

**PENGARUH *GROWTH MINDSET* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY*
DENGAN *GRIT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang*



Oleh :

Mutiara Maharani

2021/21059195

**DEPARTEMEN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NEGERI PADANG**

2025

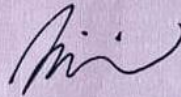
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *GROWTH MINDSET* TERHADAP *CAREER ADAPTABILITY*
DENGAN *GRIT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI

Nama : Mutiara Maharani
NIM / TM : 21059195 / 2021
Departemen : Manajemen
Keahlian : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

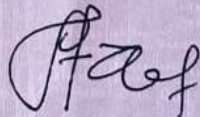
Padang, September 2025

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing



Nia Arivani Erlin, S.E., M.Sc
NIP. 199501192022032013

Mengetahui,
Kepala Departemen Manajemen



Dr. Svahrizal, S.E., M.Si.
NIP. 197209021998021001

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	: Mutiara Maharani
NIM/Tahun Masuk	: 21059195/2021
Program Studi	: S1 Manajemen
Keahlian	: Sumber Daya Manusia
Departemen	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Alamat	: Jl. Damai, Kel. Gajah Sakti, RT/RW 005/002, Kec. Mandau, Riau
Email	: mutiaramaharani240@gmail.com
Judul Skripsi	: Pengaruh <i>Growth Mindset</i> Terhadap <i>Career Adaptability</i> dengan <i>Grit</i> sebagai Variabel Pemediasi

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (Sarjana) baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan hasil penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali bimbingan dan arahan dari pembimbing.
3. Dalam karya tulis skripsi ini tidak terdapat karya tulis atau publikasi orang lain kecuali pengutipan yang telah tertulis dengan jelas dalam daftar Pustaka.
4. Karya tulis skripsi ini sah apabila telah ditandatangani oleh tim pembimbing dan tim penguji dan kepala departemen.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Padang, September 2025

Penulis



Mutiara Maharani

ABSTRAK

Mutiara Maharani : Pengaruh *Growth Mindset* Terhadap *Career Adaptability* dengan *Grit* Sebagai Variabel Pemediasi
BP/NIM : 2021/21059195
Dosen Pembimbing : Nia Ariyani Erlin, S.E, M.Sc

Tujuan — Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pengaruh *growth mindset* terhadap *career adaptability* (2) pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* (3) pengaruh *grit* terhadap *career adaptability* (4) pengaruh *grit* dalam memediasi hubungan antara *growth mindset* dan *career adaptability*.

Metodologi — Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Objek penelitian adalah mahasiswa aktif yang ikut dalam organisasi kemahasiswaan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 110 orang, yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan Google Form. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan rentang nilai 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan aplikasi SMART PLS versi 4.1.1.4.

Hasil — Hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* berpengaruh signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi di FEB UNP. Selain itu, *growth mindset* juga berpengaruh signifikan terhadap *grit* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi di FEB UNP. Selanjutnya, *grit* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi di FEB UNP. Lebih lanjut, hasil analisis menunjukkan bahwa *grit* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *growth mindset* dan *career adaptability* pada mahasiswa yang aktif dalam organisasi di FEB UNP.

Kata Kunci : *Career Adaptability* , *Grit*, *Growth Mindset*.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Growth Mindset* Terhadap *Career Adaptability* dengan *Grit* sebagai Variabel Pemediasi”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Padang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa tidak mungkin dapat menyelesaikannya tanpa bantuan, dukungan, dan doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Nia Ariyani Erlin, S.E, M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, arahan, bimbingan, serta waktu yang sangat berharga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Yuki Fitria, S.E, M.M selaku Dosen Penelaah Seminar Proposal yang telah memberikan saran dan masukan berharga terhadap penelitian ini.
3. Bapak Prof. Perengki Susanto, S.E, M.Sc, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
4. Bapak Dr. Syahrizal, S.E, M.Si selaku Ketua Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

5. Bapak Supan Weri Mandar, A.Md selaku Staf Tata Usaha Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah banyak membantu proses administrasi penulis.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah memberikan ilmu, bimbingan, dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
7. Mahasiswa aktif Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang yang telah membantu dalam pengisian kuesioner penulis sehingga penelitian dapat diselesaikan.
8. Ucapan terima kasih yang tak terhingga penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Azrin Busri, S.Pd dan Ibu Yanti Moharne, S.Pd yang senantiasa mendoakan dalam setiap langkah, memberikan semangat tanpa henti, serta mendukung dengan tulus baik secara moril maupun materil. Doa, kasih sayang, dan pengorbanan beliau berdua menjadi kekuatan terbesar bagi penulis dalam menempuh pendidikan hingga terselesaikannya skripsi ini.
9. Abang M. Rashel Azriyan, A.Md yang telah berusaha keras dan mengorbankan hasil kerja kerasnya agar kebutuhan adiknya selalu terpenuhi, serta dua adik laki-laki tercinta, M. Ridho Al-Mughni dan M. Kevin Berliano, yang selalu memberikan doa serta dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Sahabat seperjuangan selama kuliah yang terus mendukung, menyemangati, dan menemani penulis hingga tahap akhir penyusunan skripsi ini.

Semoga segala dukungan dan pertolongan yang diberikan mendapat balasan terbaik dari Allah SWT. Penulis juga memahami bahwa skripsi ini masih memiliki banyak keterbatasan, sehingga kritik serta saran yang membangun sangat diperlukan guna memperbaikinya di masa yang akan datang.

Padang, Oktober 2025

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	13
C. Batasan Masalah.....	13
D. Rumusan Masalah	14
E. Tujuan Penelitian	14
F. Manfaat Penelitian	15
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Teori.....	16
1. <i>Grand Theory</i>	16
2. <i>Career Adaptability</i>	18
3. <i>Growth Mindset</i>	21
4. <i>Grit</i>	26
B. Penelitian Yang Relevan.....	30
C. Kerangka Konseptual	35
D. Hipotesis Penelitian.....	36

BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Desain Penelitian	40
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	40
C. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	41
1. Definisi Operasional	41
2. Variabel Penelitian	43
D. Populasi dan Sampel Penelitian	44
1. Populasi.....	44
2. Sampel.....	44
E. Jenis dan Sumber Data	46
F. Instrumentasi dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
1. Instrumentasi.....	47
2. Teknik Pengumpulan Data	48
G. Uji Instrumen dan Teknik Analisis Data	49
1. Analisis Statistik Deskriptif	49
2. Analisis Statistik Inferensial	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Hasil Penelitian	57
1. Deskripsi Responden.....	57
2. Deskripsi Variabel Penelitian	59
C. Analisis Data	63
1. Pengukuran Model (<i>Outer Model</i>)	63

2. Pengukuran Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	70
3. Pengujian Hipotesis.....	71
4. Pembahasan.....	75
BAB V PENUTUP	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
C. Keterbatasan.....	84
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Rekapitulasi Jumlah Pengurus BEM FEB UNP (2021-2025).....	11
Tabel 2 Penelitian Yang Relevan.....	30
Tabel 3 Jumlah Pengurus Organisasi Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.....	44
Tabel 4 Sebaran Sampel Penelitian	46
Tabel 5 Daftar Skor Jawaban Berdasarkan Skala Likert.....	47
Tabel 6 Kisi-Kisi Kuesioner Penelitian	47
Tabel 7 Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran PLS.....	53
Tabel 8 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 9 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen.....	58
Tabel 10 Karakteristik Responden Berdasarkan Organisasi Kemahasiswaan	58
Tabel 11 Distribusi Frekuensi <i>Career Adaptability</i>	60
Tabel 12 Distribusi Frekuensi <i>Growth Mindset</i>	61
Tabel 13 Distribusi Frekuensi <i>Grit</i>	62
Tabel 14 <i>Outer Loading</i> Awal	64
Tabel 15 <i>Outer Loading</i> Ke 2.....	66
Tabel 16 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	68
Tabel 17 <i>Outer Loading</i> Akhir	68
Tabel 18 <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	69
Tabel 19 <i>Composite Reliability</i> dan <i>Cronbach's Alpha</i>	70
Tabel 20 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	71
Tabel 21 <i>Output Path Coefficient</i> (Hipotesis Secara Langsung)	72

Tabel 22 <i>Output Indirect Effect</i> (Hipotesis Secara Tidak Langsung)	74
Tabel 23 Kisi-kisi Instrumen Pertanyaan	88
Tabel 24 Pertanyaan Penulis	91
Tabel 25 Tabulasi Data Responden	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	35
Gambar 2 Hasil Analisis Data	75

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang dinamis dan penuh ketidakpastian, kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap perubahan menjadi hal yang sangat penting. Perubahan dunia kerja yang cepat akibat disrupsi teknologi, digitalisasi, serta krisis ekonomi global mendorong kebutuhan akan tenaga kerja yang fleksibel dan tangguh. Dalam konteks ini, konsep *career adaptability* menjadi salah satu fokus utama dalam pengembangan sumber daya manusia, khususnya pada generasi muda yang akan memasuki dunia kerja. Menurut Savickas & Porfeli (2012), *career adaptability* adalah kemampuan individu untuk mempersiapkan, menghadapi, dan menanggapi tantangan-tantangan transisi karier yang kompleks di masa depan.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, *career adaptability* menjadi indikator penting dalam mengukur kesiapan individu dalam menghadapi perubahan karir, ketidakpastian, serta transisi di dunia kerja modern. Individu yang memiliki tingkat *career adaptability* yang tinggi tidak hanya mampu merespon perubahan dengan cepat, tetapi juga secara proaktif menyesuaikan diri dengan tuntutan dan peluang karir yang terus berkembang. Penelitian Rudolph et al. (2017) menunjukkan bahwa individu dengan *career adaptability* yang tinggi cenderung memiliki kepuasan kerja lebih baik, kesejahteraan psikologis yang lebih stabil, serta

potensi keberhasilan karir jangka panjang yang lebih besar. Hal ini disebabkan oleh kemampuan mereka dalam membangun fleksibilitas, mengambil keputusan yang strategis, dan mempertahankan motivasi meskipun dalam situasi ketidakpastian.

Dalam era dunia kerja yang semakin dinamis dan penuh ketidakpastian, *career adaptability* menjadi kebutuhan penting bagi mahasiswa sebagai bekal menghadapi transisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional (Autin et al., 2017). Mahasiswa dituntut tidak hanya memiliki pengetahuan akademik, tetapi juga kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan industri, teknologi, serta ekspektasi pasar kerja. *Career adaptability* mencerminkan kesiapan individu untuk mengelola tantangan dan transisi karir melalui dimensi *concern*, *control*, *curiosity*, dan *confidence* (Savickas & Porfeli, 2012). Tanpa kemampuan ini, lulusan perguruan tinggi berisiko mengalami kebingungan karir, ketidakpastian arah, serta rendahnya kesiapan menghadapi persaingan kerja.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2024, sebanyak 5,79% angkatan kerja di Sumatera Barat tercatat siap bekerja namun belum memperoleh pekerjaan. Meskipun angka ini menunjukkan sedikit penurunan dibandingkan pada Februari 2023 (5,90%), kondisi ini tetap mencerminkan adanya kesenjangan antara kesiapan lulusan dan tuntutan dunia kerja. Fenomena ini dapat menjadi indikasi bahwa sebagian individu, khususnya lulusan baru, belum memiliki kompetensi

yang dibutuhkan untuk bersaing dan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang terus berubah.

Jumlah lulusan sarjana di Indonesia terus mengalami peningkatan setiap tahunnya, seiring dengan pertumbuhan institusi pendidikan tinggi dan minat masyarakat terhadap jenjang pendidikan formal. Kondisi ini berdampak langsung pada bertambahnya jumlah angkatan kerja yang siap memasuki dunia kerja. Namun demikian, data menunjukkan bahwa sebagian dari lulusan tersebut belum berhasil memperoleh pekerjaan. Ketidakseimbangan antara jumlah lulusan dan kesempatan kerja yang tersedia menimbulkan persaingan yang semakin ketat di pasar kerja. Hal ini menuntut setiap individu untuk memiliki kompetensi yang unggul, termasuk kemampuan *career adaptability*, agar mampu beradaptasi dengan dinamika kebutuhan industri dan menunjukkan nilai lebih di tengah tingginya jumlah pencari kerja (Putri & Yuniasanti, 2023)

Melihat berbagai tantangan yang dihadapi lulusan perguruan tinggi dalam memasuki dunia kerja, penting bagi institusi pendidikan dan pengembangan karir untuk tidak hanya fokus pada pencapaian akademik, tetapi juga memperhatikan aspek psikologis internal yang mendukung kesiapan karir. Salah satu pendekatan yang dinilai mampu meningkatkan *career adaptability* adalah pengembangan *growth mindset* (Siebring, 2022). *Growth mindset*, sebagaimana dikemukakan oleh Dweck (2006), merupakan kepercayaan seseorang bahwa kecerdasan individu dapat ditingkatkan dan dikembangkan melalui upaya, strategi, bahkan bantuan

dari orang lain. Hal ini sejalan dengan temuan yang dilakukan oleh Siebring (2022), yang menyatakan bahwa *growth mindset* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*. Pengembangan *growth mindset* juga dapat membantu individu untuk lebih mudah beradaptasi dengan karir mereka dan lebih baik dalam mengatasi perubahan pekerjaan (Siebring, 2022).

Selain *growth mindset*, terdapat faktor lain yang turut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan *career adaptability*, faktor tersebut diantaranya yaitu *grit* dan *parent-child communication* (komunikasi orangtua-anak) (Wibowo et al., 2020). Pada penelitian ini, memilih *grit* untuk diteliti. Meskipun *parent-child communication* juga memberikan kontribusi terhadap pembentukan *career adaptability*, namun variabel tersebut bersifat eksternal dan dipengaruhi oleh dinamika keluarga yang tidak selalu dapat dikontrol oleh individu. Di sisi lain, *grit* merupakan faktor internal yang melekat pada diri seseorang dan dapat dikembangkan secara pribadi melalui pengalaman, pembelajaran, dan proses refleksi diri. Selain itu, *grit* yang mencerminkan ketekunan dan konsistensi terhadap tujuan jangka panjang (Duckworth et al., 2007), memiliki peran penting dalam membantu individu bertahan ditengah tekanan dan perubahan yang kompleks dalam dunia karir. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Çarkıt (2024), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *grit* terhadap *career adaptability*. Karena bersifat lebih personal dan dapat ditumbuhkan dalam berbagai konteks, *grit* dianggap lebih relevan untuk diteliti dalam kaitannya

dengan *career adaptability*, khususnya dalam konteks mahasiswa yang sedang membentuk jati diri dan arah masa depan karirnya.

Meningkatkan *career adaptability* bukan hanya penting bagi individu yang sudah memasuki dunia kerja, tetapi juga sangat relevan bagi mahasiswa yang sedang berada dalam fase transisi dari dunia pendidikan ke dunia profesional. Salah satu cara strategis bagi mahasiswa untuk mengembangkan *career adaptability* adalah dengan aktif mengikuti kegiatan organisasi kemahasiswaan. Kegiatan organisasi memberikan ruang latihan nyata bagi mahasiswa untuk membangun kepemimpinan, manajemen konflik, pengambilan keputusan, serta ketahanan menghadapi tekanan, dimana semuanya merupakan pengalaman penting dalam pembentukan *career adaptability* (Guan et al., 2013). Melalui organisasi, mahasiswa terbiasa mengungkapkan ide dan pendapat, yang dapat meningkatkan kepercayaan diri dan keterampilan yang saat ini dianggap lebih penting bagi perusahaan (Succi & Canovi, 2020). Selain itu, mengikuti organisasi dapat meningkatkan semangat belajar, sehingga berdampak positif pada prestasi akademik mereka (Harefa & Waruwu, 2025). Peningkatan kepercayaan diri dan semangat inilah yang kemudian menjadi landasan kuat terbentuknya *career adaptability*.

Berdasarkan informasi dari website resmi milik UNP (2022), UNP memfasilitasi berbagai organisasi kemahasiswaan di tingkat universitas maupun fakultas sebagai wadah strategis bagi mahasiswa untuk mengembangkan potensi diri, memperluas wawasan, serta meningkatkan

keterampilan kepemimpinan dan kerja sama yang dibutuhkan di dunia profesional. Fakultas Ekonomi dan Bisnis menjadi salah satu fakultas yang menyediakan wadah bagi mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan, minat, serta bakat dibidang organisasi kemahasiswaan, kesenian, hingga kerohanian. Salah satunya yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa yang merupakan satu bentuk organisasi kemahasiswaan yang secara resmi diakui di lingkungan perguruan tinggi dan berperan sebagai wadah aspirasi, pengkoordinasian kegiatan organisasi, dan jembatan antara mahasiswa dengan pihak petinggi fakultas dalam upaya peningkatan mutu pendidikan maupun fasilitas perkuliahan, serta mendapatkan pendanaan untuk kegiatan kemahasiswaan dari pengelola perguruan tinggi/fakultas (Sany, 2021).

Keaktifan organisasi membantu mahasiswa membangun *career adaptability* melalui pengalaman, relasi, dan tanggung jawab (Wardah & Syarifuddin, 2023). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan ketua umum dan wakil ketua BEM Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2023/2024, diperoleh gambaran bahwa organisasi yang dipimpinnya berjalan dengan lancar dan terorganisir. Ketua BEM menjelaskan bahwa seluruh kegiatan yang telah direncanakan dalam program kerja tahunan dapat terlaksana sesuai dengan timeline yang ditentukan. Hal ini mencerminkan kemampuan anggota dalam mengelola tanggung jawab, menyusun strategi, serta beradaptasi dengan dinamika kegiatan organisasi secara fleksibel dan proaktif.

Keberhasilan suatu organisasi didukung oleh adanya kerja sama tim yang mana di dalamnya terdapat rasa saling percaya dan memiliki rasa tanggung jawab bersama (Robbins & Judge, 2017). Ketua umum BEM menyampaikan bahwa para pengurus menunjukkan antusiasme, keuletan dan rasa ingin tahu dalam menjalani proses organisasi, mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Kemampuan ini mencerminkan dimensi *career adaptability* yaitu *concern* (kepedulian terhadap masa depan), *control* (kemampuan mengatur Keputusan), *curiosity* (rasa ingin tahu terhadap kemungkinan karir), dan *confidence* (keyakinan diri), sebagaimana dikemukakan oleh Savickas & Porfeli (2012).

Wakil ketua BEM juga menjelaskan bahwa sebagian besar pengurus memiliki semangat belajar yang tinggi, serta terbuka terhadap kritik dan masukan untuk pengembangan diri. Hal ini menunjukkan ciri-ciri dari *growth mindset* yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *career adaptability* (Eggers, 2023). Para anggota BEM FEB menunjukkan pola pikir yang adaptif dan terbuka, yang mencerminkan kesiapan mereka dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Sikap ini membuat mereka lebih percaya diri dalam mengambil keputusan, proaktif mengeksplorasi peluang baru, serta mampu menavigasi berbagai dinamika organisasi dengan fleksibel. Sikap *growth mindset* ini membantu para anggota untuk lebih tangguh dalam menghadapi kesulitan yang terjadi (Dweck, 2010).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *career adaptability* selain dari *growth mindset*, diantaranya adalah *grit* dan *parent-child communication* (Wibowo et al., 2020). Namun, *grit* dianggap lebih relevan untuk diteliti dalam konteks ini karena merupakan faktor internal yang terbentuk dari pola pikir individu, khususnya *growth mindset*. Mahasiswa yang memiliki *grit* tinggi tidak hanya melihat keterlibatan dalam organisasi sebagai pengalaman tambahan, tetapi juga sebagai sarana untuk mengembangkan *career adaptability* melalui penguatan keterampilan, perluasan jejaring, serta peningkatan kapasitas diri secara konsisten dalam menghadapi berbagai tantangan karir. Tingkat *grit* yang tinggi juga tercermin pada anggota BEM FEB. Dalam wawancara, Ketua BEM mengatakan bahwa meskipun kegiatan padat dan terdapat tekanan waktu, para anggota tetap konsisten dan tekun dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sampai akhir. Bahkan dalam kondisi yang tidak selalu ideal, para anggota tidak mudah menyerah, melainkan tetap berupaya menyelesaikan tanggung jawabnya dengan penuh komitmen. Sikap ini yang menjadikan suatu organisasi mampu bertahan dan berkembang meskipun menghadapi berbagai tantangan.

Penelitian Kim & Lee (2025) menunjukkan bahwa *grit* berperan sebagai mediator antara *growth mindset* dan *career adaptability*, yang berarti mahasiswa dengan *growth mindset* cenderung memiliki ketekunan yang lebih tinggi dalam menjalankan peran mereka dalam organisasi. Dengan adanya *grit*, mahasiswa tetap termotivasi untuk belajar,

mengeksplorasi peluang, dan mengambil keputusan yang berdampak pada kesiapan mereka memasuki dunia kerja, meskipun dihadapkan pada tekanan akademik atau dinamika dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak hanya mendorong sikap positif terhadap pengembangan diri, tetapi juga memperkuat daya tahan psikologis yang diperlukan dalam membentuk *career adaptability*, yaitu kemampuan untuk merespons dan menavigasi transisi serta tantangan karier secara efektif dan berkelanjutan.

Kemampuan *career adaptability* dalam organisasi BEM FEB tercermin dari cara para pengurus menyesuaikan diri dengan berbagai tuntutan dan dinamika yang muncul selama masa kepengurusan. Dalam menghadapi perubahan jadwal kegiatan, keterbatasan sumber daya, hingga tantangan koordinasi antardivisi, para anggota mampu menunjukkan fleksibilitas dan ketangguhan dalam menyelesaikan program kerja secara efektif. Misalnya, saat pelaksanaan program kerja seperti seminar nasional dan pelatihan kepemimpinan mahasiswa, para pengurus dapat beradaptasi dengan perubahan teknis di lapangan tanpa mengganggu jalannya acara. Begitu pula dalam situasi mendadak seperti pergantian penanggung jawab kegiatan, mereka tetap mampu melanjutkan tugas dengan penuh tanggung jawab dan kepercayaan diri. Kemampuan untuk tetap produktif dan terarah meskipun dalam kondisi tidak ideal menunjukkan bahwa para pengurus BEM FEB memiliki *career adaptability* yang kuat, yang akan menjadi bekal penting dalam menghadapi transisi ke dunia profesional di masa depan.

Namun dalam beberapa tahun terakhir, fenomena semakin minimnya mahasiswa yang tertarik mengikuti organisasi di kampus menjadi perhatian di berbagai perguruan tinggi, termasuk UNP. Penurunan partisipasi ini mencerminkan melemahnya kesadaran akan pentingnya pengalaman non-akademik sebagai modal kompetitif di dunia kerja. Padahal, organisasi kampus bukan hanya sarana pengembangan *soft skills*, tetapi juga merupakan pelatihan awal bagi mahasiswa dalam memahami dinamika kerja kolektif, kepemimpinan, tanggung jawab, serta pengambilan keputusan yang sangat dibutuhkan dalam lingkungan profesional. Studi oleh Jackson & Wilton (2017) menegaskan bahwa lulusan yang terlibat dalam kegiatan ekstrakurikuler dan organisasi kampus cenderung memiliki *graduate employability skills* yang lebih. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman berorganisasi bukan hanya pelengkap, tetapi justru bagian penting dari proses pembentukan tenaga kerja yang siap menghadapi tantangan bisnis modern. Di sisi lain, laporan World Economic Forum (2020) menyoroti bahwa Perusahaan global kini lebih mengutamakan *soft skills* seperti kolaborasi, adaptabilitas, dan *self-management*, dimana skill tersebut merupakan kompetensi yang dapat diasah melalui pengalaman organisasi.

Penurunan minat mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP dalam mengikuti organisasi dapat dilihat dari data pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) FEB yang dipublikasikan di akun *Instagram* mereka.

Tabel 1. Rekapitulasi Jumlah Pengurus BEM FEB UNP (2021-2025)

Periode	Jumlah Pengurus
2021/2022	75
2022/2023	76
2023/2024	66
2024/2025	55

Sumber : Akun *Instagram* Badan Eksekutif Mahasiswa FEB UNP

Berdasarkan data pada Tabel "Rekapitulasi Jumlah Pengurus BEM FEB UNP (2021-2025)", terlihat adanya penurunan jumlah pengurus dari tahun ke tahun. Pada periode 2021/2022, terdapat 75 pengurus, yang sedikit meningkat menjadi 76 pengurus pada periode 2022/2023. Namun, angka ini mengalami penurunan signifikan menjadi 66 pengurus pada tahun 2023/2024, dan terus menurun menjadi 55 pengurus pada tahun 2024/2025 ini. Fenomena ini mencerminkan tantangan yang dihadapi oleh organisasi mahasiswa dalam menarik minat anggota baru dan mempertahankan keterlibatan mahasiswa di kampus.

Penurunan minat mahasiswa FEB UNP dalam mengikuti organisasi kampus, seperti terlihat dari berkurangnya jumlah pengurus BEM FEB dari 75 orang pada tahun 2021/2022 menjadi hanya 55 orang pada tahun 2024/2025, serta tren serupa di organisasi kemahasiswaan lainnya, mencerminkan tantangan dalam membangun *career adaptability* di kalangan mahasiswa. Padahal, keterlibatan aktif dalam organisasi kemahasiswaan merupakan sarana penting dalam mengembangkan *career adaptability*. Dengan menurunnya partisipasi mahasiswa dalam organisasi, potensi mereka untuk membangun kompetensi adaptif dalam menghadapi dunia kerja pun ikut terhambat.

Berdasarkan hasil penelitian Kim & Lee (2025), ditemukan bahwa *growth mindset* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *career adaptability* pada mahasiswa, dan pengaruh ini dimediasi secara signifikan oleh *grit*. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa mahasiswa dengan *growth mindset* cenderung memiliki ketekunan dan semangat jangka panjang (*grit*), yang pada akhirnya membentuk kesiapan mereka dalam menghadapi dinamika karir yang kompleks dan berubah-ubah. Dalam konteks perkembangan dunia kerja yang semakin menuntut fleksibilitas dan ketahanan psikologis, *grit* berfungsi sebagai penghubung penting yang mentransformasikan keyakinan individu akan potensi diri menjadi tindakan adaptif dalam perencanaan karir. Meskipun penelitian sebelumnya telah banyak menyoroti peran *growth mindset* dalam konteks pembelajaran dan pencapaian akademik, masih terbatas studi yang secara spesifik menguji variabel ini dalam konteks mahasiswa Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengisi celah tersebut dengan mengeksplorasi bagaimana *growth mindset* dapat meningkatkan *career adaptability* melalui *grit*, khususnya pada mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi kampus sebagai bagian dari pengembangan diri dan kesiapan memasuki dunia profesional.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul ”**Pengaruh Growth Mindset Terhadap Career Adaptability Dengan Grit Sebagai Variabel Pemediasi**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang terletak pada latar belakang di atas, terdapat beberapa permasalahan utama yang dapat diidentifikasi yaitu sebagai berikut :

1. Banyak mahasiswa yang belum menunjukkan kemampuan *career adaptability* secara optimal yang tercermin dari rendahnya partisipasi mereka dalam aktivitas akademik maupun non-akademik, seperti diskusi kelas, organisasi, dan kegiatan pengembangan diri. Kebiasaan ini memiliki kecenderungan yang berdampak pada kesiapan mereka dalam dunia kerja.
2. Rendahnya partisipasi mahasiswa dalam organisasi yang menyebabkan minimnya pengalaman dalam mengelola tanggung jawab, membangun relasi kerja, serta beradaptasi dengan dinamika kelompok kerja yang berdampak pada *career adaptability* sebagai bekal menghadapi dunia kerja.
3. Adanya kesenjangan antara kesiapan mahasiswa dan ekspektasi industri, yang berdampak pada rendahnya kualitas transisi lulusan dari dunia akademik ke dunia profesional.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang dijelaskan pada latar belakang dan identifikasi masalah, penelitian ini hanya membatasi analisis terhadap tiga variabel, yaitu pengaruh *Growth Mindset* terhadap *Career Adaptability* di mediasi oleh *Grit*. Sehingga penelitian ini tidak meneliti variabel-variabel diluar penelitian. Sesuai dengan latar belakang yang sudah dijelaskan

sebelumnya, objek pada penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang peneliti tetapkan adalah :

1. Apakah *Growth Mindset* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
2. Apakah *Growth Mindset* berpengaruh terhadap *Grit* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
3. Apakah *Grit* berpengaruh terhadap *Career Adaptability* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis?
4. Apakah *Grit* memediasi pengaruh *Growth Mindset* terhadap *Career Adaptability* mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas dapat diketahui bahwa tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Growth Mindset* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Growth Mindset* terhadap *Grit* pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.
3. Untuk menganalisis pengaruh *Grit* terhadap *Career Adaptability* pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

4. Untuk menganalisis interaksi antara *Growth Mindset* terhadap *Career Adaptability* yang dimediasi oleh *Grit* pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembaca, manfaat tersebut sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan bagi pengembangan teori dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan perilaku organisasi, khususnya terkait *career adaptability*. Hasil penelitian ini berpotensi memperkaya pemahaman mengenai peran *growth mindset* dan *grit* sebagai anteseden penting dalam meningkatkan *career adaptability* mahasiswa, serta memberikan landasan empiris untuk pengembangan model konseptual yang lebih komprehensif.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperdalam pemahaman mengenai konsep *growth mindset*, *career adaptability*, dan *grit*, serta bagaimana ketiganya saling berhubungan, terutama dalam konteks persiapan karir pada mahasiswa. Selain itu dengan adanya pemahaman di bidang ilmu tersebut, diharapkan mampu di implementasi dan di praktikan sehingga berguna bagi penulis dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *growth mindset* terhadap *career adaptability* dengan *grit* sebagai variabel mediasi pada mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan di FEB UNP. Mahasiswa dengan *growth mindset* cenderung memiliki pandangan positif terhadap perkembangan diri, yang mendorong mereka untuk terus belajar dan bertahan dalam menghadapi tantangan. Sikap ini berkontribusi pada peningkatan *grit*, yaitu ketekunan dalam mencapai tujuan jangka panjang. Dengan demikian, *grit* menjadi jembatan yang memperkuat hubungan antara *growth mindset* dan *career adaptability*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *growth mindset* berpengaruh positif terhadap *career adaptability*, baik secara langsung maupun melalui peran mediasi *grit*. Berdasarkan pada analisis serta pembahasan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan yaitu :

1. *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang ikut dalam organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat *growth mindset* yang tinggi cenderung lebih mampu mengembangkan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi dinamika dan tantangan karir.

2. *Growth mindset* berpengaruh positif terhadap *grit* pada mahasiswa yang ikut dalam organisasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa mahasiswa dengan tingkat *growth mindset* yang tinggi cenderung menunjukkan ketekunan dan semangat pantang menyerah yang lebih kuat dalam mencapai tujuan jangka panjang mereka.

3. *Grit* berpengaruh positif terhadap *career adaptability* pada mahasiswa yang ikut dalam organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan tingkat *grit* yang tinggi cenderung lebih mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dan tantangan dalam dunia karir secara lebih efektif.

4. Terdapat pengaruh tidak langsung yang positif dalam hubungan antara *growth mindset* terhadap *career adaptability* dengan *grit* sebagai variabel mediasi, pada mahasiswa yang mengikuti organisasi kemahasiswaan. Hal ini menunjukkan bahwa *growth mindset* yang tinggi mampu mendorong peningkatan *grit* dalam diri mahasiswa, yang akhirnya memperkuat kemampuan mereka dalam menyesuaikan diri terhadap tantangan dan perubahan dalam dunia karir.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi mahasiswa yang ikut dalam organisasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti menyarankan agar mahasiswa yang aktif dalam organisasi kampus terus mengembangkan *growth mindset* sebagai fondasi dalam membangun ketangguhan pribadi (*grit*) yang kuat. Sikap mental ini terbukti berperan penting dalam meningkatkan *career adaptability*, terutama dalam menghadapi tantangan dinamis di dunia kerja. Organisasi mahasiswa sebaiknya tidak hanya menjadi wadah pengembangan *soft skill*, tetapi juga difungsikan sebagai lingkungan yang mendorong pemikiran reflektif, ketekunan, dan semangat pantang menyerah. Mahasiswa disarankan untuk

memanfaatkan pengalaman organisasi sebagai media latihan untuk mengatasi hambatan, mempertahankan motivasi jangka panjang, serta memperluas perspektif karir.

2. Bagi penelitian di masa akan datang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik pada isu serupa. Untuk pengembangan kajian lebih lanjut, disarankan agar penelitian berikutnya mengeksplorasi hubungan antara *growth mindset* serta *career adaptability* menggunakan indikator yang lebih terkini dan kontekstual. Hal ini bertujuan untuk memperluas cakupan analisis serta memperoleh temuan yang lebih relevan dengan dinamika mahasiswa saat ini.

C. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ukuran populasi dan sampel yang masih relatif kecil, karena responden hanya mencakup mahasiswa yang aktif dalam organisasi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Padang. Oleh karena itu, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan populasi yang lebih luas, baik dari segi fakultas maupun tingkat keterlibatan organisasi, guna memperoleh hasil yang lebih general dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective social status, work volition, and career adaptability: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.11.007>
- Bernardy, V., & Antoni, C. H. (2021). With grit to innovative teams?: A theoretical model to examine team grit as a team innovation competence. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Fur Angewandte Organisationspsychologie*, 52, 65–78. <https://doi.org/10.1007/s11612-021-00555-z>
- Buyukgoze-Kavas, A. (2016). Predicting Career Adaptability From Positive Psychological Traits. *Career Development Quarterly*, 64(2), 114–125. <https://doi.org/10.1002/cdq.12045>
- Çarkıt, E. (2024). Relations between grit, career adaptability, and life satisfaction: a moderated mediation model. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-024-06375-w>
- Claro, S., Paunesku, D., & Dweck, C. S. (2016). *Growth mindset tempers the effects of poverty on academic achievement*. 113, 8664–8668. <https://doi.org/10.1073/pnas.1608207113>
- Duckworth, A. (2016). *Grit : The Power of Passion and Perseverance*. Scribner.
- Duckworth, A. L., Peterson, C., Matthews, M. D., & Kelly, D. R. (2007). Grit: Perseverance and Passion for Long-Term Goals. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(6), 1087–1101. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.6.1087>
- Dweck, C. S. (2006). *Mindset : The New Psychology of Success*.
- Dweck, C. S. (2010). *Mind-Sets and Equitable Education*. www.brainology.us
- Fowler Jr, F. J. (2013). *Survey research methods*. Sage publications.
- Eggers, J. (2023). *Relationships between Professional Skills Growth Mindset, Career Adaptability, Career Exploration, and Supervisor Support: A Moderated Mediation Model*.
- Gio, P. U., Hermanto, B. I. P., Nazriani, D., & Lubis, R. (2024). *Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan Software SmartPLS: Contoh kasus artikel di jurnal nasional & internasional*.
- Guan, Y., Deng, H., Sun, J., Wang, Y., Cai, Z., Ye, L., Fu, R., Wang, Y., Zhang, S., & Li, Y. (2013). Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A

- three-wave investigation among Chinese university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 561–570. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.09.003>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.
- Harefa, T. F. F., & Waruwu, S. Y. (2025). *PENGARUH ORGANISASI KEMAHASISWAAN TERHADAP BELAJAR MAHASISWA DIFAKULTAS SAINS DAN TEKNOLOGI*. <https://doi.org/https://doi.org/10.70134/identik.v2i1.169>
- Jackson, D., & Wilton, N. (2017). Perceived employability among undergraduates and the importance of career self-management, work experience and individual characteristics. *Higher Education Research and Development*, 36, 747–762. <https://doi.org/10.1080/07294360.2016.1229270>
- Mahardika, M. D., & Kistyanto, A. (2020). Pengaruh kepribadian proaktif terhadap kesuksesan karir melalui adaptabilitas karir. *FORUM EKONOMI*, 22(2), 185–195. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI>
- Peña, P. A., & Duckworth, A. L. (2018). The effects of relative and absolute age in the measurement of grit from 9th to 12th grade. *Economics of Education Review*, 66, 183–190. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2018.08.009>
- Putri, I. S., & Yuniasanti, R. (2023). HUBUNGAN ANTARA OPTIMISME DENGAN ADAPTABILITAS KARIR PADA MAHASISWA GENERASI Z. *Provita Jurnal Psikologi Pendidikan*, 16(2), 38–46.
- Ramadina, F. R., & Azis, A. (2024). Towards Sustainable Success: The Role of Growth Mindset in Building Grit in Multi-Level Business Marketing Members. *Jurnal Imiah Psikologi*, 12, 568–574. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v12i4>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Essentials of Organizational Behavior*.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Sany, E. (2021). *Aplikasi eVoting Pada Pemilihan Presiden Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Nurdin Hamzah*.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 661–673. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Setiani, R. A., & Manurung, A. D. R. (2019). WORK ENGAGEMENT AS A MEDIATOR AUTHENTIC PERSONAL BRANDING AND GROWTH MINDSET ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 6, 811–823. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i6.460>

- Siebring, M. (2022). *Professional skills growth mindset, career adaptability and the moderating role of supervisor support*.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834–1847. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1585420>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. (Edisi revisi).
- Universitas Negeri Padang. (2022). Organisasi Kemahasiswaan. Diakses dari https://unp.ac.id/pages/mahasiswa_organisasi
- Wibowo, D. H., Ambarwati, K. D., & Crescenzo, P. (2020). The role of grit and parent-child communication in career adaptability. *Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi*, 5(2), 185–196. <https://doi.org/10.21580/pipp.v5i2.5727>
- Wolcott, M. D., McLaughlin, J. E., Hann, A., Miklavec, A., Beck Dallaghan, G. L., Rhoney, D. H., & Zomorodi, M. (2021). A review to characterise and map the growth mindset theory in health professions education. In *Medical Education* (Vol. 55, Issue 4, pp. 430–440). Blackwell Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1111/medu.14381>
- World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. World Economic Forum.
- Zhao, Y., Niu, G., Hou, H., Zeng, G., Xu, L., Peng, K., & Yu, F. (2018). From growth mindset to grit in Chinese Schools: The mediating roles of learning motivations. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02007>