et al., 2022). Sementara itu, Andinie dan Rahmasari (2026) menemukan bahwa *career adaptability* bersama dukungan sosial berkontribusi dalam



menurunkan kecemasan karier mahasiswa tingkat akhir, sehingga memperlihatkan bahwa proses transisi menuju dunia kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan.

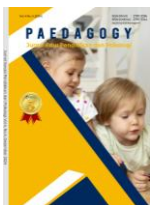
Berangkat dari berbagai uraian tersebut, masih terdapat ruang untuk memperdalam pemahaman mengenai hubungan antara *growth mindset* dan kesiapan karier, khususnya pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Medan. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada keterkaitan *growth mindset* dengan *grit*, *career adaptability*, atau keterlibatan kerja, sedangkan penelitian mengenai kesiapan karier lebih banyak berfokus pada pengalaman belajar, kompetensi, dan dukungan institusi. Penelitian ini berupaya menghubungkan kedua konstruk tersebut melalui perspektif *employability* sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor psikologis yang mendukung kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengembangan kajian psikologi karier sekaligus menjadi dasar empiris bagi perguruan tinggi dalam merancang program pengembangan mahasiswa yang lebih adaptif terhadap dinamika pasar kerja kontemporer.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang untuk mengkaji hubungan antara *growth mindset* dan kesiapan karier pada mahasiswa tingkat akhir melalui pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Fokus kajian diarahkan pada dua konstruk, yaitu *growth mindset* sebagai variabel bebas dan kesiapan karier sebagai variabel terikat. Pengukuran *growth mindset* dilakukan menggunakan *Growth Mindset Scale* (GMS) hasil adaptasi Cahyaningsih et al. (2025) yang disusun berdasarkan konsep Dweck (2006). Instrumen tersebut terdiri atas 14 item dengan lima pilihan respons (skor 1–5) sehingga menghasilkan rentang skor 14–70. Kesiapan karier diukur menggunakan *Career Readiness Scale* (CRS) yang mengacu pada kerangka *employability* Hillage dan Pollard (1998), meliputi dimensi *individual assets*, *deployment*, *presentation*, dan *personal circumstances*. Skala ini terdiri atas 24 item dengan rentang skor 24–120. Partisipan penelitian merupakan mahasiswa tingkat akhir yang sedang menempuh semester VII, semester VIII, atau menyusun skripsi/tugas akhir di berbagai perguruan tinggi di Kota Medan. Karena jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, penentuan ukuran sampel mengacu pada tabel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5%, sehingga jumlah minimum responden yang diperlukan adalah 349 orang. Rekrutmen partisipan dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling*, dan proses pengumpulan data menghasilkan 365 responden yang memenuhi kriteria penelitian.

Seluruh data diperoleh melalui kuesioner berbasis *Google Forms* yang disebarluaskan melalui media sosial dan jejaring mahasiswa. Sebelum mengisi instrumen, setiap responden memperoleh penjelasan mengenai tujuan penelitian, jaminan kerahasiaan data, serta persetujuan berpartisipasi (*informed consent*) sehingga keterlibatan mereka berlangsung secara sukarela sesuai prinsip etika penelitian. Responden berasal dari lima belas perguruan tinggi di Kota Medan dengan komposisi 229 mahasiswa perempuan (62,7%) dan 136 mahasiswa laki-laki (37,3%). Mayoritas responden berusia 22 tahun (36,1%), dengan proporsi terbesar berasal dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis (29%) serta Fakultas Psikologi (20,5%), sedangkan institusi yang paling banyak menyumbang responden adalah Universitas Negeri Medan (23,8%), Universitas Sumatera Utara (21%), dan Universitas Terbuka (13,4%). Tahap analisis diawali dengan pengujian asumsi menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* untuk mengidentifikasi normalitas distribusi data dan *Test for Linearity* untuk memastikan pola hubungan antarkonstruk. Hasil pengujian menunjukkan bahwa data tidak berdistribusi normal,





tetapi hubungan kedua variabel bersifat *linear*. Oleh karena itu, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi *Spearman's rho*. Seluruh proses analisis statistik dikerjakan dengan bantuan *IBM SPSS Statistics* versi 26 for Windows pada taraf signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik umum responden menunjukkan bahwa penelitian melibatkan mahasiswa tingkat akhir dari berbagai perguruan tinggi dan latar belakang akademik di Kota Medan. Keberagaman tersebut memberikan gambaran bahwa data penelitian diperoleh dari responden dengan karakteristik yang cukup heterogen sehingga diharapkan mampu merepresentasikan kondisi mahasiswa tingkat akhir pada konteks penelitian. Selanjutnya, analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai kecenderungan skor pada variabel *growth mindset* dan kesiapan karier sebelum dilakukan analisis inferensial. Ringkasan statistik deskriptif yang membandingkan data hipotetik dan data empirik disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik

Variabel	Xmax (H)	Xmin (H)	Mean (H)	SD (H)	Xmax (E)	Xmin (E)	Mean (E)	SD (E)
Growth Mindset 65	13	39	8,6	65	36	51	5,6	
Kesiapan Karier 130	26	78	17,3	130	70	106,2	10,1	

Tabel 1 memperlihatkan bahwa distribusi skor empirik pada kedua variabel cenderung berada di atas nilai acuan hipotetik. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kecenderungan skor responden relatif tinggi dibandingkan nilai tengah teoritis yang digunakan sebagai pembanding. Selain itu, penyebaran skor empirik tampak lebih homogen karena variasi data relatif lebih kecil dibandingkan data hipotetik. Hasil deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai karakteristik data penelitian sebelum dilakukan proses kategorisasi dan pengujian statistik lebih lanjut.

Setelah diperoleh gambaran umum melalui statistik deskriptif, langkah berikutnya adalah mengelompokkan skor responden ke dalam kategori tertentu. Kategorisasi dilakukan untuk menunjukkan distribusi tingkat *growth mindset* dan kesiapan karier pada responden tanpa menguji hubungan antarvariabel. Penyajian ini membantu memperlihatkan kecenderungan posisi responden pada masing-masing variabel secara lebih sederhana. Hasil pengelompokan tersebut disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Kategorisasi Variabel Growth Mindset dan Kesiapan Karier

Kategori	Growth Mindset (f)	Growth Mindset (%)	Kesiapan Karier (f)	Kesiapan Karier (%)
Tinggi	280	76,7	315	86,3
Sedang	85	23,3	50	13,7
Rendah	0	0	0	0
Total	365	100	365	100

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tinggi pada kedua variabel yang diteliti, sedangkan sebagian lainnya berada pada kategori sedang. Tidak ditemukan responden yang termasuk dalam kategori rendah, sehingga distribusi skor lebih banyak terkonsentrasi pada kategori menengah hingga tinggi. Pola tersebut mengindikasikan



bahwa karakteristik responden secara umum didominasi oleh tingkat *growth mindset* dan kesiapan karier yang relatif baik. Temuan ini menjadi dasar untuk melanjutkan analisis hubungan antara kedua variabel pada tahap berikutnya..

Sebelum menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi untuk menentukan teknik analisis yang sesuai dengan karakteristik data. Pengujian meliputi uji normalitas dan uji linearitas sebagai dasar dalam memilih metode analisis korelasi yang akan digunakan. Hasil kedua pengujian tersebut kemudian menjadi pertimbangan dalam penentuan teknik pengujian hipotesis. Ringkasan hasil uji asumsi dan uji hipotesis disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi dan Uji Hipotesis

Pengujian	Statistik	<i>p</i>	Keterangan
Normalitas (<i>Kolmogorov-Smirnov</i>)	—	<0,001	Data tidak berdistribusi normal
Linearitas (<i>Test for Linearity</i>)	$F = 0,939$	0,553	Hubungan linear
Korelasi <i>Spearman's rho</i>	$r_s = 0,781$	<0,001	Hubungan positif dan signifikan

Hasil pada Tabel 3 menunjukkan bahwa data tidak memenuhi asumsi distribusi normal, namun hubungan antara kedua variabel memenuhi asumsi linearitas. Berdasarkan karakteristik tersebut, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan korelasi *Spearman's rho* yang sesuai untuk data nonparametrik. Analisis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *growth mindset* dan kesiapan karier pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Medan. Interpretasi mengenai kekuatan hubungan serta implikasinya terhadap pengembangan kesiapan karier akan dibahas lebih lanjut pada bagian pembahasan.

Pembahasan

Hubungan positif yang ditemukan antara *growth mindset* dan kesiapan karier memperlihatkan bahwa proses mempersiapkan diri memasuki dunia kerja tidak hanya dibangun melalui akumulasi pengetahuan akademik, tetapi juga melalui cara mahasiswa memaknai potensi yang dimilikinya. Mahasiswa tingkat akhir berada pada fase ketika berbagai keputusan penting harus diambil secara bersamaan, mulai dari menyelesaikan tugas akhir, memilih jalur karier, hingga menghadapi ketidakpastian proses rekrutmen. Dalam situasi seperti ini, keyakinan bahwa kemampuan dapat terus berkembang menjadi sumber daya psikologis yang memungkinkan individu tetap berorientasi pada pembelajaran daripada sekadar berfokus pada hasil akhir. Dengan demikian, kesiapan karier berkembang sebagai proses yang melibatkan perubahan cara berpikir sekaligus kesiapan untuk terus menyesuaikan diri terhadap tuntutan lingkungan kerja yang dinamis.

Makna temuan tersebut menjadi lebih jelas apabila dikaitkan dengan pandangan Dweck (2006) mengenai *growth mindset*. Individu yang memandang kemampuan sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan melalui usaha dan pengalaman umumnya tidak berhenti ketika menghadapi hambatan, melainkan menjadikan pengalaman tersebut sebagai bagian dari proses belajar. Perspektif seperti ini memiliki relevansi yang tinggi pada mahasiswa tingkat akhir karena tantangan yang dihadapi selama penyelesaian studi sering kali menyerupai dinamika yang akan ditemui di dunia kerja. Ketika kegagalan dipersepsikan sebagai kesempatan untuk memperbaiki strategi, mahasiswa memiliki peluang yang lebih besar untuk terus mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam kariernya. Pola tersebut selaras dengan temuan Ajrina dan Safitri (2023) yang menunjukkan bahwa *growth mindset* berkaitan dengan



meningkatkan *grit* melalui kemampuan mahasiswa mengelola proses belajar secara mandiri. Hasil penelitian NurulAzizah et al. (2026) juga memperkuat interpretasi tersebut dengan memperlihatkan bahwa pengembangan karier berbasis *growth mindset* mampu meningkatkan resiliensi mahasiswa ketika menghadapi perubahan tuntutan dunia kerja.

Menariknya, hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini tidak perlu dipahami sebagai keterkaitan yang berlangsung secara sederhana. Kesiapan karier merupakan hasil dari proses psikologis yang berkembang secara bertahap melalui berbagai pengalaman akademik maupun nonakademik. Dalam proses tersebut, kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan menjadi salah satu mekanisme yang menjelaskan mengapa mahasiswa dengan *growth mindset* cenderung lebih siap memasuki dunia kerja. Individu yang terbiasa melihat perubahan sebagai peluang pengembangan diri akan lebih mudah menyusun rencana karier, mengevaluasi kekurangan yang dimiliki, dan melakukan penyesuaian ketika menghadapi tantangan baru. Penjelasan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Ouyang et al. (2025) yang menunjukkan bahwa *career adaptability* berkontribusi terhadap perilaku pencarian kerja sekaligus kesejahteraan subjektif mahasiswa karena individu yang adaptif mampu mengeksplorasi peluang secara lebih efektif. Temuan Tang et al. (2026) juga memperlihatkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan kesiapan kerja melalui peran mediasi *career adaptability*, sehingga memperkuat dugaan bahwa *growth mindset* merupakan salah satu sumber daya psikologis yang mendukung berkembangnya kemampuan adaptasi tersebut.

Perspektif *employability* memberikan penjelasan yang lebih komprehensif mengenai hasil penelitian ini. Hillage dan Pollard (1998) memandang kesiapan karier sebagai kemampuan memperoleh, mempertahankan, sekaligus mengembangkan peluang kerja melalui perpaduan kompetensi, pengalaman, dan karakteristik individu. Dalam kerangka tersebut, *growth mindset* tidak hanya berkaitan dengan keyakinan terhadap kemampuan diri, tetapi juga mendorong mahasiswa untuk secara aktif memperkaya pengalaman, memperluas keterampilan, dan mengevaluasi kapasitas yang telah dimiliki. Aktivitas tersebut pada akhirnya membentuk aset individu yang semakin kuat ketika memasuki pasar kerja. Pandangan ini memperoleh dukungan dari kajian sistematis Low et al. (2026) yang menempatkan *career adaptability* sebagai faktor penting dalam menjelaskan kesiapan karier mahasiswa, baik sebagai prediktor maupun sebagai mekanisme yang menghubungkan karakteristik individu dengan keberhasilan transisi kerja. Hasil penelitian Gomargana dan Wibowo (2025) juga memperlihatkan bahwa persepsi terhadap dukungan *mentoring* mampu meningkatkan kesiapan kerja melalui *career adaptability*, sehingga proses pembentukan kesiapan karier tampak sebagai hasil interaksi antara potensi personal dan lingkungan yang memfasilitasi pengembangannya.

Meskipun korelasi yang diperoleh dalam penelitian ini tergolong kuat, hubungan tersebut tidak berarti bahwa *growth mindset* menjadi satu-satunya penjelas kesiapan karier mahasiswa. Pengalaman setiap individu dalam mempersiapkan masa depan profesional dipengaruhi oleh berbagai sumber daya psikologis yang saling melengkapi. Mahasiswa dengan pola pikir berkembang belum tentu memiliki kesiapan yang optimal apabila tidak didukung oleh keyakinan terhadap kemampuan dirinya, kemampuan mengelola emosi, maupun lingkungan sosial yang mendukung proses pengembangan karier. Sebaliknya, dukungan sosial dan pengalaman belajar yang positif dapat memperkuat manfaat dari *growth mindset* sehingga mahasiswa lebih percaya diri dalam menghadapi proses seleksi kerja maupun tantangan pekerjaan yang sesungguhnya. Temuan Dani et al. (2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan dukungan teman sebaya berkontribusi terhadap kematangan karier mahasiswa,



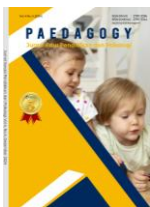
sedangkan Kholifah et al. (2026) menemukan bahwa *self-efficacy* berkaitan positif dengan kesiapan kerja karena keyakinan terhadap kemampuan diri membantu individu menghadapi tuntutan seleksi maupun pekerjaan secara lebih efektif. Oleh sebab itu, hasil penelitian ini lebih tepat dipahami sebagai bagian dari jaringan faktor psikologis yang secara bersama-sama membentuk kesiapan mahasiswa menghadapi dunia kerja.

Implikasi penelitian ini tidak hanya berkaitan dengan pengembangan teori, tetapi juga memberikan arah bagi praktik pengembangan mahasiswa di perguruan tinggi. Selama ini, berbagai program persiapan kerja sering kali berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, seperti penyusunan dokumen lamaran, simulasi wawancara, atau pelatihan kompetensi tertentu. Meskipun penting, pendekatan tersebut akan lebih bermakna apabila diintegrasikan dengan upaya membangun pola pikir adaptif yang mendorong mahasiswa untuk terus belajar, berani mencoba pengalaman baru, dan melakukan refleksi terhadap perkembangan dirinya. Konseling karier berbasis *growth mindset*, program *mentoring*, pelatihan pengembangan diri, serta pengalaman belajar yang memberikan kesempatan menghadapi situasi nyata dapat menjadi alternatif untuk memperkuat kesiapan karier mahasiswa. Pengembangan layanan karier berbasis teknologi, termasuk sistem pemetaan kompetensi dan pemantauan perkembangan karier sebagaimana dikemukakan Haning et al. (2025), juga dapat membantu perguruan tinggi menyediakan intervensi yang lebih sesuai dengan kebutuhan masing-masing mahasiswa.

Temuan penelitian ini sekaligus memperluas ruang diskusi mengenai peran *growth mindset* dalam pengembangan karier mahasiswa. Selama ini, konstruk tersebut lebih sering dikaitkan dengan motivasi belajar, ketekunan, maupun kemampuan beradaptasi, sedangkan kaitannya dengan kesiapan karier masih relatif terbatas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pola pikir berkembang memiliki relevansi yang lebih luas karena berkaitan dengan kesiapan mahasiswa menghadapi transisi menuju dunia kerja dalam perspektif *employability*. Meskipun demikian, penggunaan desain korelasional membuat hubungan sebab akibat belum dapat dijelaskan secara meyakinkan. Penelitian berikutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan *career adaptability*, *self-efficacy*, *psychological capital*, dukungan sosial, maupun pengalaman magang sebagai variabel mediator atau moderator sehingga proses terbentuknya kesiapan karier dapat dipahami secara lebih utuh.

KESIMPULAN

Transisi dari dunia pendidikan menuju dunia kerja merupakan proses yang melibatkan lebih dari sekadar penguasaan kompetensi akademik. Penelitian ini memperlihatkan bahwa *growth mindset* menjadi salah satu sumber daya psikologis yang berkaitan dengan kesiapan mahasiswa tingkat akhir dalam menghadapi perubahan, menyusun arah karier, serta merespons berbagai tantangan yang muncul pada awal perjalanan profesional. Keyakinan bahwa kemampuan dapat terus berkembang melalui proses belajar, pengalaman, dan usaha memberikan landasan bagi mahasiswa untuk membangun kesiapan karier secara lebih adaptif. Temuan ini sekaligus memperkuat relevansi konsep *growth mindset* yang dikembangkan Dweck dan perspektif *employability* dari Hillage dan Pollard dalam menjelaskan dinamika kesiapan karier pada konteks pendidikan tinggi di Indonesia. Di sisi lain, kajian ini turut memperluas bukti empiris mengenai hubungan kedua konstruk tersebut pada mahasiswa tingkat akhir di Kota Medan, sehingga memberikan sudut pandang yang lebih kaya terhadap peran faktor internal dalam mendukung keberhasilan transisi menuju dunia kerja.

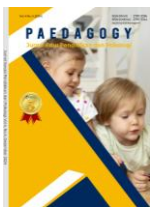


Refleksi dari temuan tersebut mengarah pada pentingnya memandang pengembangan karier sebagai proses yang berlangsung secara berkesinambungan, bukan sebagai persiapan yang dilakukan menjelang kelulusan semata. Perguruan tinggi memiliki peluang untuk membangun ekosistem pembelajaran yang tidak hanya mengembangkan keterampilan teknis, tetapi juga menumbuhkan pola pikir yang terbuka terhadap tantangan, mampu memanfaatkan umpan balik, dan terdorong untuk terus belajar sepanjang hayat. Integrasi *growth mindset* ke dalam layanan bimbingan karier, program magang, pelatihan kesiapan kerja, maupun kegiatan pengembangan diri sejak awal masa studi dapat menjadi salah satu langkah strategis untuk memperkuat kesiapan mahasiswa menghadapi perubahan dunia kerja yang semakin dinamis. Meskipun demikian, penggunaan desain korelasional membuat penelitian ini belum dapat menjelaskan hubungan kausal antarkonstruksi. Oleh karena itu, penelitian mendatang diharapkan mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan melibatkan variabel seperti *self-efficacy*, dukungan sosial, pengalaman magang, *career adaptability*, maupun *grit*, serta memanfaatkan pendekatan longitudinal atau model mediasi dan moderasi agar proses terbentuknya kesiapan karier dapat dipahami secara lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajrina, A., & Safitri, S. (2023). Self-regulated learning, *growth mindset* and students' grit in career preparation. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(2), 231–238. <https://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/10523>
- Andinie, H. A. S., & Rahmasari, D. (2026). Pengaruh adaptabilitas karier dan dukungan sosial dengan kecemasan karier pada mahasiswa tingkat akhir. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, 13(02), 692–701. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/77729>
- Cahyaningsih, D., Nofrianda, R., & Rahman, M. A. (2025). Konstruksi Alat Ukur Psikologi: Growth Mindset pada Mahasiswa Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Universitas Jambi. *Journal of Comprehensive Science (JCS)*, 4(12). <https://doi.org/10.59188/jcs.v4i12.3834>
- Dani, F., Hastini, L. Y., Chairael, L., & Fitri, M. E. Y. (2022). Pengaruh dukungan teman sebaya dan kecerdasan emosional terhadap kematangan karir. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 24(2), 303–316. <http://103.241.192.17/~jurnalunidha/index.php/JEBD/article/view/588>
- Darmuh, M. M., & Kadar, A. S. (2023). Optimasi kesiapan karier mahasiswa: Pelatihan daring intensif dalam *public speaking* dan penulisan CV yang efektif lingkungan kerja bagi mahasiswa. *Tongkonan: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 71–77. <https://doi.org/10.47178/tongkonan.v2i1.2186>
- Davis, D. B., Davies, K. H., Liu, D., & Burnett, W. (2025). The *life design mindsets*: A review of theory and practice for student growth and career readiness. *Innovative Higher Education*, 1–24. <https://link.springer.com/article/10.1007/s10755-025-09854-5>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
- Gomargana, C., & Wibowo, K. A. (2025). Beyond guidance: the mediating role of career adaptability in linking perceived mentoring to work readiness among Indonesian Gen Z students. *Jurnal EMPATI*, 14(5), 431–440. <https://doi.org/10.14710/empati.2025.53745>
- Haning, B. A. P. S., Brata, A. H., & Ananta, M. T. (2025). Pengembangan sistem *talent mapping* untuk memprediksi karier dan pemantauan pengembangan diri mahasiswa (Studi Kasus: Direktorat Pengembangan Karier dan Alumni Universitas Brawijaya).





- Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 9(10). <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/15528>
- Hasan, M. F., Brata, A. H., & Priyambadha, B. (2025). Pengembangan sistem manajemen data perencanaan karir mahasiswa pada *Career Apps Dashboard* (Studi Kasus: Direktorat Pengembangan Karier dan Alumni Universitas Brawijaya). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 9(4). <https://j-ptiik.ub.ac.id/index.php/j-ptiik/article/view/14667>
- Hillage, J., & Pollard, E. (1998). *Employability: developing a framework for policy analysis* (Vol. 107). London: DfEE.
- Kholifah, Y., Susanto, W., & Febriana, B. (2026). Hubungan antara efikasi diri dengan kesiapan kerja pada siswa SMK. *Journal of Health, Medical, and Psychological Studies*, 1(3), 404–412. <http://scriptaintelektual.com/sanitas/article/view/773>
- Low, C. W., Cheng, M. Y., & Ng, K. Y. (2026). Undergraduates' career adaptability: a systematic review of predictors, mediators, and outcomes. *Issues and Perspectives in Business and Social Sciences*, 6(2), 340–353. <https://doi.org/10.33093/ipbss.2026.6.2.8>
- Nahar, A. (2026). Pengaruh *self-efficacy*, bimbingan karier, dan keterampilan komunikasi terhadap kesiapan kerja siswa program akuntansi dan keuangan lembaga. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 11(02), 211–223. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/44562>
- Nasa, A. F., Susanti, M., Sembiring, L. S., Fahmy, R., Rusli, M., Rahayuningsih, T., ... & Kurnianto, Y. (2022). Kepercayaan diri generasi Z Indonesia memasuki dunia kerja: Gambaran *self-perceived employability*. *Jurnal Ilmu Perilaku*, 6(2), 188–205. <https://doi.org/10.25077/jip.6.2.188-205.2022>
- NurulAzizah, P., GitaMaharani, A., GalangIrzaqi, B., Sadiyah, J., SeptiRahayu, D., & Anekasari, R. (2026). Growth mindset based career counseling to enhance university students' resilience in responding to the dynamics of the Society 5.0 labor market. *TOFEDU: The Future of Education Journal*, 5(2), 3582–3591. <http://journal.tofedu.or.id/index.php/journal/article/view/2100>
- Othaviana, Y., & Rahmaningtyas, W. (2025). Pengaruh penguasaan teknologi informasi, efikasi diri, dan keterampilan komunikasi interpersonal terhadap kesiapan kerja mahasiswa Generasi Z. *Jurnal Simki Pedagogia*, 8(2), 596–607. <https://jurnal.unpkediri.ac.id/index.php/JSP/article/view/1217>
- Ouyang, W., Shu, X., & Fu, R. (2025). How career adaptability affects university students' job search behavior and subjective well-being: the role of career choice optimistic bias. *BMC psychology*, 13(1), 1290. <https://doi.org/10.1186/s40359-025-03652-6>
- Pakpahan, R. A., & Rosito, A. C. (2026). Hubungan antara *growth mindset* dengan *grit* pada mahasiswa yang sedang mengerjakan skripsi di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 4(3), 554–564. <https://doi.org/10.58540/isihumor.v4i3.2000>
- Prakasa, Priyanto, W. A., Zulkifli, A. A., & Lumbantoruan, N. H. (2025). Harapan pemberi kerja di era kenormalan baru: Tinjauan literatur tentang kesiapan kerja lulusan perguruan tinggi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 22(2), 486–496. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v22i2.19325>
- Saweho, F. F., Celia, V., & Handoko, T. W. (2025). Program magang dan studi independen bersertifikat (MSIB): Efektivitas dalam meningkatkan kapabilitas mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(1), 38–44. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i1.6509>



- Tang, X., Li, J., & Liu, Y. (2026). Psychological capital and job readiness among Chinese university students: the mediating role of career adaptability and the moderating effect of labour market pressure. *BMC psychology*, 14(1), 1062. <https://doi.org/10.1186/s40359-026-04982-9>
- Teng, C. C., Chih, C., & Cheng, S. S. (2026). From goals to growth: The pathway from achievement goal orientations to creative problem-solving and adaptability in vocational students. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 35(2), 303–319. <https://link.springer.com/article/10.1007/s40299-025-01027-4>
- Woojung, J. (2023). Study on the influence of growth mindset of university students on occupational engagement: Testing the mediation effect of career adaptability. *Journal of Industrial Convergence*, 21(3), 49–56. <https://koreascience.kr/article/JAKO202316349754405.page>