

Pengaruh *Growth Mindset* Terhadap *Employee Resilience* di Unit *Foods* PT X

Patricia Aurellia^{a*}, Debora Basaria^b, Reza Fahlevi^c

^a*Fakultas Psikologi, Universitas Tarumanagara*

Jl. Letjen S. Parman No.1, RT.6/RW.16, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta

Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11440

Corresponding Author:

patricia.705210087@stu.untar.ac.id

ABSTRAK

PT X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang *Fast Moving Customer Goods* (FMCG) di Indonesia yang berlokasi di Jakarta. Pencapaian PT X tentunya tidak luput dari peran karyawan yang berkualitas sehingga perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saingnya, sehingga mampu unggul dalam persaingan di era globalisasi. Persaingan industri FMCG yang ketat mendorong karyawan unit *Foods* PT X untuk mampu bertahan dalam tekanan dan bangkit dari kegagalan untuk terus berkembang. Dalam usaha untuk mendorong kinerja karyawannya, PT X menerapkan beberapa nilai untuk mendukung keefektifan kinerja karyawan dalam mencapai target, salah satunya adalah pola pikir berkembang atau *growth mindset*. Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan ambiguitas antara hubungan *growth mindset* dengan *employee resilience*, oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* di unit *Foods* PT X. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran Google Form kepada 87 karyawan yang memenuhi kriteria karakteristik penelitian. Hasil dari analisis data penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* di unit *Foods* PT X dengan nilai *Sig.* $0,000 < 0,05$. Selain itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* sebesar 15%, sedangkan sisanya sebesar 85% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Kata Kunci : *Employee Resilience, Growth Mindset, Karyawan, Pola Pikir, Resiliensi*

ABSTRACT

PT X is one of the companies engaged in Fast Moving Customer Goods (FMCG) in Indonesia, located in Jakarta. The achievement of PT X certainly must maintain the role of qualified employees so that the company can increase its productivity, efficiency, and competitiveness to excel in competition in the era of globalization. The intense competition in the FMCG industry encourages PT X's Foods unit employees to withstand pressure and rise from failure to continue to grow. To encourage employee performance, PT X applies several values to support the effectiveness of employee performance in achieving targets, one of which is a growth mindset. Some previous research results show ambiguity in the relationship between a growth mindset and employee resilience. Therefore, this study aims to determine the effect of a growth mindset on employee resilience in the PT X Foods unit. Research data

were obtained through the distribution of Google Forms to 87 employees who met the criteria for research characteristics. The results of this study's data analysis indicate an effect of a growth mindset on employee resilience in the Foods unit of PT X with a Sig value. $0,000 < 0,05$. In addition, the coefficient of determination shows that the effect of growth mindset on employee resilience is 15%, while other variables influence the remaining 85%.

Keywords : Employee Resilience, Growth Mindset, Employee, Mindset, Resilience

PENDAHULUAN

Dalam mencapai tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan, karyawan merupakan aset yang berharga. Karyawan dianggap sebagai aset perusahaan, karena tanpa mereka kegiatan usaha yang dijalankan tidak dapat berjalan dengan baik (Titisari & Ikhwan, 2021). Karyawan merupakan aset yang berharga dan menjadi kunci utama dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan. Karyawan dikatakan sebagai modal dan aset yang penting untuk mendukung jalannya perusahaan, khususnya dalam persaingan di bidang ekonomi yang semakin ketat ini perusahaan berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten guna mendorong kesuksesan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya (Halisa, 2020).

Di era globalisasi dengan persaingan usaha yang semakin ketat, perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas. Kualitas yang dimaksud tidak hanya sebatas keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tetapi juga integritas, profesionalisme, hingga daya tahan (Tonnisen & Ie, 2020). Dengan memiliki karyawan yang berkualitas, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan daya saingnya, sehingga mampu memenangkan persaingan di era globalisasi. Selain itu, karyawan yang berkualitas juga akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya dan menciptakan budaya kerja yang positif. Organisasi perusahaan tidak akan berjalan dengan baik tanpa sumber daya manusia yang handal dan kompeten (Halisa, 2020).

Resiliensi karyawan di tempat kerja sangat penting agar karyawan dapat berkinerja yang baik di tengah tuntutan kerja yang tinggi (Mardianti & Indryawati, 2023). Resiliensi karyawan mengacu kepada seberapa baik seorang karyawan berhasil beradaptasi terhadap perubahan dan kemunduran di tempat kerja dan bangkit kembali menjadi lebih baik dari sebelumnya setelah kesulitan yang dialami (Caniëls, et al., 2022). *Employee resilience* juga didefinisikan kemampuan individu untuk tetap efektif, produktif, dan positif dalam menghadapi tekanan, ketidakpastian, dan perubahan di lingkungan kerja (Mulyono, Perwitasari, Sumardi, Soehaditama, & Susanto, 2024). Karyawan yang memiliki resiliensi rendah akan mengalami stres kerja yang lebih tinggi (Tampombebu & Wijono, 2022). Faktor-faktor individu yang mempengaruhi resiliensi meliputi karakter, kekuatan dalam belajar, konsep diri emosional, cara berpikir (*mindset*), keterampilan adaptif, dan keterampilan sosial (Nastasia & Rinaldi, 2022).

Kemampuan karyawan untuk dapat bertahan dalam tekanan ini merupakan fenomena resiliensi. Banyaknya tekanan baik dari dalam perusahaan untuk mencapai keuntungan, maupun dari luar perusahaan menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Larasati, et al., 2020) memaparkan sekitar 64% karyawan di Indonesia

merasa kelelahan akibat pekerjaan yang membuat mereka sulit untuk mencapai target. Penelitian yang dilakukan oleh Hakim & Rizky (2021) kemudian mengungkapkan adanya hubungan negatif antara resiliensi karyawan dan stres kerja sebesar -0.576 yang berarti semakin rendah resiliensi karyawan maka semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan. Rasa lelah akibat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan tentu akan mengganggu kinerja karyawan. Untuk mengatasi ini, karyawan membutuhkan kemampuan untuk dapat bertahan, atau resiliensi.

PT X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam industri Poultry dan FMCG (*Fast Moving Consumer Goods*). Persaingan industri FMCG yang ketat mendorong karyawan PT X untuk mampu beradaptasi dan menyelesaikan tugasnya tepat waktu untuk mencapai target dan memperoleh keuntungan. Survei yang dilakukan pada 30 karyawan unit *Foods* PT X menunjukkan hasil sebesar 93.3% memiliki nilai *employee resilience* tinggi dan 6.7% memiliki nilai *employee resilience* yang rendah. Dalam usaha untuk mendorong kinerja karyawan, PT X menerapkan beberapa *value* untuk mendukung keefektifan kinerja karyawan dalam mencapai target. Salah satu *value* yang diterapkan pada karyawan PT X adalah *growth mindset*.

Salah satu faktor yang diyakini dapat memengaruhi kemampuan individu untuk bertahan dalam menghadapi tantangan adalah *growth mindset* atau pola pikir berkembang. Carol Dweck mendefinisikan *growth mindset* sebagai keyakinan masyarakat mengenai sifat-sifat manusia (Han & Stieha, 2020). *Growth mindset* merujuk pada keyakinan bahwa kemampuan dan keterampilan dapat ditingkatkan melalui usaha dan pembelajaran, dibandingkan dengan pandangan bahwa kemampuan itu tetap atau statis. Beberapa karakteristik yang dimiliki oleh orang dengan *growth mindset* adalah menerima tantangan dan berusaha keras menghadapinya, memandang kegagalan sebagai pelajaran, serta belajar dari kritik (Pratiwi, et al., 2020). Pada era modern yang dipenuhi dengan perubahan cepat dan kompleks dalam lingkungan pekerjaan saat ini, globalisasi dan perkembangan teknologi menjadi disrupti industri yang menuntut karyawan memiliki kemampuan beradaptasi dan bangkit dari kegagalan. Individu dengan *growth mindset* mempercayai bahwa atribut yang mereka miliki seperti kecerdasan dapat ditempa, sedangkan individu dengan *fixed mindset* percaya bahwa atribut mereka stabil (Yeager & Dweck, 2020). Selain itu, individu dengan *growth mindset* memiliki performa kinerja kerjanya yang lebih baik, menetapkan tujuan pembelajaran, dan memiliki daya juang lebih untuk menguasai dan memahami pekerjaan yang diminatinya (Lim et al., 2020).

Penelitian terdahulu banyak yang telah membuktikan hubungan antara *growth mindset* terhadap resiliensi. Penelitian Noskeau, Santos & Wang (2021) yang dilakukan dalam *setting* pekerjaan menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara *growth mindset* dan orientasi tujuan. Hubungan ini terbukti dengan diterimanya hipotesis *fixed mindset* memiliki hubungan negatif terhadap orientasi tujuan ($\beta = -0.21$, $p = 0.007$), sehingga dapat diindikasikan bahwa *growth mindset* memfasilitasi seorang individu untuk mencapai pengembangan diri, di mana pengembangan diri telah diasosiasikan dengan resiliensi (Noskeau et al., 2021). Pernyataan ini juga didukung dengan hasil penelitian Boullion, Withers & Lippmann (2021) yang menunjukkan bahwa pola pikir diketahui dapat memfasilitasi ketahanan psikologis individu dengan $r(376) = -0.38$, $p < .001$. Terjadi ambiguitas di mana temuan tersebut berbeda dengan

temuan penelitian yang dilakukan Li & Bates (2019) menemukan bahwa tidak ada pengaruh positif antara *growth mindset* terhadap respon atas kegagalan ($F(1, 220) = 0.074, p = .786; \beta = 0.02, 95\% \text{ CI } [-0.10, 0.14]$). Kemudian penelitian Nieuwenhuis, et al., (2023) menyatakan jika tidak ada hubungan mendasar antara *growth mindset* dengan resiliensi ($b = -0.28, SE = 0.06, \beta = -0.23, t = -4.47$).

Penelitian ini berupaya mengisi *gap* penelitian yang ada dengan menguji pengaruh *growth mindset* terhadap resiliensi pada karyawan dengan hipotesis penelitian dengan hipotesis alternatif (H_a) terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* di unit *Foods* PT X dan H_0 tidak terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* di unit *Foods* PT X. Dengan meneliti pengaruh *growth mindset* terhadap resiliensi karyawan PT X, diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai *growth mindset* dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) sebagai pertimbangan membangun strategi untuk meningkatkan resiliensi karyawan dan meningkatkan pola pikir yang mendukung pembelajaran dan pengembangan karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang menitikberatkan analisisnya pada data angka yang diolah secara statistik. Pada dasarnya, penelitian kuantitatif dilakukan untuk menentukan perbedaan signifikansi perbedaan antar kelompok atau hubungan antar variabel yang diteliti (Sudaryana & Agusiady, 2022). Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian regresi linier untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Model regresi linier yang digunakan adalah model regresi linier sederhana, yaitu antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Uji validitas yang digunakan untuk mengukur nilai validitas dari alat ukur menggunakan analisis *Pearson*. Reliabilitas kuesioner diukur menggunakan *Cronbach Alpha*. Data yang telah terkumpul diuji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, kemudian dilakukan uji linearitas menggunakan tabel ANOVA, uji regresi linier sederhana, uji determinasi, dan uji kategorisasi. Seluruh analisis diuji menggunakan *software Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 27.0.

Populasi penelitian ini terdiri atas 629 karyawan unit *Foods* PT X. Dengan menggunakan teknik *sampling non-probability, purposive sampling* dan perhitungan menggunakan rumus Slovin dengan taraf kepercayaan 10%, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 87 karyawan PT X yang telah memenuhi karakteristik sebagai berikut: (1) Telah bekerja di unit *Foods* PT X minimal 3 bulan; (2) Bekerja di industri FMCG; (3) Berusia 20 – 50 tahun. Pengumpulan data dilaksanakan melalui pengisian kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Penyebaran kuesioner kepada partisipan dibantu oleh masing-masing *Person in Charge* (PIC) perusahaan dari unit *Foods* PT X. Partisipan membaca dan memahami penjelasan penelitian yang tercantum pada kuesioner, dan menyetujui *informed consent* sebagai tanda kesediaan untuk berpartisipasi dalam penelitian ini. Setelah menyetujui *informed consent* yang dicantumkan dalam Google Form, partisipan mengisi 35 item kuesioner sesuai dengan perintah yang tercantum.

Penelitian ini menggunakan *Resilience at Work* (RAW) berdasarkan teori resiliensi Malik dan Garg oleh Winwood, Colon, dan McEwen yang telah diadaptasi oleh (Muizz & Dwarawati,

2022). Alat ukur ini terdiri atas 17 item *self-report* yang menggunakan skala likert (1 = sangat tidak setuju, 5 = sangat setuju). Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *growth mindset* adalah Dweck Mindset Instrument (DMI) yang telah diadaptasi oleh (Munika, Suwarjo, & Sutanti, 2022). Alat ukur ini terdiri atas 16 item kuesioner *self-report* dengan menggunakan skala likert (0 = Sangat Setuju, 5 = Sangat Tidak Setuju). Kedua instrument penelitian disebarkan untuk melakukan *tryout* instrumen. Hasil uji validitas untuk skala *employee resilience* menunjukkan 1 butir yang gugur dengan nilai terendah 0,002. Uji validitas menunjukkan hasil nilai butir skala *employee resilience* yang valid yaitu 0,495 - 0,825 dan nilai reliabilitas 0,757. Hasil uji skala *growth mindset* menunjukkan hasil nilai validitas 0,459 - 0,691 dan nilai reliabilitas 0,749.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini merupakan hasil dari uji analisis data yang diolah menggunakan *software* IBM SPSS versi 27.0.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		87	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	11.0626848	
Most Extreme Differences	Absolute	.072	
	Positive	.051	
	Negative	-.072	
Test Statistic		.072	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.306	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.294
		Upper Bound	.318

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 1314643744.

Berdasarkan hasil uji pada tabel 1, uji normalitas antara kedua variabel menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,2 dan *Monte Carlo Sig. (2-tailed)* sebesar 0,306 ($p > 0,05$). Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Employee Resilience * Growth Mindset	Between Groups	(Combined)	7445.776	41	181.604	1.657	.050
		Linearity	1851.338	1	1851.338	16.897	.000
		Deviation from Linearity	5594.438	40	139.861	1.276	.213
	Within Groups	4930.500	45	109.567			
	Total	12376.276	86				

Untuk menentukan hubungan antar variabel memiliki hubungan yang linear atau tidak, dapat ditentukan jika nilai signifikansi *linearity* kedua variabel tersebut $p < 0,05$. Berdasarkan tabel 2, nilai signifikansi *linearity* variabel *employee resilience* dan *growth mindset* memiliki nilai 0,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar kedua variabel bersifat linear.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	62.470	4.887		12.784	.000
	Growth Mindset	.363	.094	.387	3.867	.000

a. Dependent Variable: Employee Resilience

Hasil uji hipotesis dengan teknik analisis regresi linear pada tabel 3 menunjukkan hasil koefisien korelasi antara *growth mindset* dengan *employee resilience* sebesar 0,000 (sig. $< 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yaitu terdapat pengaruh antara *growth mindset* terhadap *employee resilience* di unit *Foods PT X*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noskeau, Santos & Wang (2021) yang mengindikasikan bahwa bahwa *growth mindset* memfasilitasi seorang individu untuk mencapai pengembangan diri, di mana pengembangan diri telah diasosiasikan dengan resiliensi.

Untuk menunjukkan kontribusi pengaruh variabel *growth mindset* terhadap *employee resilience*, dilakukan uji koefisien determinasi sebagai analisis data tambahan yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 ^a	.150	.140	11.12757

a. Predictors: (Constant), Growth Mindset

b. Dependent Variable: Employee Resilience

Berdasarkan tabel di atas, R^2 dengan nilai 0,150 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* di unit *Foods PT X* sebesar 15%, sedangkan 85% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang dapat mempengaruhi *employee resilience*. Menurut Nastasia dan Rinaldi (2022), faktor-faktor lain yang mempengaruhi resiliensi meliputi karakter, kekuatan dalam belajar, konsep diri emosional, keterampilan adaptif, dan keterampilan sosial.

Teknik analisis data terakhir dalam penelitian ini, yaitu uji kategorisasi data dari skala *growth mindset* dengan hasil pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Kategorisasi *Growth Mindset*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Strong Fixed Mindset	3	3.4	3.4	3.4
	Fixed Mindset with Some Growth Ideas	16	18.4	18.4	21.8
	Growth Mindset with Some Fixed Ideas	45	51.7	51.7	73.6
	Strong Growth Mindset	23	26.4	26.4	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *growth mindset* yang kuat sebanyak 23 karyawan dengan persentase 26,4%. Subjek dengan *growth mindset* namun masih memiliki beberapa ide-ide tetap sebanyak 45 karyawan dengan persentase 51,7%. Subjek dengan *fixed mindset* namun masih memiliki beberapa ide-ide berkembang sebanyak 16 karyawan dengan persentase 18,4%, dan subjek dengan *fixed mindset* yang kuat yaitu sebanyak 3 karyawan dengan persentase 3,4%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di unit *Foods* PT X memiliki pola pikir yang berkembang (*growth mindset*) namun masih memiliki beberapa ide-ide tetap (*fixed*).

Tabel 6. Hasil Uji Kategorisasi *Employee Resilience*

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rendah	10	11.5	11.5	11.5
	Tinggi	77	88.5	88.5	100.0
	Total	87	100.0	100.0	

Tabel 6 menunjukkan bahwa subjek yang memiliki *employee resilience* yang tinggi sebanyak 77 karyawan dengan persentase 88,5% dan subjek yang memiliki *employee resilience* yang rendah sebanyak 10 karyawan dengan persentase 11,5%. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di unit *Foods* PT X memiliki nilai *employee resilience* yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan pada karyawan di unit *Foods* PT X, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* yang dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis pada penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil temuan lainnya adalah besarnya nilai pengaruh *growth mindset* terhadap *employee resilience* sebesar 15% dan sisanya sebesar 85% dipengaruhi faktor-faktor lain, diantaranya meliputi karakter, kekuatan dalam belajar, konsep diri emosional, keterampilan adaptif, dan keterampilan sosial (Nastasia & Rinaldi, 2022). Karyawan di unit *Foods* PT X memiliki nilai *employee resilience* yang cenderung tinggi dan cenderung memiliki *growth mindset* dengan beberapa ide-ide yang *fixed*. Karyawan yang memiliki *growth mindset* cenderung memiliki nilai *employee resilience* lebih tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan memiliki *fixed mindset* cenderung memiliki nilai *employee resilience* lebih rendah. Bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian terkait *employee resilience* selanjutnya sebaiknya mengembangkan penelitian pada faktor selain *growth*

mindset. Misalnya variabel dukungan supervisor dengan menggunakan skala baku lainnya dan memodifikasi skalanya jika aitem tidak sesuai dengan keadaan populasi yang menjadi sasaran penelitian. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat mengevaluasi latar belakang individu terhadap *employee resilience*.

DAFTAR PUSTAKA

- Boullion, A., Withers, M.C., & Lippman, M. (2021). Mindsets: investigating resilience. *Personality and Individual Differences*, 174, 1-6. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.110669>
- Caniëls, M. C., Hatak, I., Kuijpers, K. J., & De Weerd-Nederhof, P. C. (2022). Trait resilience and resilient behavior at work: The mediating role of the learning climate. *Acta Psychologica*, 228, 103654. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2022.103654>
- Drs. Bambang Sudaryana, D., & H. R. Ricky Agusiady; S.E.; M.M.; Ak.; CFrA. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Hakim, G. R. U., & Rizky, D. K. (2021, April 3). *Hubungan Resiliensi Dengan Stres Kerja Karyawan Bagian Layanan Pelanggan PT. X Area Jawa Timur Di Masa Pandemi COVID-19*. Hakim | Seminar Nasional Psikologi Dan Ilmu Humaniora (SENAPIH). <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/1143>
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia "Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan" Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14-22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Han, S. J., & Stieha, V. (2020). Growth mindset for human resource development: A scoping review of the literature with recommended interventions. *Human Resource Development Review*, 19(3), 309-331. <https://doi.org/10.1177/1534484320939739>
- Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine*, 1(3), 139-148. <https://doi.org/10.32539/hummed.v1i3.13>
- Li, Y., & Bates, T. C. (2019). You can't change your basic ability, but you work at things, and that's how we get hard things done: Testing the role of growth mindset on response to setbacks, educational attainment, and cognitive ability. *Journal of Experimental Psychology: General*, 148(9), 1640-1655. <https://doi.org/10.1037/xge0000669>
- Lim, S. M., Foo, Y. L., Yeo, M.F., Chan, C. Y. X., & Loh, H. T. (2020). Integrated work study program: students' growth mindset and perception of change in work-related skills. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 21(2), 103-115. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1250597>
- Mardianti, & Indryawati, R. (2023). Resiliensi Di tempat kerja pada karyawan milenial: Peran modal sosial Dan regulasi emosi. *Jurnal Psikologi*, 16(1), 93-106. <https://doi.org/10.35760/psi.2023.v16i1.7658>

- Muizz, M. H., & Dwarawati, D. (2022). Pengaruh Resilience At Work terhadap Work Life Balance pada Guru SMA. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 2(22). <https://doi.org/10.29313/bcsps.v2i3.2883>
- Mulyono, S., Perwitasari, E. P., Sumardi, S., Soehaditama, J. P., & Susanto, P. C. (2024). Employee resilience for organizational development with motivation as mediation variables : Mini review. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(12), 5234-5244. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v2i12.7325>
- Munika, C., Suwarjo, S. & Sutanti, N. (2022). Validation of the mindset scale in the Indonesian context: A rasch model analysis. *International Online Journal of Education and Teaching (IOJET)*, 9(4). 1458-1469.
- Nastasia, K., & Rinaldi, L. (2022). Hubungan Antara Resiliensi dengan Stres Kerja pada guru Pada masa Pandemi COVID-19. *Psyche 165 Journal*, 86-92. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v15i2.170>
- Nieuwenhuis, S., Van der Mee, D. J., Janssen, T. W., Verstraete, L. L., Meeter, M., & Van Atteveldt, N. M. (2023). Growth mindset and school burnout symptoms in young adolescents: The role of vagal activity as potential mediator. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1176477>
- Noskeau, R., Santos, A., & Wang, W. (2021). Connecting the dots between mindset and impostor phenomenon, via fear of failure and goal orientation, in working adults. *Frontiers in Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.588438>
- 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), 26-27. <https://doi.org/10.32539/pjmh.v2i2.34>
- Tampombebu, A. T., & Wijono, S. (2022). Resiliensi Dan Stres Kerja pada Karyawan Yang Bekerja Di masa Pandemi COVID-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2). <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- Tonnisen, U. K., & Ie, M. (2020). Pengaruh kompensasi Dan resiliensi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 156. <https://doi.org/10.24912/jmieb.v4i1.7715>
- Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2020). What can be learned from growth mindset controversies? *American Psychologist*, 75(9), 1269–1284. <https://doi.org/10.1037/amp0000794>