

Hubungan *Growth mindset* dengan Resiliensi Pengurus BEM FKIP ULM

Renandra Prayudy^{1✉}, Eklys Cheseda Makaria², Sulistiyana³
(1,2,3) Bimbingan dan Konseling, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia

✉ Corresponding author
[renandraprayudy16@gmail.com]

Abstrak

Growth mindset merupakan keyakinan bahwa kemampuan individu dapat berkembang melalui usaha dan pembelajaran, sedangkan resiliensi mencerminkan kapasitas psikologis untuk bertahan dan bangkit dari tekanan. Dalam konteks mahasiswa yang memiliki latar belakang pengurus organisasi, keterampilan ini menjadi penting untuk membentuk ketahanan diri yang adaptif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *growth mindset* dan resiliensi pada pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Lambung Mangkurat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Sampel terdiri dari 72 pengurus BEM yang dipilih melalui teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara *growth mindset* dan resiliensi dengan nilai korelasi sebesar 0,477 ($p < 0,05$), yang termasuk kategori hubungan sedang. Mayoritas responden memiliki tingkat *growth mindset* dan resiliensi dalam kategori sedang, menunjukkan potensi penguatan kapasitas adaptif melalui intervensi psikologis yang terarah. Temuan ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan program pembinaan mahasiswa berbasis kekuatan psikologis, seperti pelatihan mindset dan pengelolaan stres, guna meningkatkan daya lenting individu dalam menghadapi tantangan organisasi maupun akademik. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan model intervensi psikologis serta perluasan studi melalui perbandingan antar fakultas atau universitas, guna mengeksplorasi perbedaan kontekstual yang mungkin memengaruhi hubungan antar variabel.

Kata Kunci: *growth mindset*, resiliensi, pengurus BEM

Abstract

Growth mindset is the belief that individual abilities can develop through effort and learning, while resilience reflects the psychological capacity to withstand and recover from stress. In the context of students with organizational management backgrounds, these skills are crucial for developing adaptive resilience. This study aims to analyze the relationship between growth mindset and resilience among the Student Executive Board (BEM) administrators of the Faculty of Teacher Training and Education, Lambung Mangkurat University. The study used a quantitative approach with a correlational design. The sample consisted of 72 BEM administrators selected through a saturated sampling technique. The data analysis technique used the Pearson Product Moment correlation. The analysis results showed a positive and significant relationship between growth mindset and resilience with a correlation value of 0.477 ($p < 0.05$), which is categorized as a moderate relationship. The majority of respondents had a growth mindset and resilience level in the moderate category, indicating the potential for strengthening adaptive capacity through targeted psychological interventions. These findings contribute to the development of psychological strengths-based student development programs, such as mindset training and stress management, to increase individual resilience in facing organizational and academic challenges. This study recommends the development of a psychological intervention model as well as the expansion of studies through comparisons between faculties or universities, in order to explore contextual differences that may influence the relationship between variables.

Keyword: *growth mindset*, resilience, BEM administrators

PENDAHULUAN

Dunia perkuliahan tidak hanya memberikan kesempatan bagi mahasiswa untuk unggul dalam aspek akademik, tetapi juga mendorong pengembangan diri melalui berbagai peran sosial yang nyata, salah satunya dengan aktif dalam organisasi kemahasiswaan. Adapun organisasi kemahasiswaan diartikan sebagai sebuah

wadah yang menjadi sarana mahasiswa untuk mengembangkan diri dalam kegiatan non-akademik. Organisasi kemahasiswaan mampu menjadi tempat yang mendorong mahasiswa untuk belajar terkait kepemimpinan, manajemen, dan bekerja sama dengan orang lain. Di sisi lain organisasi kemahasiswaan juga memberikan pengalaman untuk membangun jaringan dan menemukan peluang karir yang lebih signifikan (Ria Idauli et al., 2021). Keterlibatan dalam organisasi ini menghasilkan pengalaman yang kompleks, karena mahasiswa dituntut untuk mengelola waktu, energi, dan fokus antara tanggung jawab akademik dan organisasi.

Salah satu organisasi yang menjadi pilihan mahasiswa untuk mencari pengalaman tersebut ialah Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) yang ada di Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lambung Mangkurat (ULM). BEM FKIP ULM menjadi lembaga pelaksana kegiatan kemahasiswaan di tingkat fakultas. Lembaga ini memegang visi untuk mewujudkan BEM FKIP yang sadar akan akan peran dan fungsi eksekutif serta membangun lingkungan FKIP yang inklusif. Dalam proses mewujudkan visi tersebut, BEM FKIP ULM membawa misi yaitu Proaktif dalam mengadvokasi mahasiswa FKIP ULM, Menumbuhkan sifat kompetitif mahasiswa FKIP ULM, serta Reaktualisasi gerakan mahasiswa FKIP ULM sebagai Perwujudan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Menjadi pengurus BEM bukan hanya sekadar partisipasi pasif, melainkan sebuah peran strategis yang menuntut keterampilan kepemimpinan, penyelesaian konflik, serta pengambilan keputusan yang penting. Pengurus harus menghadapi tekanan dari berbagai arah, seperti tuntutan akademik, beban program kerja, konflik internal organisasi, dan ekspektasi dari civitas akademika. Dengan banyaknya tantangan yang harus dihadapi, seorang mahasiswa diharapkan mampu secara individual untuk beradaptasi menyelesaikan masalahnya seorang diri. Dalam konteks ini, kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dan bertahan di masa sulit disebut sebagai resiliensi. Resiliensi dikatakan sebagai sebuah proses beradaptasi dengan tantangan, trauma, tragedi, bahaya, atau bahkan sumber penting yang dapat membuat orang merasa stres dikenal sebagai ketahanan (Nashori & Saputro, 2021). Resiliensi menjadi sebuah kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan bertahan dari masalah, mengatasi stress dan bangkit serta berkembang di tengah kesulitan hidup (Connor & Davidson, 2003). Kemampuan ini menjadi penting dimiliki karena menjalani tugas sebagai mahasiswa dan pengurus organisasi diperlukan ketangguhan yang tinggi dalam menghadapi tantangan. Menurut Hendriani (dalam Daulay et al., 2024) menyatakan resiliensi merupakan cerminan bagaimana kekuatan dan ketangguhan yang ada dalam diri seseorang, resiliensi secara umum dikonseptualisasikan sebagai kapasitas untuk pulih atau *bounce back* setelah mengalami kesulitan atau gangguan psikologis. Hal ini menunjukkan kemampuan individu untuk dapat beradaptasi dan mendapatkan kembali stabilitas emosional setelah mengalami kegagalan yang signifikan, seperti peristiwa traumatis atau tantangan dalam kehidupan yang menyulitkan.

Marsh & Martin (dalam Rahma et al., 2022) mengungkapkan bahwa terdapat empat faktor yang menentukan resiliensi yaitu keyakinan dan kepercayaan pada kemampuan mereka untuk memahami (*self belief*), kemampuan saat mereka percaya pada instruksi dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat (*control*), kecemasan yang tidak berlebihan (*low anxiety*) dan kemampuan untuk terus mampu berupaya mengatasi permasalahan (*commitment*). Sebagai mahasiswa yang berperan aktif dalam organisasi, tidak akan terlepas dari beragam permasalahan yang tidak bisa di prediksi, mereka perlu memiliki tingkat resiliensi yang baik agar tetap bertahan dalam kondisi yang tidak menentu. Realitas dan keadaan yang tidak lepas dari tantangan mengharuskan mahasiswa untuk memiliki ketahanan diri demi mampu bertahan dengan adaptasi dan pengembangan kompetensi individual mereka. Situasi dan kondisi penuh tantangan itu membuat mahasiswa membutuhkan resiliensi agar dapat mengembangkan kompetensi diri yang ada dan mampu menyesuaikan diri (Putranto, 2021). Untuk beradaptasi, seorang mahasiswa memerlukan rasa percaya diri. Salah satu karakteristik individu yang percaya diri adalah percaya dan yakin terhadap kemampuan diri sendiri dan bisa melihat keberhasilan dan kegagalan diri tergantung dari usaha diri sendiri (Makaria et al., 2019). Dalam kondisi tersebut, resiliensi berperan sebagai fondasi adaptasi psikologis, yakni kemampuan individu untuk menghadapi tekanan secara fleksibel, mengelola emosi, serta bangkit dari kegagalan atau tekanan yang bersifat berulang. Tanpa resiliensi, mahasiswa rentan mengalami stres kronis, burnout, atau kehilangan motivasi dalam mengembangkan kompetensi diri.

Wardani et al. (2024) berpendapat bahwa tekanan yang dihadapi mahasiswa aktif dalam sebuah organisasi tidak dapat diremehkan begitu saja. Selain harus memenuhi tuntutan akademik, mereka juga harus menjalankan tanggung jawab organisasi, yang sering kali membutuhkan partisipasi penuh dan keterlibatan emosional. Senada dengan yang disampaikan oleh Febrianti et al. (2020) bahwa tidak hanya harus terus belajar, mahasiswa aktif berorganisasi diharapkan agar mengikuti rapat pertemuan dalam organisasi, bertanggung jawab sebagai pengurus organisasi, turut hadir berperan sebagai panitia dalam kegiatan, merancang skala prioritas waktu antara kuliah dan berorganisasi, mengatasi konflik yang ada di organisasi, dan lain sebagainya.

Namun demikian, tidak semua pengurus organisasi memiliki kapasitas resiliensi yang sama. Sebagian mengalami stres, kehilangan motivasi, bahkan memilih mundur dari organisasi saat menghadapi tekanan berat. Seperti yang peneliti temukan dalam wawancara bersama ketua BEM FKIP ULM beserta beberapa jajaran

anggota pengurusnya, diketahui bahwa beberapa pengurus mengalami stres, keresahan emosional, dan penurunan semangat kerja sebagai respons terhadap intensitas kegiatan yang sangat padat dalam struktur organisasi. Situasi ini tidak hanya berdampak pada performa pengurus dalam menjalankan program kerja, tetapi juga menimbulkan implikasi akademik dan personal, seperti penurunan capaian akademik, hingga gangguan pola istirahat dan keseimbangan hidup. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak semua individu memiliki ketahanan yang cukup untuk bertahan di bawah tekanan tinggi. Oleh karena itu, resiliensi menjadi kapasitas psikologis yang sangat krusial, terlebih dalam konteks mahasiswa yang harus mengelola peran ganda sebagai akademisi dan organisator.

Menurut Aurellia et al. (2024) menemukan bahwa satu dari sekian banyaknya elemen yang dipercaya dapat memengaruhi kapasitas seseorang untuk bertahan menghadapi kesukaran adalah *growth mindset* atau pola pikir berkembang. Dweck & Yeager (2021) menyatakan bahwa *growth mindset* ialah pola pikir yang meyakini bahwa kemampuan individu dapat berkembang melalui usaha dan pembelajaran. Secara umum, jika individu memiliki pola pikir berkembang atau *growth mindset*, maka hal tersebut dapat mendukung resiliensi dalam mengatasi permasalahan yang dalam hal ini ialah tuntutan akademik dan tanggung jawab dalam organisasi kemahasiswaan. Pengurus BEM FKIP ULM yang memiliki kemampuan *growth mindset* tinggi cenderung akan memiliki resiliensi yang tinggi. Pendapat ini didukung oleh penelitian Dian & Reskido (2023) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *growth mindset* dan resiliensi yang ditandai ketika semakin individu memiliki *growth mindset*, maka resiliensi dalam dirinya dapat meningkat.

Dweck (dalam Dalimunthe, 2024) menyatakan bahwa *growth mindset* ialah pola pikir berkembang yang mencerminkan keyakinan akan kemampuan yang terus dapat ditingkatkan melalui kerja keras, pembelajaran, dan dedikasi. Orang dengan pola pikir ini tidak memiliki rasa takut dalam menghadapi tantangan atau membuat kesalahan, karena mereka melihat setiap kesulitan sebagai peluang untuk belajar dan berkembang. 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). 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).

Dalam penelitian sebelumnya oleh Dian & Reskido (2023) ditemukan bahwa *growth mindset* berpengaruh signifikan terhadap resiliensi mahasiswa di era VUCA. Dalam konteks ini, *growth mindset* memiliki pondasi penting dalam mendorong individu untuk menilai kegagalan bukan sebagai titik akhir, namun sebagai bagian dari proses untuk belajar menjadi lebih baik. Mahasiswa yang memiliki *growth mindset* lebih mungkin untuk bangkit dari keterpurukan, mengembangkan strategi baru, dan menunjukkan daya tahan emosional yang lebih stabil. Temuan tersebut memperkuat urgensi untuk menumbuhkan pola pikir berkembang untuk mahasiswa yang mengikuti organisasi kampus, mengingat mereka banyak menghadapi tekanan dan menuntut mereka agar mampu bertahan dari tekanan tersebut. Ketahanan yang mereka miliki tidak hanya penting untuk mendukung aktivitas perkuliahan akademik maupun keberhasilan dalam menjalankan tanggung jawab organisasi, tetapi juga membentuk kesiapan mental sebagai bekal untuk menghadapi dunia kerja dan kehidupan pasca-kampus.

Puspitasari et al. (2024) mengungkapkan bahwa mahasiswa dengan *growth mindset* menunjukkan tingkat *career adaptability* yang lebih tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa *growth mindset* tidak hanya memberikan manfaat jangka pendek dalam konteks akademik dan organisasi, tetapi juga memiliki implikasi jangka panjang terhadap kesiapan mahasiswa dalam memasuki dan bertahan di dunia kerja. Dengan memiliki *growth mindset*, pengurus organisasi akan lebih siap menghadapi berbagai kemungkinan pasca-kampus, termasuk perubahan arah karier, kegagalan dalam pencapaian awal, dan tantangan dalam lingkungan kerja yang kompetitif. Hasil penelitian Ajrina & Safitri (2023) menemukan adanya keterkaitan yang signifikan antara *growth mindset* dengan kegigihan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *self-regulated learning* (SRL). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa mahasiswa yang percaya pada kemampuan mereka mampu berkembang berdasarkan usaha, perencanaan, dan pengalaman belajar cenderung memiliki kegigihan yang lebih matang dalam menghadapi tantangan akademik maupun non-akademik.

Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, yang secara mayoritas masih berfokus pada mahasiswa tanpa latar belakang keterlibatan organisasi, penelitian ini menyoroti bagaimana individu yang terlibat dalam tanggung jawab sebagai pengurus organisasi sekaligus mahasiswa yang memiliki dinamika psikologis yang beragam, seperti beban tanggung jawab yang tinggi, peran ganda yang harus tetap berjalan dengan optimal, dan memastikan akademik tidak menurun di tengah aktivitas organisasi yang padat. Selain itu, pengurus BEM tingkat fakultas memegang peran penting dalam menjembatani antara aspirasi seluruh mahasiswa fakultas dengan kebijakan akademik yang ada, sehingga membutuhkan resiliensi yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut secara maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Faiza Amel et al. (2024) menunjukkan bahwa sebanyak 53,4% mahasiswa aktif berorganisasi di Surabaya menghadapi tekanan stres akademik dalam kategori sedang, dimana lebih dari separuh populasi ini menghadapi tekanan akademik yang tidak bisa diabaikan. Hal ini

menegaskan kembali bahwa mahasiswa yang memiliki tanggung jawab sebagai individu akademik sekaligus pengurus organisasi menimbulkan potensi risiko psikologis seperti stress, burnout, hingga prokrastinasi akademik. Penelitian oleh Wulandari et al. (2025) juga menyatakan bahwa 78,2% mahasiswa kedokteran yang terlibat dalam organisasi mengalami stres akademik dalam kategori tinggi. Temuan ini menggambarkan bahwa keterlibatan dalam organisasi secara nyata memperbesar beban psikologis mahasiswa, apalagi ketika diiringi dengan kecenderungan perfeksionisme yang tinggi. Data ini memperkuat urgensi penelitian yang mengkaji faktor pelindung seperti *growth mindset*, yang dalam berbagai studi dikaitkan dengan kemampuan mahasiswa dalam membangun resiliensi di tengah tekanan akademik dan organisasi.

Keterbaruan penelitian ini terletak pada upaya memperkaya literatur dengan memberikan perspektif baru mengenai tugas *growth mindset* sebagai faktor kunci dalam mendukung ketahanan diri mahasiswa dengan latar belakang pengurus organisasi yang menghadapi berbagai tantangan yang kompleks. Selain itu hasil penelitian ini mampu memberikan dasar bagi instansi di tingkat perguruan tinggi yang mewadahi bimbingan dan konseling untuk mahasiswa agar dapat mengembangkan layanan konseling kelompok, manajemen stress, workshop pengembangan *growth mindset*, maupun konseling individual. Meskipun penelitian tentang *growth mindset* dan resiliensi cukup berkembang, Secara khusus belum ditemukan penelitian serupa yang mengkaji hubungan *growth mindset* dan resiliensi pada pengurus organisasi mahasiswa di wilayah Kalimantan atau di FKIP ULM secara spesifik. Padahal, kelompok ini menghadapi tantangan yang unik dan kompleks. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *growth mindset* dengan resiliensi pada pengurus BEM FKIP ULM sebagai upaya memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam penguatan ketahanan psikologis mahasiswa.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan menerapkan pendekatan kuantitatif dengan maksud untuk memperoleh dan menyajikan data dalam bentuk numerik dan tabel, sebagaimana yang diuraikan oleh Punch (dalam Ardiawan et al. 2022). Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui Hubungan *Growth Mindset* dengan Resiliensi Pengurus BEM FKIP ULM. Populasi penelitian meliputi seluruh anggota pengurus BEM FKIP ULM yang berjumlah sebanyak 72 orang. Berdasarkan jumlah populasi yang dapat dikelola, maka digunakan teknik pengambilan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan sampel penelitian.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui media kuesioner *google form* yang diukur menggunakan skala *growth mindset* yang bersifat unidimensional dari teori Dweck (2006) yang dikembangkan oleh Lovely Panelewen & Tiatri (2024) yang sudah terbukti valid. Sedangkan skala resiliensi berlandaskan pada teori Martin & Marsh (2003) yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya terhadap 42 mahasiswa berorganisasi yang aktif. Hasilnya menunjukkan 25 aitem valid untuk skala resiliensi dari total 32 aitem. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai reliabilitas sebesar 0.895. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif untuk dapat memberikan gambaran statistik, dan uji *korelasi pearson product moment* sebagai jawaban dari tujuan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (Jabnabillah & Margina, 2022).

Prosedur pengumpulan data serta langkah-langkah teknis dalam penelitian ini meliputi persiapan surat izin pengambilan data, pengambilan data, dan analisis data. Dalam proses pengambilan data di lapangan, sebelum melakukan pengisian kuesioner, peneliti menerangkan bahwa segala bentuk data yang akan diberikan oleh responden akan dijaga kerahasiaannya hanya untuk keperluan penelitian dan memastikan data tersebut tidak akan disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang merugikan responden. Penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif dan korelasi *pearson product moment*. Analisis statistik deskriptif berperan dalam menggambarkan secara umum variabel *growth mindset* dan resiliensi. Kemudian melalui teknik korelasi *pearson product moment* ini digunakan untuk menilai korelasi antara kedua variabel yaitu *growth mindset* dan resiliensi. Pelaksanaan uji hasil perolehan data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 29.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 72 pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Lambung Mangkurat (ULM) sebagai responden, yang dipilih melalui penyebaran instrumen kuesioner. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 29. Proses analisis ini menghasilkan temuan statistik deskriptif yang menjadi dasar dalam menggambarkan kondisi umum variabel-variabel penelitian.

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
<i>Growth Mindset</i>	72	18	45	33,6	6,141
Resiliensi	72	26	68	46,43	9,98

Hasil statistik deskriptif seperti yang dijelaskan dalam tabel 1 menunjukkan bahwa subjek yang terdapat berjumlah 72 orang. Variabel *growth mindset* memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,6, dengan nilai terendah (*min*) 18 dan nilai tertinggi (*max*) 45. Sementara itu, nilai rata-rata (*mean*) pada variabel resiliensi adalah 46,43, dengan nilai terendah (*min*) 26 dan nilai tertinggi (*max*) 68. Nilai statistik deskriptif untuk variabel *growth mindset* tercatat sebesar 6,141, sedangkan untuk variabel *Resiliensi* tercatat sebesar 9,98. Tabel 2 menunjukkan klasifikasi variabel *growth mindset* dan resiliensi berdasarkan data deskriptif.

Tabel 2. Kategorisasi Growth mindset

Norma	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1 (SD)$	$X \leq 27,46$	Rendah	12	16%
$M - 1 (SD) < X \leq M + 1 (SD)$	$27,46 < X \leq 39,74$	Sedang	47	65%
$M + 1, (SD)$	$X \geq 39,74$	Tinggi	13	18%
Total			72	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi terhadap tingkat *growth mindset* pengurus BEM FKIP ULM pada tabel 2, diperoleh bahwa sebagian besar individu berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 47 responden atau 65% dari total 72 responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pengurus memiliki keyakinan yang cukup terhadap kemampuan untuk berkembang melalui usaha dan pembelajaran. Sementara itu, sebanyak 12 responden (16%) tergolong dalam kategori rendah, yang mencerminkan adanya keraguan terhadap kemungkinan peningkatan kemampuan diri. Adapun sebanyak 13 responden (18%) berada dalam kategori tinggi, menunjukkan tingkat keyakinan yang kuat terhadap potensi pengembangan diri secara positif. Secara keseluruhan, temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun sebagian besar pengurus berada dalam kategori sedang, masih terdapat ruang untuk peningkatan *growth mindset* melalui program pengembangan kapasitas dan refleksi diri yang terarah.

Tabel 3. Kategorisasi Resiliensi

Norma	Interval Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase
$X \leq M - 1 (SD)$	$X \leq 36,45$	Rendah	10	13%
$M - 1 (SD) < X \leq M + 1 (SD)$	$36,45 < X \leq 56,32$	Sedang	49	68%
$M + 1, (SD)$	$X \geq 56,32$	Tinggi	13	18%
Total			72	100%

Hasil kategorisasi tingkat resiliensi yang tertera dalam tabel 3, menunjukkan bahwa sebagian besar pengurus BEM FKIP ULM berada dalam kategori sedang, yaitu sebanyak 49 individu atau sekitar 68% dari total responden. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar pengurus memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menghadapi tekanan, beradaptasi dengan perubahan, serta bangkit dari kesulitan. Sementara itu, terdapat 10 responden (13%) yang tergolong dalam kategori rendah, yang mencerminkan adanya tantangan dalam mengelola stres atau situasi sulit secara efektif. Sebanyak 13 responden (18%) termasuk dalam kategori tinggi, menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki kapasitas yang kuat dalam bertahan dan pulih dari hambatan maupun kegagalan. Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun sebagian besar pengurus memiliki tingkat resiliensi yang cukup, tetap diperlukan upaya strategis untuk meningkatkan ketahanan mental di kalangan pengurus organisasi mahasiswa

Hasil uji normalitas pada variabel *growth mindset* dan resiliensi dengan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* disajikan pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov Smirnov

Jenis P-Value	Nilai Sig.	Keterangan
Asymp.Sig.	.200	Data berdistribusi Normal
Monte Carlo.Sig	.877	Data berdistribusi Normal

Berdasarkan hasil *one-sample kolmogorov-smirnov test*, diketahui bahwa nilai *asymptotic significance* (2-tailed) sebesar 0.200 ($p > 0,05$), serta nilai *monte carlo significance* (2-tailed) sebesar 0.877 ($p > 0,05$).

Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0.05, yang mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Hasil uji linearitas untuk variabel *growth mindset* dan resiliensi dengan menggunakan tes linearitas disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Growth mindset</i>	.001	Data Linear
Resiliensi	.001	Data Linear

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil uji linearitas untuk variabel *Growth mindset* dan Resiliensi memiliki nilai 0.001, yaitu kurang dari 0.05 ($p < 0.05$). Dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada variabel *Growth mindset* dan Resiliensi berdistribusi linier. Hasil dari uji linearitas dengan menggunakan *deviation from linearity* untuk kedua variabel disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Growth mindset</i>	.551	Data Linear
Resiliensi	.551	Data Linear

Hasil uji linearitas menggunakan *deviation from linearity* pada kedua variabel menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,551. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$). Melihat dari tabel 6, dapat disimpulkan bahwa data untuk kedua variabel berdistribusi secara linier. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel, yaitu *growth mindset* sebagai variabel independen dan *resiliensi* sebagai variabel dependen. Teknik analisis yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment*, dengan bantuan perangkat lunak *SPSS versi 29.0 for Windows* dalam proses perhitungannya.

Hasil analisis korelasi ini selanjutnya diinterpretasikan berdasarkan kategori koefisien korelasi untuk menentukan tingkat kekuatan hubungan antara kedua variabel. Kriteria interpretasi koefisien korelasi mengacu pada pedoman yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019), yang mengklasifikasikan derajat hubungan korelasional ke dalam beberapa kategori sebagaimana disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Kriteria Koefisien Korelasi

Interval	Tingkat Korelasi
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang/Cukup
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Teknik korelasi *Pearson Product-moment* memiliki tingkat signifikansi kurang dari 0,05 untuk pengujian hipotesis. Nilai signifikan yang kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) akan menghasilkan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Sebaliknya, H_0 diterima dan H_1 ditolak jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05 ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut tidak berhubungan secara signifikan satu sama lain.

Tabel 8. Ketentuan Uji Hipotesis

Nilai Signifikansi	Keterangan
Sig <0,05	Hubungan Signifikan
Sig >0,05	Hubungan Tidak Signifikan

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat hubungan antara *growth mindset* dan resiliensi pada pengurus BEM FKIP ULM. Untuk menguji hipotesis tersebut, digunakan metode Korelasi *Pearson Product-Moment*. Penghitungan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS 29.0 for Windows, dan hasilnya diperoleh sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi *Pearson Product- moment*

Variabel	Pearson Correlation	Nilai Sig.	Keterangan
<i>Growth mindset</i>	.477**	0.001	Hubungan Signifikan
Resiliensi	.477**	0.001	Hubungan Signifikan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang disajikan pada Tabel 9, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p < 0,05$) pada kedua variabel. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima, yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara variabel *growth mindset* dan resiliensi pada pengurus BEM FKIP ULM. Selanjutnya, merujuk pada nilai koefisien korelasi yang tercantum dalam Tabel 9, diketahui bahwa nilai *pearson correlation* adalah 0,477 ($r = 0,477$). Berdasarkan klasifikasi kriteria koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019), angka tersebut termasuk dalam kategori hubungan sedang. Selain itu, nilai korelasi yang menunjukkan positif mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel bersifat searah. Dengan demikian, temuan ini memberikan bukti bahwa semakin tinggi tingkat *growth mindset*, maka semakin tinggi pula tingkat resiliensi yang dimiliki oleh pengurus organisasi kemahasiswaan. Sebaliknya, individu dengan *growth mindset* yang rendah cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih rendah pula.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat *growth mindset* dari pengurus BEM FKIP ULM secara keseluruhan memiliki kategori sedang. Hal tersebut dapat dibuktikan dari nilai rata rata (*mean*) yang diperoleh sebesar 33,6. Sedangkan untuk nilai minimum yang diperoleh adalah 18 dan nilai maksimum adalah 45. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki kecenderungan pola pikir berkembang pada tingkat sedang. Tingkat *growth mindset* yang menunjukkan sedang ini mengindikasikan adanya variasi yang cukup signifikan dalam persepsi dan keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk bertumbuh melalui usaha, pembelajaran, dan kerja keras dalam menjalani aktivitas sebagai mahasiswa berorganisasi yang penuh dengan tantangan.

Temuan ini selaras dengan penelitian Liat Wungubelen et al. (2025) yang menyebutkan bahwa mahasiswa yang memiliki pola pikir berorientasi pada pertumbuhan umumnya lebih responsif terhadap tuntutan dan perubahan yang melekat dalam pengembangan karier. Individu-individu ini menunjukkan kapasitas yang lebih besar untuk menerima perubahan, menghadapi tantangan dengan pandangan positif, dan secara aktif mencari peluang untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan baru. Hasil ini menyoroti peran penting pola pikir berkembang dalam menumbuhkan kesiapan individu untuk menavigasi sifat tenaga kerja modern yang tidak dapat diprediksi dan terus berkembang.

Berdasarkan temuan tersebut, Hal ini memperkuat teori yang dikembangkan oleh Dweck (2006) yang menyatakan bahwa *growth mindset* memungkinkan individu untuk memandang tantangan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang, bukan sebagai hambatan. Dengan pola pikir berkembang, pengurus BEM mampu termotivasi dalam menjalani dinamika organisasi yang berat untuk terus meningkatkan diri dan menyelesaikan tanggung jawab sebagai pengurus BEM maupun sebagai mahasiswa dalam tugas akademiknya. Melalui analisis deskriptif data, tingkat resiliensi dari pengurus BEM FKIP ULM memiliki variasi dalam kategorisasinya. Hal tersebut terbukti melalui hasil nilai rata rata

(mean) sebesar 46,43, kemudian nilai minimum yang diperoleh sebesar 26 dan nilai maksimum di angka 68. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa hubungan antara *growth mindset* dan resiliensi bersifat positif, artinya adalah ketika pengurus BEM memiliki tingkat pola pikir berkembang yang kuat, mereka mampu bangkit dan meningkatkan ketahanan diri ketika menghadapi dinamika organisasi kemahasiswaan.

Aurellia et al. (2024) dalam penelitiannya mendukung temuan ini, dimana *growth mindset* berpengaruh sebesar 15% terhadap resiliensi karyawan perusahaan unit Foods PT X. 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. Walaupun substansi temuan serupa, terdapat perbedaan yang terletak pada struktural dan sistem pendukung. Dalam dunia kerja, dukungan organisasi dan kesesuaian tugas profesional yang teratur mampu mendorong peningkatan pola pikir dan resiliensi para karyawan. Sedangkan dalam organisasi mahasiswa, tantangan hadir melalui kesukarelawanan dan kesadaran individu, dinamika pergantian kepemimpinan, dan ketidakpastian sistem kerja tanpa kontrak. Hal ini menjelaskan mengapa hubungan *growth mindset* dan resiliensi yang ditemukan dalam penelitian ini belum menunjukkan kekuatan korelasi yang tinggi, meskipun signifikan secara statistik dalam kategori sedang.

Dian & Reskido (2023) melakukan penelitian yang mendukung temuan ini dimana pola pikir berkembang diidentifikasi sebagai keterampilan intrapersonal penting yang mampu meningkatkan resiliensi sebagai persiapan menghadapi ketidakpastian dunia kerja volatil, tidak pasti, kompleks, dan ambigu (VUCA). Temuan ini memastikan bahwa dalam konteks pengembangan karier maupun dinamika berorganisasi, *growth mindset* menjadi pemegang peran besar dalam pembentukan resiliensi mahasiswa. Selaras dengan penelitian ini, Nuraini et al. (2025) yang menjelaskan bahwa mahasiswa tingkat akhir di Universitas Negeri Malang menunjukkan daya tahan psikologis mereka yang belum sepenuhnya optimal, hal tersebut dibuktikan dengan hasil kategorisasi resiliensi yang juga berada pada tingkat sedang. Faktor seperti optimisme, efikasi diri, dan regulasi emosi diidentifikasi sebagai penyusun utama resiliensi akademik. Meskipun dikaji melalui pendekatan yang berbeda, kedua penelitian mengonfirmasi bahwa mekanisme psikologis dari dalam diri mahasiswa menjadi kunci dalam membentuk ketahanan mental, baik dalam menghadapi tugas akhir maupun tantangan organisasi. Hal ini menegaskan bahwa baik dalam konteks tekanan akademik tugas akhir, maupun dalam dinamika organisasi kemahasiswaan, setiap mahasiswa dituntut memiliki kapasitas adaptif yang kuat untuk menghadapi beban psikologis yang kompleks.

Dalam penelitian Mirza et al. (2024) menggarisbawahi pentingnya regulasi emosi yang efektif untuk mendorong tingkat resiliensi menjadi lebih tinggi terhadap mahasiswa. Hal ini menunjukkan kapasitas mereka untuk beradaptasi dengan kondisi yang berubah, tetap tenang dalam menghadapi kesulitan, dan mampu bertahan dalam menghadapi hambatan. Sebaliknya, mahasiswa yang kesulitan dalam mengendalikan emosi cenderung akan sukar dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, mengelola stres, dan pulih dari kemunduran. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *growth mindset* akan mampu berdampak optimal pada resiliensi jika diiringi dengan kemampuan self-regulation dan pengelolaan emosi yang stabil. Oleh karena itu, mahasiswa yang mengikuti organisasi tetap berpotensi gagal membangun resiliensi jika tidak mampu mengatur emosi secara sehat ketika dalam keadaan tekanan tinggi dalam jabatannya di organisasi maupun konflik individu. Penekanan ini memberikan pengetahuan tambahan bagi hasil penelitian ini, bahwa walaupun *growth mindset* memiliki pengaruh pada resiliensi, tidak senantiasa mampu berdiri secara mandiri. Temuan ini membuka kemungkinan lainnya bahwa kompetensi emosional seperti self-regulation mungkin menjadi variabel yang mampu memperkuat atau memperlemah efektivitas *growth mindset* dalam membentuk ketahanan, namun belum terakomodasi dalam pengukuran penelitian ini.

Lebih lanjut penelitian Derakhshan & Fathi (2024) mengungkapkan *growth mindset* dan efikasi diri menjadi sebuah hal yang sangat penting untuk mempelajari kemampuan berbahasa. Dalam konteks itu, efikasi diri berperan sebagai katalis yang mendorong penerapan mindset berkembang menjadi tindakan nyata. Perbandingan ini penting karena dalam penelitian ini, efikasi diri tidak diukur secara eksplisit, padahal bisa menjadi faktor mediasi antara *growth mindset* dan resiliensi. Hal ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara kedua variabel tidak bersifat langsung, melainkan kemungkinan dipengaruhi oleh keyakinan terhadap kemampuan pribadi untuk mengatasi tantangan organisasi. Adisya et al. (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa *self compassion* dapat meningkatkan resiliensi dan membantu mahasiswa mengatasi stres akademik maupun non-akademik. Temuan ini menunjukkan bahwa resiliensi mampu menjadi solusi untuk pengurus BEM dalam menghadapi stres akademik ataupun tantangan lain di luar akademik seperti tanggung jawab dan jabatan yang dimiliki oleh mahasiswa. Perbandingan ini memperkaya temuan penelitian ini dengan menunjukkan bahwa meskipun *growth mindset* berada dalam peran sebagai pondasi kerangka berpikir untuk berkembang, aspek penerimaan diri dan kelembutan dalam memandang kegagalan menjadi pelengkap yang strategis dalam resiliensi. Dalam dinamika mahasiswa berorganisasi, ekspektasi pada kualitas kemampuan yang mumpuni seringkali berdampak

pula dengan risiko kegagalan, dan disini self-compassion menjadi pelindung emosional yang sangat krusial mengingat hal ini tidak dibahas dalam ruang lingkup penelitian ini.

Kemudian studi oleh Hartson et al. (2023) menunjukkan bahwa resiliensi secara independen berkontribusi positif terhadap kesejahteraan mahasiswa dan mampu mengurangi dampak stres yang tinggi terhadap kesejahteraan mental. Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya, bahwa individu dengan *growth mindset* lebih mungkin mengembangkan resiliensi yang berperan sebagai pelindung dalam menghadapi tekanan organisasi. Lebih lanjut Wang et al. (2024) menemukan bahwa *growth mindset* tidak hanya berkorelasi negatif dengan kesepian, tetapi juga meningkatkan *interpersonal well-being* melalui penurunan distress dalam hubungan sosial. Resiliensi dan kesejahteraan ditemukan sebagai mediator dalam mengurangi kesepian pada mahasiswa. Penelitian ini mendukung implikasi bahwa pengembangan *growth mindset* dapat memperkuat jejaring sosial dan daya tahan emosional pengurus organisasi, sehingga meningkatkan kualitas hubungan interpersonal dalam dinamika organisasi kampus.

Selain itu, Meyer & Stutts (2024) menemukan bahwa intervensi *growth mindset* termasuk yang berbentuk singkat dan praktis dapat meningkatkan motivasi akademik serta menurunkan keinginan mahasiswa untuk menyerah dalam situasi akademik yang sulit. Temuan ini mempertegas potensi intervensi psikologis berbasis *growth mindset* yang tidak hanya berdampak pada ranah kognitif tetapi juga mendukung ketahanan psikologis mahasiswa dalam menghadapi situasi stres, baik akademik maupun organisasi. Dengan hasil temuan dalam penelitian ini, mempertegas bahwa *growth mindset* menjadi variabel penting dalam meningkatkan ketahanan psikologis mahasiswa dalam konsep kepemimpinan dan pengalaman organisasi kemahasiswaan. Hal tersebut mampu menjadi landasan bagi perguruan tinggi melalui lembaga terkait yang memiliki tanggung jawab dalam menangani masalah mahasiswa di lingkungan kampus bidang bimbingan dan konseling untuk menyusun program pengembangan kualitas dan kapasitas mahasiswa untuk meningkatkan ketahanan diri seperti lokakarya, pelatihan *growth mindset*, dan layanan preventif agar mahasiswa mampu berkembang secara optimal dalam menjalani perkuliahan sebagai mahasiswa, maupun menjadi pengurus BEM di lingkungan kampus.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kepada 72 mahasiswa pengurus BEM FKIP ULM, diperoleh bahwa sebagian besar dari mereka memiliki tingkat *growth mindset* dan resiliensi yang tergolong sedang. Penelitian ini juga membuktikan, terdapat hubungan yang positif antara *growth mindset* dan resiliensi pada pengurus BEM FKIP ULM. Artinya, semakin tinggi tingkat *growth mindset*, maka semakin tinggi pula tingkat resiliensi yang dimiliki oleh pengurus BEM FKIP ULM. Sebaliknya, individu dengan *growth mindset* yang rendah cenderung memiliki tingkat resiliensi yang lebih rendah pula. Mayoritas responden berada dalam kategori *growth mindset* dan resiliensi tingkat sedang. Hal ini menunjukkan bahwa pengurus organisasi mahasiswa memiliki potensi adaptif, namun belum sepenuhnya optimal, sehingga membutuhkan dukungan sistematis untuk pengembangan kapasitas psikologis. Mahasiswa sebagai agen perubahan di lingkungan kampus memerlukan dukungan konkret untuk memperkuat ketahanan mentalnya. Oleh karena itu, temuan ini penting sebagai landasan bagi pengembangan program penguatan psikologis yang lebih komprehensif di lingkungan perguruan tinggi.

Hasil ini dapat dijadikan dasar bagi penyusunan kebijakan kampus yang berfokus pada pengembangan karakter dan ketahanan diri mahasiswa. Misalnya, melalui pelatihan *growth mindset*, lokakarya pengelolaan stres, atau layanan konseling organisasi yang terintegrasi dengan kegiatan produktif kemahasiswaan. Dengan demikian, pendekatan berbasis kekuatan psikologis dapat membantu mencetak mahasiswa yang lebih tangguh, reflektif, dan siap menghadapi dinamika peradaban. Penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan subjek penelitian kepada mahasiswa non-organisatoris untuk melihat perbedaan pola hubungan antar variabel pada populasi yang berbeda. Kemudian rekomendasi di masa yang akan datang, disarankan juga agar penelitian selanjutnya melakukan perbandingan antar fakultas atau antar universitas guna mengidentifikasi potensi perbedaan kontekstual. Selain itu, memasukkan variabel mediasi seperti efikasi diri atau self-regulation akan memperluas pemahaman mengenai dinamika hubungan antara mindset berkembang dan resiliensi. Dengan demikian, hasil ini dapat dijadikan dasar kebijakan pengembangan mahasiswa yang lebih adaptif, holistik, dan berbasis kebutuhan psikologis di lingkungan perguruan tinggi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lambung Mangkurat, atas rekomendasi izin penelitian yang telah diberikan. Terima kasih kepada pihak program studi Bimbingan dan Konseling serta dosen pembimbing yang telah memberikan arahan serta dukungan selama penelitian berlangsung. Dan terima kasih kepada seluruh pengurus BEM FKIP ULM atas kesediaannya menjadi responden dalam penelitian.

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://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i2>
- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). Penelitian kuantitatif. *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.
- Aurellia, P., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Pengaruh Growth Mindset Terhadap Employee Resilience di Unit Foods PT X. *Psikologi Prima*, 7(1), 41–49.
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new Resilience scale: The Connor-Davidson Resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Cui, M., Wang, S., Gao, Y., Hao, Y., & Dai, H. (2024). The effect of emotion regulation strategies on nomophobia in college students: the masking role of resilience. *Heliyon*, 10(9).
- Dalimunthe, H. (2024). *Rahasia Mengembangkan Growth Mindset*. <https://www.researchgate.net/publication/387169601>
- Daulay, N., Arsini, Y., Rangkuti, R. P., Ozar, B. M., Salianto, & Riowati. (2024). *Resiliensi Masyarakat Indonesia* (F. Indriani, Ed.). umsu press.
- Derakhshan, A., & Fathi, J. (2024). Growth mindset, self-efficacy, and self-regulation: A symphony of success in L2 speaking. *System*, 123, 103320.
- Dian, A., & Reskido, P. (2023). Resiliensi dan Growth Mindset sebagai Solusi Peningkatan Kematangan Karier Mahasiswa pada Era VUCA. *PROCEEDING CONFERENCE ON PSYCHOLOGY AND BEHAVIORAL SCIENCES*, 2(1), 22–31. <http://proceedings.dokicti.org/index.php/CPBS/index>
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The new psychology of success*. Random house.
- Dweck, C., & Yeager, D. (2021). *Global Mindset Initiative Introduction: Envisioning the Future of Growth Mindset Research in Education*. <https://ssrn.com/abstract=3911564>
- Faisa Amel, Z., Matulesy Andilk, & Suhadianto. (2024). Prokrastinasi akademik pada mahasiswa aktif berorganisasi: Bagaimana peran stres akademik dan manajemen waktu? In *Jl. Semolowaru No* (Vol. 5, Issue 02).
- Febrianti, Y. P., Nuqul, F. L., & Khotimah, H. (2020). Academic Hardiness Pada Mahasiswa Aktif Dan Mahasiswa Yang Bekerja. *Psyche 165 Journal*, 13(1).
- Hartson, K. R., Hall, L. A., & Choate, S. A. (2023). Stressors and resilience are associated with well-being in young adult college students. *Journal of American College Health*, 71(3), 821–829.
- Jabnabillah, F., & Margina, N. (2022). Analisis korelasi pearson dalam menentukan hubungan antara motivasi belajar dengan kemandirian belajar pada pembelajaran daring. *Jurnal Sintak*, 1(1), 14–18.
- Liat Wungubelen, B., Hamid Cholili, A., Khimaya Alaa, A., Nadya Salma, M., & Liana Dewi, R. (2025). Kontribusi Growth Mindset Terhadap Adaptabilitas Karir Mahasiswa Akhir. *Melly Nadya Salma, Rini Liana Dewi*, 1(2), 2025.
- Lovely Panelewen, S., & Tiatri, S. (2024). Eksplorasi Growth Mindset dan Self-Regulated Learning pada Kalangan Mahasiswa Magang: Perspektif Penelitian dan Implikasi untuk Pengembangan Mahasiswa. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(1).
- Makaria, E. C., Rachman, A., & Rachmayanie, R. (2019). Korelasi kepercayaan diri dan efikasi diri akademik mahasiswa program studi bimbingan dan konseling angkatan 2018. *JKI (Jurnal Konseling Indonesia)*, 5(1), 1–5.
- Martin, A. J., & Marsh, H. W. (2003). *Academic Resilience and the Four Cs: Confidence, Control, Composure, and Commitment*.
- Meyer, H. H., & Stutts, L. A. (2024). The Effect of Mindset Interventions on Stress and Academic Motivation in College Students. *Innovative Higher Education*, 49(4), 783–798. <https://doi.org/10.1007/s10755-024-09706-8>
- Mirza, R., Hutagalung, M. U., Silalahi, L., Petrisely, W., Elvinawanty, R., & Hafni, M. (2024). Resiliensi Ditinjau Dari Regulasi Emosi Pada Mahasiswa Perantauan. *Jurnal Diversita*, 10(1), 143–155.
- Nashori, F., & Saputro, I. (2021). *Psikologi Resiliensi*. <https://www.researchgate.net/publication/351283333>
- Nuraini, N. L. S., Rini, T. A., Cholifah, P. S., Aurelia, D., Wahyuni, M. A. T., & Afifah, R. (2025). Profil Resiliensi Akademik Mahasiswa dan Kebutuhannya dalam Menghadapi Tantangan Tugas Akhir. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 7(1), 25–39. <https://doi.org/10.32939/ijcd.v7i1.4436>
- Pratiwi, M., Anggraini, D., Mardhiyah, S. A., & Iswari, R. D. (2020). Mengembangkan growth mindset mahasiswa sebagai usaha mempersiapkan diri memasuki dunia kerja. *Psychology Journal of Mental Health*, 2(2), 24–34.
- Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthi, M. (2024). Peran Growth Mindset terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. *Humanitas*, 8(1), 29–46. <https://kpbu.kemenkeu.go.id>
- Putranto, M. R. E. (2021). *Resiliensi Mahasiswa Yang Aktif di Organisasi*.

- Rahma, U., Zohrah, Perwira Dara, Y., & Faizah. (2022). Resilience partially mediates the relationship of academic self-concept with self-adjustment among students with disabilities. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 17(1), 2022.
- Ria Idauli, A., Fitri, E., & Supriyono. (2021). Peranan Organisasi Kemahasiswaan Terhadap Perkembangan Keterampilan Non Teknis Mahasiswa Universitas Pendidikan Indonesia. In *AoEJ: Academy of Education Journal* (Vol. 12).
- Sugiyono, P. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (D. Sutopo. S. Pd, MT, Ir. Bandung: Alfabeta.
- Wang, C., Li, S., Wang, Y., Li, M., & Tao, W. (2024). Growth mindset and well-being in social interactions: countering individual loneliness. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1368491>
- Wardani, F. P., Suroso, S., & Arifiana, I. Y. (2024). Academic Burnout pada Mahasiswa yang Aktif Berorganisasi: Bagaimana Peran Resiliensi? *JIWA: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(04).
- Wulandari, K., Ayu, G., & Fridari, D. (2025). Peran Perfeksionisme Terhadap Stres Akademik pada Mahasiswa Sarjana Kedokteran yang Terlibat Organisasi. *Jurnal Inovasi Global*, 3(6). <https://jig.rivierapublishing.id/index.php/rv/index>
- 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>