

2. LANDASAN TEORI

2.1 *Growth Mindset*

2.1.1 Definisi *Growth Mindset*

Mindset (pola pikir) mewakili pemikiran dan perilaku seseorang (Lyons & Bandura, 2017). *Mindset* juga berarti bagaimana keyakinan dan pemikiran manusia mengenai kemampuan, sifat, kecerdasan, dan kesuksesan (Uluduz & Gunbayi, 2018). Berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan, subyek yang paling banyak digunakan untuk meneliti mengenai *growth mindset* adalah siswa di sekolah atau universitas dan pekerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Tao et al., (2022), Bai & Wang (2020), Hochanadel & Finamore (2015), dan Billingsley et al., (2021).

Teori kecerdasan implisit menurut Dweck (2006) menjelaskan bahwa individu akan memilih tujuan pencapaian yang berbeda berdasarkan pada keyakinan dasar yang dimiliki oleh masing - masing orang yang selanjutnya akan menghasilkan kecenderungan perilaku dan psikologis yang sesuai dimana *mindset* ini dibagi menjadi dua dan diberi label sebagai *fixed mindset* dan *growth mindset* (Tao et al., 2022 dan Bahník & Vranka, 2017). Masing - masing *mindset* mengorientasikan individu untuk fokus kepada target dan faktor individu yang berbeda dalam menjelaskan kinerja (Lyons & Bandura, 2017). *Fixed mindset* ditandai dengan adanya keyakinan bahwa kemampuan bersifat tetap dan tidak dapat diubah (Muenks et al., 2021). Dweck (2006) mengidentifikasi bahwa seseorang dengan *fixed mindset* lebih berorientasi pada hasil akhir dimana prestasi dianggap sebagai produk dan usaha akan dikatakan sia - sia apabila tidak diperoleh hasil yang baik. Tujuan utama dari *fixed mindset* adalah menjadi yang terbaik, hasil tersebut bersifat ekstrinsik. Sedangkan dalam *growth mindset*, memiliki motivasi yang bersifat intrinsik yaitu dengan melakukan suatu pekerjaan yang disukai atau menjadi versi diri yang lebih baik.

Growth mindset diartikan sebagai sebuah keyakinan mendasar yang mempercayai bahwa bakat dan kemampuan dapat dikembangkan melalui kerja keras dan latihan yang selanjutnya mempengaruhi pola motivasi dan perilaku untuk belajar (Lou et al., 2021; Tao et al., 2022). Seseorang yang menghargai usaha dikatakan memiliki *growth mindset* yang baik, dengan memiliki *growth mindset*, seorang individu percaya bahwa kecerdasan yang dimiliki dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu (Hochanadel & Finamore, 2015). Individu dengan *growth mindset* yang baik cenderung menerima tantangan, bertahan dalam menghadapi kemunduran, mau belajar dari

kritik dan saran yang diberikan, belajar dari kesuksesan orang lain, tidak menyalahkan faktor luas atas kegagalan yang dialami, dan menjadikan kegagalan sebagai motivator yang mendorong untuk terus belajar (Rammstedt et al., 2022 ; Rhew et al., 2018). Seseorang dengan growth mindset yang baik ditandai dengan adanya keinginan untuk dapat terus mengembangkan diri, cenderung menikmati dan juga sangat terlibat dalam setiap pekerjaan yang dilakukan karena tantangan pekerjaan sehari - hari memberikan peluang untuk pertumbuhan pribadi, dan menunjukkan peningkatan berkelanjutan (Caniëls et al., 2017; Dweck, 2014, p.6). Selain itu, menurut Baruch-Feldman (2017), pekerja dengan growth mindset yang baik juga memiliki keyakinan bahwa kecerdasan dapat dikembangkan, bertahan dan tetap tekun dalam menghadapi rintangan, menyukai tantangan karena merasa bahwa disitulah pembelajaran terjadi, mau menerima kritik dan saran dari orang lain dan digunakan sebagai alat bantu pembelajaran atau evaluasi, dan mau belajar dari kesuksesan orang lain yang kemudian dijadikan sebagai inspirasi.

Secara garis besar, *growth mindset* dapat diartikan sebagai keyakinan dasar seseorang bahwa kecerdasan dan kemampuan dapat dikembangkan dimana seorang individu yang memiliki *growth mindset* baik juga memiliki cara pikir yang terbuka dan mau menerima kemajuan dan pengembangan diri yang kemudian dari sana akan mempengaruhi sikap dan keputusan yang akan diambil di kemudian hari.

2.1.2 Indikator *Growth Mindset*

Berdasarkan definisi mengenai *growth mindset* yang diterapkan oleh Baruch-Feldman (2017), Rammstedt et al (2022), dan Caniëls et al., (2017), seseorang (broker properti) dikatakan memiliki growth mindset yang baik ketika seseorang itu memiliki pola pikir yang :

- a. Memiliki keyakinan bahwa kecerdasan dapat dikembangkan
Pekerja memiliki pola pikir yang meyakini bahwa kecerdasan atau kemampuan dapat dikembangkan seiring berjalannya waktu melalui dedikasi dan latihan.
- b. Bertahan dan tetap tekun ketika menghadapi rintangan,
Pekerja akan tetap bertahan dan tetap tekun bekerja walaupun ketika terdapat rintangan dalam menjalani pekerjaan.
- c. Mau menerima kritik dan saran dari orang lain dan digunakan sebagai evaluasi,
Pekerja mau menerima kritik dan saran dari orang lain dan digunakan sebagai evaluasi untuk memperbaiki kinerja dalam upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

- d. Belajar dari kesuksesan orang lain yang kemudian dijadikan inspirasi, Pekerja terinspirasi dari kisah kesuksesan orang lain dan menjadikannya sebagai bahan pembelajaran dan motivasi bagi diri sendiri.
- e. Berpikir positif dan tidak menyalahkan faktor luas atas kegagalan yang dialami, Pola pikir seorang pekerja yang baik tercermin ketika dirinya akan berusaha untuk tetap berpikir positif serta tidak menyalahkan faktor luas atas kegagalan yang dialami serta melakukan introspeksi diri.
- f. Memiliki keinginan untuk terus mengembangkan diri. Pekerja yang memiliki pola pikir yang baik memiliki keinginan dari dalam dirinya untuk terus mengembangkan diri menjadi pribadi yang lebih baik dari sebelumnya.

2.2 Achievement Goal Orientation

2.2.1 Definisi Achievement Goal Orientation

Achievement goal orientation adalah sebuah ukuran mengenai upaya pencapaian target atau hasil akhir yang diinginkan oleh seseorang dan bagaimana cara yang digunakan untuk mengatur kognisi untuk memahami apa yang harus diupayakan dalam rangka mencapai tujuan dan kesuksesan (Bostan et al., 2022). *Achievement goal orientation* dianggap sebagai sebuah cerminan dari berhasil atau tidaknya kinerja yang diraih oleh pekerja (Richard et al., 2018, p.48).

Penelitian menunjukkan bahwa pekerja meningkatkan tingkat kontribusi dan ketekunan seiring kedekatan dengan pencapaian target, kemudian setelah pencapaian target berhasil, pekerja memiliki keinginan untuk terus meningkatkan upaya dan usaha yang lebih tinggi ketika mencoba mencapai target yang berikutnya terutama ketika target selanjutnya lebih menantang dibandingkan dengan target sebelumnya (Gutt et al., 2018). Selain itu, pekerja akan menyusun strategi dan tahu apa yang harus dilakukan untuk mencapai target, meningkatkan usaha agar semakin dekat dengan pencapaian target dan kemudian melakukan evaluasi terhadap kemampuan diri sendiri (Gutt et al., 2018). Taylor & Wilson (2019) dalam penelitian yang dilakukan menemukan bahwa pekerja memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan membuat kemajuan yang stabil dalam upaya untuk mencapai target.

Sebagai pekerja yang menjalani pekerjaan, terdapat faktor yang membawa pengaruh terhadap *achievement goal orientation*, baik itu faktor yang dapat dikontrol maupun yang berada di luar kendali manusia atau tidak dapat dikontrol. Pekerja harus memahami dengan baik bahwa faktor

yang dapat dikontrol dalam hidup merupakan sebuah modal yang dapat menjadikan hidup lebih berkualitas, dengan begitu akan lebih mudah untuk mencapai target yang sudah ditentukan sebelumnya (“Pahami, *beauties*. inilah 5 hal yang bisa kamu kontrol dalam hidup”, 2022). Penelitian telah mengidentifikasi bahwa adanya perbedaan harapan dan fokus dari masing - masing individu mengenai *achievement goal orientation* akan mendorong pencapaian target yang lebih baik (Taylor & Wilson, 2019).

Secara garis besar, dapat disimpulkan bahwa *achievement goal orientation* merupakan kemampuan seseorang dalam mengidentifikasi sebuah versi atau pencapaian yang diinginkan di masa yang akan datang sehingga individu tersebut akan memprioritaskan waktu, pikiran, energi untuk fokus menciptakan rencana atau strategi atau upaya untuk mencapai target yang diinginkan.

2.2.2 Indikator *Achievement Goal Orientation*

Mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Gutt et al., (2018) dan Taylor & Wilson (2019), seseorang dikatakan memiliki *achievement goal orientation* yang baik dan terukur ketika seseorang itu memiliki kemampuan dalam :

- a. Menyusun strategi dan tahu langkah apa yang harus dilakukan guna mencapai target
Seorang pekerja yang memiliki pencapaian target yang terukur akan menyusun strategi yang tepat dan tau langkah apa yang harus dilakukan dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Meningkatkan usaha agar semakin dekat dengan pencapaian target
Seorang pekerja akan berusaha untuk terus meningkatkan usaha agar semakin dekat dengan pencapaian target.
- c. Mengevaluasi kemampuan diri dalam upaya untuk mencapai target
Seorang pekerja akan rutin melakukan evaluasi terhadap kualitas dan kemampuan dirinya dalam upaya untuk mencapai target.
- d. Memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan membuat kemajuan yang stabil guna mencapai target.
Seorang pekerja akan memiliki keinginan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan cara membuat kemajuan yang stabil dalam menjalankan pekerjaan agar dapat mencapai target sesuai yang diharapkan.

2.3 Work Persistence

2.3.1 Definisi *Work Persistence*

Work persistence merupakan kemampuan seorang pekerja dalam hal melakukan tugas atau pekerjaan dengan memberikan dedikasi yang konstan, tetap berada pada jalur yang benar, dan tetap fokus untuk jangka waktu yang lama dimana *work persistence* dianggap sangat penting guna menghasilkan efisiensi yang tinggi dan kualitas kerja yang konsisten (Brynjolfsson et al., 2021). *Work Persistence* sendiri diukur dari seberapa tekun atau giat usaha yang dilakukan oleh seseorang (Nrumah et al., 2021). Definisi *work persistence* juga melibatkan komitmen psikologis masing - masing pekerja, yaitu memiliki motivasi untuk terus terlibat secara aktif dan adanya keputusan atau niat untuk tetap melanjutkan pekerjaan dalam sikon apapun (Caliendo et al., 2019). Apabila dilihat dari sudut pandang sifat, *work persistence* juga diartikan sebagai sifat nonkognitif positif yang didasarkan pada adanya gairah individu untuk tujuan jangka panjang yang ditambah dengan motivasi yang kuat guna mencapai tujuan (Samora et al., 2018).

Gagasan mengenai *persistence* seperti yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wu et al., (2007), menjelaskan tentang adanya tujuan yang teguh dalam menjalani sesuatu meskipun ada resiko dan kesulitan. Adanya ketekunan (*persistence*) yang tinggi dapat mengurangi respons mengganggu yang kemudian mengarah kepada kegigihan dan ketekunan (*persistence*) yang lebih besar (Markman et al., 2005). Markman mendefinisikan *persistence* sebagai kecenderungan seseorang untuk tetap bertahan dalam menghadapi kesulitan karena setiap individu akan bereaksi berbeda - beda meskipun mengalami kesulitan yang sama dan hal ini akan menentukan sejauh mana seseorang bertahan. *Work persistence* diartikan sebagai sebuah perilaku yang membantu seseorang dalam mengatasi kesulitan dan tetap bertahan guna mencapai kesuksesan dan digambarkan melalui ketangkasan, kemampuan beradaptasi, ketangguhan mental, ketahanan, dan berpikir positif (Samora et al., 2018). Studi yang dilakukan oleh Harnar et al., (2021) mengungkapkan bahwa seseorang dengan *work persistence* memiliki rasa suka dengan pekerjaan yang dilakukan dan memiliki keinginan untuk menyelesaikan atau meneruskan pekerjaan. *Work persistence* mendorong seseorang untuk tetap memiliki minat atau adanya upaya berkelanjutan walaupun mengalami kemunduran (Chen et al., 2018) dan juga tetap memiliki semangat dan ketekunan yang teguh guna mencapai tujuan jangka panjang (Samora et al., 2018). Seorang pekerja dengan *work persistence* yang baik akan mengambil tindakan untuk terus bekerja walaupun rekan lain sudah menyerah dan ketika mendapat penolakan dari orang lain (Cardon et al., 2013).

Terdapat dua faktor psikologis utama yang mendasari *work persistence*, yaitu pengaturan diri (*self-regulated*) dan motivasi. Pengaturan diri memberdayakan pekerja untuk tetap bertahan pada tujuan yang sama meskipun menghadapi kemunduran, sedangkan motivasi memungkinkan pekerja untuk tetap fokus mengejar tujuan tertentu (Wang et al., 2017).

Secara garis besar, *work persistence* yang dimaksud fokus kepada sikap dan perilaku seorang pekerja yang memiliki kemampuan untuk tetap gigih dan tekun dalam menjalani pekerjaan walaupun terdapat tantangan maupun kesulitan.

2.3.2 Indikator *Work Persistence*

Dikutip dari penelitian yang dilakukan oleh Brynjolfsson et al., (2021), Harnar et al., (2021), Chen et al., (2018), Samora et al., (2018), dan Cardon et al., (2013), seseorang (broker properti) dikatakan memiliki *work persistence* yang baik ketika seseorang tersebut mampu :

- a. Fokus dalam pekerjaan untuk jangka waktu yang lama
Seorang pekerja dapat fokus dalam menjalankan pekerjaannya untuk jangka waktu yang lama.
- a. Rasa suka dengan apa yang dilakukan
Seorang pekerja akan lebih giat bekerja ketika dirinya menyukai pekerjaan yang dilakukan.
- b. Memiliki minat dan upaya berkelanjutan walaupun mengalami kemunduran
Seorang pekerja yang memiliki minat dalam pekerjaannya jika mengalami kemunduran tetap akan mencoba melakukan upaya atau usaha berkelanjutan agar pekerjaannya dapat terus berjalan.
- c. Memiliki semangat dan ketekunan yang teguh untuk mencapai tujuan jangka panjang
Seorang pekerja yang memiliki semangat dan ketekunan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan jangka panjang.
- d. Terus bekerja walaupun rekan lain sudah menyerah
Seorang pekerja dengan tingkat ketekunan yang baik akan berusaha untuk terus bekerja walaupun rekan lain memutuskan untuk menyerah.
- e. Terus bekerja meskipun mendapat penolakan dari orang lain.
Seorang pekerja dengan tingkat ketekunan yang tinggi akan terus bekerja walaupun mendapat penolakan dari orang lain.

2.4 Hubungan Antar Konsep

2.4.1 Hubungan *Growth Mindset* Terhadap *Achievement Goal Orientation*

Growth mindset mengarahkan seseorang untuk berorientasi pada penyelesaian permasalahan atau kesulitan sehingga mengajarkan kepada seorang individu bahwa intelegensi dapat berubah (Wahidah et al., 2021). Adanya keyakinan bahwa kecerdasan bukanlah sesuatu yang tetap melainkan dapat diubah dan dikembangkan membawa dampak positif terhadap peningkatan pencapaian target (Imran et al., 2020). Studi telah menunjukkan bahwa *growth mindset* merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan positif dengan *achievement goal orientation* (Tang et al., 2019; Kamriana et al., 2022; Costa & Faria, 2018). Pekerja yang memiliki *growth mindset* akan memperoleh pencapaian yang lebih baik karena proses pembelajaran lebih diutamakan daripada hanya terlihat pintar (Dweck, 2014, p.6). Apabila didasarkan pada penelitian terdahulu, ditemukan bahwa *growth mindset* dapat meningkatkan fleksibilitas masing - masing pekerja dan kemudian memungkinkan untuk mencapai target. Orang dengan *growth mindset* lebih mementingkan target yang sebelumnya telah ditetapkan, menunjukkan keyakinan yang lebih pada kekuatan upaya atau *effort* dimana kegagalan dalam pencapaian target dapat diatasi dengan melakukan lebih banyak upaya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Secara khusus, *growth mindset* berkorelasi signifikan dan positif guna memprediksi pencapaian target yang lebih tinggi dibandingkan individu yang memiliki *fixed mindset* (Tao et al., 2022).

H1 : *Growth mindset* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *achievement goal orientation*

2.4.2 Hubungan *Growth Mindset* Terhadap *Work Persistence*

Penelitian terdahulu yang membahas mengenai *growth mindset* menjelaskan bahwa *growth mindset* berhubungan positif yang signifikan dengan *persistence* atau ketekunan (Bai & Wang, 2020; Ryan & Beamish, 2018). Individu yang memiliki *growth mindset* mendapat pencapaian melalui tekad dan *persistence* yang tinggi (Dweck, 2006). *Work persistence* pekerja akan meningkat ketika seorang pekerja mengadopsi *growth mindset* (Yeager et al., 2016). Apabila dilihat dari hasil akhir yang ditimbulkan oleh perilaku, *growth mindset* secara positif meningkatkan *persistence* atau ketekunan pekerja dalam menghadapi hambatan dan mencari tantangan, ketika seorang pekerja yang memiliki *growth mindset* mengalami kegagalan atau hambatan, kemungkinan besar akan berusaha lebih keras untuk belajar dengan lebih baik karena adanya keyakinan dasar yang diyakini

bahwa masing - masing individu dapat tumbuh, belajar, dan berprestasi lebih baik dari sebelumnya. Memiliki *growth mindset* dapat bermanfaat bagi pekerja dalam menjalani karir karena akan menjadi dasar untuk tetap bertahan dan tetap tekun dalam menghadapi hambatan dalam pekerjaan (Tao et al., 2022).

H2 : *Growth mindset* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work persistence*

2.4.3 Hubungan *Work Persistence* Terhadap *Achievement Goal Orientation*

Persistence dikatakan memainkan peran penting dan sangat terkait dengan *achievement goal orientation* atau pencapaian prestasi (Quintana et al., 2022; Wang et al., 2017). Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa ketika seorang pekerja memiliki tingkat *persistence* yang tinggi akan bekerja dengan lebih keras untuk mencapai tujuan jangka panjang dan hal ini dapat menjadi alasan mengapa beberapa orang dapat mendapatkan pencapaian yang lebih baik dibandingkan dengan orang lain yang memiliki kemampuan setara (Chen et al., 2018). Pekerja yang memiliki *growth mindset* yang baik maka kemungkinan besar akan lebih unggul dibandingkan dengan rekan kerja lain dalam pencapaian target (Ryan & Beamish, 2018). Sheldon et al., (2015) melakukan penelitian mengenai pengaruh kekuatan kepribadian (*growth mindset*) terhadap *achievement goal orientation* dan menemukan bahwa *persistence* secara konsisten dapat memprediksi peningkatan *achievement goal orientation* dari waktu ke waktu. Diterapkannya *work persistence* berupa usaha serta menemukan kesenangan dan semangat dalam menjalani pekerjaan dapat membantu untuk mendapat *achievement goal orientation* atau pencapaian yang lebih tinggi (Samora et al., 2018). Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Gutt et al., (2018), ditemukan adanya dampak positif dari keberhasilan pencapaian tujuan dengan *work persistence*.

H3 : *Work persistence* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *achievement goal orientation*

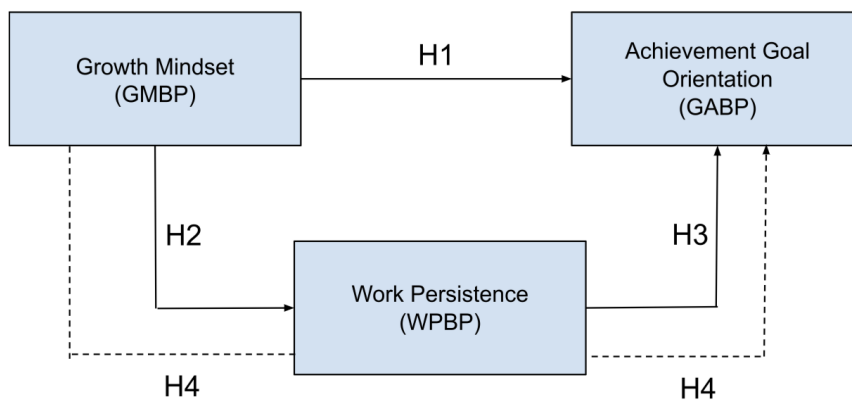
2.4.4 Hubungan *Growth Mindset* Terhadap *Achievement Goal Orientation* Melalui *Work Persistence*

Growth mindset dan *work persistence* memiliki keterkaitan satu dengan yang lain dengan *achievement goal orientation* (Tao et al., 2022). Individu yang memiliki *growth mindset* mendapat pencapaian melalui tekad dan *work persistence* yang tinggi (Dweck, 2006). Seseorang dengan *growth mindset* yang baik menghubungkan kesuksesan atau pencapaian target dan kegagalan yang

dialami dengan praktik dan usaha yang kuat, bukan semata - mata karena kemampuan saja (Tang et al., 2019). *Work persistence* bertindak sebagai faktor mediasi antara *achievement goal orientation* dengan dan *growth mindset* (Nrumah et al., 2021). Penelitian lain yang dilakukan oleh Ryan & Beamish (2018), menemukan bahwa *growth mindset* dan *work persistence* berperan dalam membantu seorang pekerja untuk meraih *achievement goal orientation* dimana dikatakan kedua faktor tersebut membawa pengaruh signifikan terhadap *Achievement Goal Orientation*. Pekerja dengan *growth mindset* cenderung menganggap kemunduran dan tantangan sebagai peluang untuk belajar; oleh sebab itu, pekerja akan menunjukkan kegigihan (*persistence*) dan memberikan perhatian lebih ketika menghadapi tantangan dimana kegigihan dan perhatian pada gilirannya akan membuahkan keberhasilan berupa pencapaian target yang baik. Disimpulkan bahwa *persistence* bertindak sebagai mediator antara *growth mindset* dan *achievement goal orientation* (Tang et al., 2019).

H4 : *Growth mindset* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *achievement goal orientation* melalui *work persistence*

2.5 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Penelitian

Sumber : Tang et al., (2019), Tao et al., (2022), Quintana et al., (2022), Nrumah et al., (2021)

Kerangka penelitian di atas menunjukkan bahwa dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yakni *growth mindset*, *achievement goal orientation*, dan *work persistence*. Penelitian ini memiliki 4

hipotesis sesuai dengan arah panah yang tertera pada gambar dimana menjelaskan bahwa hipotesis dengan garis lurus (tidak putus - putus) menjelaskan mengenai dugaan hubungan langsung antar variabel, sedangkan hipotesis dengan garis putus - putus menjelaskan mengenai dugaan hubungan tidak langsung antar variabel yang akan diteliti.