

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam lingkungan kerja yang kian berproses secara dinamis serta kian kompetitif pada jaman sekarang dan yang akan datang, mahasiswa dituntut untuk beradaptasi dengan cepat terhadap berbagai tantangan baik secara akademik maupun profesional. Beberapa tantangan yang muncul ini salah satunya adalah tuntutan untuk dapat mempelajari keterampilan yang unik, dapat mengelola harapan atau ekspektasi dari lingkungan, serta dapat mengintegrasikan diri ke dalam budaya lingkungan tempat dimana mereka bekerja, yang diketahui dimana semuanya sangat menuntut kesiapan mental dan kemampuan adaptif mahasiswa. Salah satu konsep psikologis yang memainkan peran penting dalam membantu mahasiswa untuk mengatasi tantangan ini adalah kemampuan untuk menciptakan pola pikir yang terus berkembang dimana *Growth Mindset* ini merupakan bentuk dari keyakinan bahwa kemampuan dan kecerdasan dapat berkembang melalui usaha, pembelajaran, dan ketekunan (Westby, 2020). *Growth Mindset* telah dikaitkan dengan peningkatan motivasi belajar, resiliensi, dan academical dan professional achievement (Yeager et al., 2021a). Mengingat pentingnya hal ini, memahami faktor-faktor yang dapat berkontribusi terhadap pembentukan *Growth Mindset* terutama bagi Mahasiswa yang sedang menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja magang sangatlah penting.

Pendidikan tinggi tidak hanya bertujuan untuk memberikan pengetahuan akademis, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa untuk memasuki dunia kerja. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah melalui program magang, yang memberikan pengalaman praktis dan peluang untuk mengembangkan keterampilan profesional. Namun, keberhasilan magang tidak hanya bergantung pada struktur program, tetapi juga pada dukungan yang diberikan oleh mentor. *Mentorship* dianggap sebagai faktor kunci dalam membantu mahasiswa magang mengembangkan *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha dan

pembelajaran (Dweck, 2016). Beberapa studi sebelumnya menunjukkan bahwa *growth mindset* tidak terbentuk secara instan, melainkan dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal dan internal. Salah satu faktor eksternal yang menonjol adalah kehadiran mentor yang mendampingi proses pembelajaran dan adaptasi mahasiswa selama masa magang. Dalam hal ini, *mentorship* tidak hanya dipandang sebagai alat bimbingan teknis, tetapi juga sebagai relasi yang dapat menumbuhkan keberanian, rasa percaya diri, dan orientasi belajar jangka panjang pada mahasiswa. Dukungan mentor yang konsisten, empatik, dan konstruktif mampu menstimulasi mahasiswa untuk keluar dari zona nyaman serta meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam mengatasi tantangan pekerjaan. Di sisi lain, pembentukan *growth mindset* juga tidak dapat dilepaskan dari kondisi motivasi internal mahasiswa itu sendiri. Mahasiswa dengan *intrinsic motivation* yang tinggi cenderung lebih terbuka terhadap pembelajaran baru, tidak takut gagal, dan lebih gigih dalam menghadapi kesulitan. Motivasi ini mendorong mereka untuk mencari makna dan kepuasan dari aktivitas yang dilakukan, termasuk dalam menjalani masa magang. Ketika motivasi ini bertemu dengan bimbingan mentoring yang suportif, maka terbuka peluang besar bagi pembentukan pola pikir yang berkembang secara optimal.

Dalam konteks pendidikan tinggi global, peran *mentorship* dalam mendukung kesiapan karier dan perkembangan pribadi mahasiswa semakin diakui. OECD menegaskan bahwa "*mentorship and internship experiences provide students with meaningful engagement and contribute to the development of both transversal and career-specific skills*". Keterlibatan mahasiswa dalam kegiatan magang yang didukung oleh bimbingan mentor tidak hanya memperkuat pemahaman konseptual mereka, tetapi juga mendorong pengembangan keterampilan sosial-emosional seperti resiliensi, kepercayaan diri, dan *growth mindset*. (OECD, 2021)

Lebih lanjut, laporan tersebut mengungkap bahwa institusi pendidikan yang secara strategis membangun hubungan antara pembelajaran akademik dan pengalaman praktis melalui bimbingan, memiliki kecenderungan lebih

besar dalam meningkatkan *student agency*, keterlibatan, dan motivasi intrinsik. Hal ini sejalan dengan esensi pendidikan abad ke-21 yang menekankan pada pentingnya pengembangan karakter dan kecakapan belajar seumur hidup—di mana *growth mindset* menjadi fondasi utama dalam pencapaian tersebut.

Salah satu faktor vital dan menjadi kunci yang diyakini dapat mempengaruhi pengembangan *growth mindset* pada mahasiswa magang adalah faktor mentoring. Dalam hal ini *Mentorship* merupakan sebuah atau Sebagian dari proses bimbingan terstruktur di mana individu yang lebih berpengalaman (mentor) dalam bidang tertentu dan terkait memberikan dukungan, arahan, dan feedback atau umpan balik kepada individu yang kurang dalam hal pengalaman secara profesional atau dalam lingkungan kerja (mahasiswa magang, dalam hal ini mahasiswa magang) dengan harapan untuk dapat mendorong perkembangan individu baik itu secara profesional maupun perkembangan pribadi mereka (Ivey & Dupré, 2022a). Pendampingan yang efektif telah terbukti memainkan peran penting dalam pertumbuhan karir, perolehan keterampilan, dan kesiapan kerja secara keseluruhan (Newsome et al., 2021a). Penelitian menunjukkan bahwa mentoring dapat meningkatkan kepercayaan diri, kompetensi, dan kemampuan beradaptasi mahasiswa magang, yang semuanya berkontribusi pada pembentukan pola pikir yang fleksibel dan berorientasi pada pertumbuhan (Perumalswami et al., 2020a). Melalui interaksi mentor yang sering dan konstruktif, peserta didik memperoleh wawasan berharga, menerima dorongan untuk mengatasi kesulitan, dan lebih cenderung menganggap tantangan sebagai peluang untuk belajar dan perbaikan diri. Dalam konteks magang, *growth mindset* dapat membantu mahasiswa mengatasi tekanan dan ketidakpastian di lingkungan kerja yang baru. Namun, pembentukan *growth mindset* tidak terjadi secara otomatis; diperlukan faktor pendukung seperti *mentorship* yang efektif (Hamilton et al., 2019a).

Selain itu, *intrinsic motivation* adalah faktor kunci lain yang memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir berkembang.

Intrinsic motivation mengacu pada dorongan internal individu untuk terlibat dalam tugas karena kepuasan pribadi, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk berkembang, bukan imbalan eksternal (Fishbach & Woolley, 2022). Individu dengan *intrinsic motivation* yang tinggi cenderung menghadapi tantangan dengan sikap positif dan menunjukkan ketekunan yang lebih besar dalam mempelajari keterampilan baru (Zheng et al., 2023a). Dalam lingkungan magang, *intrinsic motivation* dapat menentukan seberapa baik siswa merespons bimbingan, umpan balik, dan pengalaman belajar yang diberikan di tempat kerja. Siswa yang termotivasi secara intrinsik lebih cenderung memandang bimbingan sebagai peluang untuk memperluas pengetahuan mereka dibandingkan sebagai persyaratan yang dipaksakan, sehingga memperkuat pola pikir berkembang mereka.

Variabel penting lainnya yang dapat meningkatkan hubungan antara bimbingan dan pengembangan pola pikir berkembang adalah *Work Engagement*. *Work Engagement* mengacu pada keadaan psikologis positif yang ditandai dengan antusiasme, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan seseorang (Augustyniak et al., 2016a). Siswa yang terlibat menunjukkan tingkat energi, komitmen, dan kemauan yang lebih tinggi untuk menghadapi tantangan baru, yang membuat mereka lebih mudah menerima pembelajaran dan pengalaman bimbingan (Cherry, 2017a). Dalam konteks magang, siswa yang sangat terlibat dalam pekerjaannya akan lebih proaktif dalam mencari peluang belajar, menunjukkan inisiatif, dan menerapkan umpan balik dari mentor secara efektif. Keterlibatan aktif ini tidak hanya mempercepat pertumbuhan profesional mereka namun juga memperkuat keyakinan mereka dalam pengembangan diri, yang pada akhirnya menumbuhkan pola pikir berkembang yang kuat. Lebih lanjut, keterlibatan aktif mahasiswa dalam pekerjaan (*work engagement*) juga diyakini berperan penting dalam memperkuat efek positif dari *mentorship* dan *intrinsic motivation* terhadap *growth mindset*. Mahasiswa yang menunjukkan keterlibatan tinggi biasanya memiliki energi, dedikasi, dan fokus yang kuat terhadap tugas-tugas yang dijalankan. Keterlibatan ini berfungsi sebagai

jembatan psikologis yang mendorong mahasiswa untuk lebih aktif menyerap bimbingan dari mentor serta mengintegrasikan pengalaman-pengalaman kerja ke dalam pemahaman diri dan identitas profesional mereka. Dengan demikian, *work engagement* dapat memperkuat hubungan antara *mentorship* dan pengembangan pola pikir berkembang secara signifikan.

Peran mentoring dalam (L. Lin et al., 2021a), *intrinsic motivation*, dan *Work Engagement* yang saling berhubungan dalam membentuk pola pikir berkembang menyoroti perlunya pemahaman komprehensif tentang dinamika ini. Meskipun sudah ada penelitian mengenai mentoring dan manfaatnya, masih ada kesenjangan dalam memahami bagaimana mentoring secara langsung mempengaruhi pengembangan *growth mindset* pada mahasiswa magang dan bagaimana *intrinsic motivation* dan *Work Engagement* dapat bertindak sebagai faktor mediasi. Menjelajahi hubungan ini secara mendalam akan memberikan wawasan berharga dalam merancang program magang yang lebih efektif yang memprioritaskan kualitas bimbingan, menumbuhkan motivasi, dan mendorong *Work Engagement* aktif (Vera et al., 2016).

Dalam hubungan mentoring, interaksi antara mentor dan mahasiswa magang atau individu yang dibimbing cenderung lebih terbatas dibandingkan dengan hubungan interpersonal lainnya, seperti hubungan keluarga atau persahabatan. Oleh karena itu, sistem keterikatan emosional dan kepedulian sebagaimana dijelaskan dalam teori attachment mungkin tidak terlalu sering muncul. Selain itu, norma-norma profesional yang berlaku di dunia kerja menimbulkan pertanyaan sejauh mana mentor dan mahasiswa magang dapat atau diperbolehkan menunjukkan perilaku yang mencerminkan keterikatan emosional dan dukungan personal. Terbatasnya intensitas interaksi dalam hubungan mentoring juga menunjukkan bahwa keberadaan mentor sebagai figur attachment mungkin tidak hanya ditentukan oleh kedekatan atau kehadiran fisik, sebagaimana yang diasumsikan dalam teori keterikatan. Faktor lain, seperti sejauh mana mentor dipandang sebagai panutan atau role model, dapat menjadi penentu utama dalam membentuk perasaan keterikatan ini. Menariknya, persepsi terhadap mentor sebagai panutan ini bahkan bisa

muncul tanpa adanya interaksi langsung atau tanpa sepengetahuan mentor bahwa dirinya dijadikan sebagai sumber inspirasi (Grocutt et al., 2022a).

Sebuah norma profesional yang kuat di tempat kerja juga berimplikasi terhadap pentingnya keterbukaan diri (self-disclosure) dalam membangun hubungan mentoring yang berkualitas, sebagaimana dijelaskan dalam model mentoring formal oleh Rhodes, teori pengembangan diri (self-expansion theory), dan konsep working alliance. Ketiga pendekatan ini berangkat dari asumsi bahwa suatu hubungan akan menjadi efektif, dekat, dan mendorong perubahan positif jika kedua pihak bersedia berbagi informasi pribadi secara terbuka. Sejumlah penelitian memang menunjukkan bahwa keterbukaan diri yang bersifat timbal balik dapat meningkatkan kedekatan dalam hubungan (Lao et al., 2022a). Namun, dalam konteks profesional seperti magang, jenis dan jumlah informasi pribadi yang bisa diungkapkan cenderung terbatas. Bahkan, keterbukaan diri yang berlebihan dapat menimbulkan risiko, seperti memperkuat ketimpangan kekuasaan antara mentor dan mahasiswa magang, terutama jika informasi pribadi yang dibagikan dapat merusak reputasi mahasiswa magang apabila disalahgunakan oleh mentor (Grocutt et al., 2022a).

Dilihat dari perspektif Interdependence Theory seperti yang dikutip dari penelitian oleh (L. Lin et al., 2021b), keterbatasan interaksi antara mentor dan mahasiswa magang dapat menyebabkan minimnya informasi mengenai faktor-faktor personal yang relevan dari masing-masing individu dalam hubungan tersebut. Akibat rendahnya diagnosticity, atau kemampuan suatu situasi untuk mengungkap karakter atau kebutuhan seseorang, baik mentor maupun mahasiswa magang memiliki peluang yang lebih sedikit untuk membentuk pemahaman mendalam terhadap kebutuhan, pikiran, dan motivasi satu sama lain. Selain itu, situasi mentoring yang terbatas ini juga mengurangi kesempatan bagi masing-masing pihak untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang diri mereka sendiri melalui proses interaksi tersebut. (L. Lin et al., 2021b)

Teori interdependensi juga menekankan pentingnya interaksi yang berulang dalam suatu hubungan untuk memungkinkan terjadinya adaptasi interpersonal. Dalam konteks mentoring di tempat kerja, adaptasi mungkin terjadi lebih cepat karena situasi kerja cenderung seragam dan menghasilkan pola interaksi yang relatif konsisten. Namun demikian, kedalaman dan durasi interaksi yang terbatas dalam relasi mentoring di lingkungan profesional sering kali tidak cukup untuk membangun pemahaman menyeluruh terhadap dimensi situasional yang dibutuhkan agar adaptasi dapat terjadi secara optimal, seperti yang lazimnya ditemukan dalam hubungan personal non-formal (L. Lin et al., 2021b)

Selain itu, konsep covariation of interests dalam Interdependence Theory dapat membantu menjelaskan bagaimana berbagai tujuan yang sedang dijalani oleh mentor maupun mahasiswa magang seperti yang dijelaskan oleh (Adebukola Olufunke Dagunduro et al., 2024) dalam artikelnya bahwa di luar hubungan mentoring dapat memengaruhi dinamika relasi. Kedua pihak tidak hanya berperan sebagai mentor atau mahasiswa magang, melainkan juga memiliki tanggung jawab dan target lain yang ditetapkan oleh organisasi atau posisi kerja mereka. Situasi ini dapat memicu konflik kepentingan. Sebagai contoh, waktu yang dihabiskan oleh mentor untuk membimbing mahasiswa magang mungkin bermanfaat bagi perkembangan mahasiswa tersebut, namun bisa saja mengganggu pencapaian tujuan pribadi sang mentor, seperti mengikuti pelatihan lanjutan atau mengerjakan proyek strategis demi kemajuan kariernya. Meskipun tujuan antara mentor dan mahasiswa magang mungkin selaras, teori self-expansion mengindikasikan bahwa keterlibatan dalam berbagai peran dan tujuan sekaligus dapat menimbulkan perasaan “kelebihan ekspansi” (overexpansion) bagi salah satu atau kedua pihak. Contohnya, ketika seorang mahasiswa magang langsung terlibat dalam hubungan mentoring sejak hari pertama memasuki organisasi atau perusahaan, ia mungkin merasa kewalahan karena harus menyesuaikan diri secara bersamaan terhadap tugas-tugas baru dan lingkungan kerja yang asing, sembari menjalin hubungan interpersonal

yang bermakna dengan mentornya.(Adebukola Olufunke Dagunduro et al., 2024)

Lau hingga saat ini penelitian mengenai *growth mindset* telah berkembang luas dalam beberapa tahun terakhir, terutama sejak konsep ini diperkenalkan dan dikembangkan. Konsep *growth mindset* didefinisikan sebagai keyakinan bahwa kemampuan dasar individu dapat dikembangkan melalui dedikasi dan kerja keras. Keyakinan ini menciptakan landasan bagi pembelajaran, ketahanan terhadap kegagalan, serta pencapaian jangka panjang (Dweck, 2016; (Yeager et al., 2021a). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa individu yang memiliki *growth mindset* lebih mungkin untuk menunjukkan motivasi belajar yang tinggi, resiliensi terhadap kegagalan, serta peningkatan performa baik dalam konteks akademik maupun dunia kerja (Westby, 2020).

Dalam konteks pendidikan tinggi dan transisi ke dunia kerja, *growth mindset* menjadi semakin relevan. Mahasiswa yang sedang menjalani masa magang dihadapkan pada berbagai tantangan baru yang menuntut kesiapan mental dan adaptabilitas yang tinggi. Dalam situasi ini, peran mentor sebagai pendamping profesional menjadi krusial. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *mentorship* yang efektif dapat memberikan dukungan emosional, bimbingan karir, serta umpan balik yang konstruktif, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pengembangan diri mahasiswa (Ivey & Dupré, 2022; Perumalswami et al., 2020). Interaksi intensif dan berkualitas antara mentor dan mahasiswa magang telah dikaitkan dengan peningkatan kepercayaan diri, kompetensi kerja, serta kemampuan dalam melihat tantangan sebagai peluang belajar (Newsome et al., 2021; Hamilton et al., 2019).

Di sisi lain, *intrinsic motivation* juga telah diidentifikasi sebagai determinan penting dalam pengembangan *growth mindset*. *Intrinsic motivation* mendorong individu untuk belajar dan berkembang karena kepuasan pribadi, rasa ingin tahu, dan keinginan untuk menguasai keterampilan baru, bukan karena insentif eksternal (Ryan & Deci, 2000; Fishbach & Woolley, 2022). Individu dengan *intrinsic motivation* cenderung

lebih gigih, memiliki rasa kepemilikan terhadap proses belajar, serta memaknai tantangan sebagai bagian dari pertumbuhan (Zheng et al., 2023).

Saat mempelajari faktor pendorong perilaku karyawan, pertanyaan pertama yang muncul adalah: Mengapa *intrinsic motivation* dianggap lebih berpengaruh daripada motivasi ekstrinsik? Dari artikel yang ada, motivasi intrinsik seperti rasa puas, minat, atau kesenangan pribadi tampaknya menciptakan komitmen yang lebih organik. Misalnya, karyawan yang merasa pekerjaannya bermakna atau sesuai passion cenderung lebih gigih menghadapi tantangan. Ini berbeda dengan motivasi ekstrinsik (seperti gaji atau bonus), yang efeknya mungkin hanya sementara. Penelitian Ryan & Deci (2000b) bahkan menyatakan bahwa imbalan eksternal bisa "mengikis" motivasi internal jika diberikan secara tidak tepat. Contohnya, jika seorang desainer yang awalnya kreatif karena kecintaannya pada seni tiba-tiba hanya mengejar bonus proyek, kualitas karyanya bisa menurun karena fokusnya bergeser ke target eksternal.

Selanjutnya, muncul pertanyaan: Bagaimana *intrinsic motivation* memengaruhi aspek spesifik seperti kinerja maupun pengetahuan studi akademik? Studi oleh Lin (2007) menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik lebih aktif berbagi pengetahuan karena mereka melihat nilai dalam pengembangan kolektif, bukan sekadar mengharapkan pujian. Dalam konteks pembelajaran, Cruz et al. (2009) menemukan bahwa dorongan internal memudahkan penerapan keterampilan baru di tempat kerja karena karyawan merasa memiliki ownership atas proses belajarnya. Ini kontras dengan pelatihan wajib yang hanya mengandalkan sertifikat sebagai insentif.

Tapi, apakah motivasi ekstrinsik selalu buruk? Ternyata tidak. Malik et al. (2015) memberi catatan penting: imbalan eksternal bisa memperkuat kreativitas jika individu memiliki locus of control internal yang tinggi artinya mereka percaya bahwa usaha mereka menentukan hasil. Misalnya, seorang engineer yang sudah termotivasi mengembangkan produk inovatif mungkin semakin bersemangat jika diberi insentif finansial, karena ia melihatnya

sebagai pengakuan atas kompetensinya. Namun, ini tidak berlaku untuk karyawan yang hanya bekerja demi uang tanpa keterikatan emosional.

Lalu, mengapa *intrinsic motivation* berkaitan dengan turnover? Penelitian Dysvik & Kuvaas (2010) dan Cho & Perry (2012) menjelaskan bahwa karyawan dengan *intrinsic motivation* rendah cenderung mudah frustrasi oleh tugas rutin atau kurangnya pengakuan. Mereka mungkin mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih "bermakna". Sebaliknya, karyawan yang merasa berkembang dan dihargai secara intrinsik (misal: diberi otonomi, tantangan) cenderung loyal.

Selanjutnya, *work engagement* atau keterlibatan kerja menjadi aspek lain yang penting untuk diperhatikan. Individu yang memiliki engagement tinggi menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterlibatan yang kuat dalam pekerjaannya (Schaufeli et al., 2002; Augustyniak et al., 2016). Mahasiswa magang yang memiliki tingkat engagement yang tinggi lebih terbuka terhadap bimbingan, aktif dalam mencari pengalaman belajar, dan cenderung lebih mampu menerapkan umpan balik yang diberikan oleh mentor (Cherry, 2017).

Walaupun terdapat banyak studi yang membahas peran *mentorship*, *intrinsic motivation*, dan *work engagement* secara terpisah, masih terdapat keterbatasan dalam penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut dalam satu model terstruktur untuk menjelaskan pembentukan *growth mindset*, khususnya dalam konteks mahasiswa magang di Indonesia. Beberapa studi lebih fokus pada konteks pendidikan formal atau pengembangan karier jangka panjang (Lin et al., 2021; Vera et al., 2016), sementara dinamika dalam pengalaman magang sebagai transisi awal menuju dunia profesional belum banyak dieksplorasi secara komprehensif. Meskipun telah banyak studi yang meneliti pengaruh *mentorship*, *intrinsic motivation*, maupun engagement terhadap berbagai aspek perkembangan individu, masih terdapat kesenjangan dalam memahami bagaimana ketiga faktor ini secara bersama-sama berkontribusi pada pembentukan *growth mindset* khususnya pada mahasiswa magang. Sebagian besar penelitian sebelumnya masih

melihat variabel-variabel ini secara parsial atau tidak secara spesifik menyoroti konteks magang sebagai ruang transisi kritis dalam perjalanan profesional mahasiswa. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting dan relevan karena berupaya menjelaskan hubungan yang lebih komprehensif antara ketiga faktor tersebut dalam membentuk *growth mindset*, serta menutup celah empiris yang belum banyak disorot dalam literatur terdahulu, khususnya dalam konteks Indonesia.

Sebagian besar teori dalam ilmu hubungan interpersonal yang telah dibahas tidak secara eksplisit memasukkan faktor-faktor kontekstual yang lebih luas, seperti lingkungan kerja atau karakteristik organisasi, sebagai komponen utama dalam kerangka teoretis mereka. Oleh karena itu, penerapan teori-teori ini dalam konteks mentoring di tempat kerja sering kali memerlukan pengembangan atau penyesuaian konsep. Misalnya, teori-teori seperti attachment theory, model mentoring remaja dari Rhodes, dan working alliance menekankan pentingnya responsivitas terhadap kebutuhan pasangan relasional. Namun, dalam dunia kerja, kemampuan mentor untuk merespons secara empatik sangat dipengaruhi oleh jenis pekerjaan dan iklim organisasi. Pekerja di bidang investigatif, seperti insinyur atau ilmuwan, cenderung lebih independen dan berhati-hati, sedangkan mereka yang berada di profesi sosial seperti guru atau terapis biasanya lebih hangat dan mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa keterampilan dan kenyamanan dalam memberi dukungan berbeda-beda tergantung pada karakteristik pekerjaan.

Lebih jauh, budaya organisasi juga membentuk batasan terhadap bentuk dukungan yang dianggap wajar. Dalam lingkungan yang sangat kompetitif, dukungan dari mentor mungkin terbatas hanya pada pencapaian tujuan profesional mahasiswa magang. Sebaliknya, organisasi dengan budaya yang kooperatif dan fokus pada pengembangan pribadi cenderung memungkinkan bentuk dukungan yang lebih luas, termasuk dukungan emosional dan relasional.

Selain konteks pekerjaan, kesamaan persepsi atau karakter antara mentor dan mentee telah lama dianggap sebagai kunci keberhasilan hubungan

mentoring, baik formal maupun informal. Namun, teori self-expansion menyarankan bahwa dalam situasi di mana peluang membentuk relasi cukup tinggi, individu justru tertarik pada mitra yang berbeda dari diri mereka karena relasi tersebut memberi peluang lebih besar untuk tumbuh dan berkembang. Ini membuka kemungkinan bahwa perbedaan, bukan kesamaan, juga bisa memperkuat kualitas hubungan mentoring jika individu memiliki motivasi tinggi untuk mengembangkan diri.

Dalam konteks organisasi, teori attachment menjelaskan bahwa persepsi terhadap ancaman akan mengaktifkan sistem keterikatan. Artinya, mahasiswa magang yang berada di lingkungan kerja yang penuh tekanan dan persaingan tinggi mungkin sangat memerlukan dukungan emosional seperti rasa aman dan perlindungan dari mentor. Namun, berdasarkan prinsip attraction-selection-attrition dari Schneider, individu yang memiliki kecenderungan memberi dukungan semacam ini mungkin jarang ditemukan dalam lingkungan yang sangat kompetitif. Model mentoring dari Rhodes juga menunjukkan bahwa kualitas hubungan mentoring sangat tergantung pada kemampuan untuk membangun kepercayaan, empati, dan komunikasi terbuka, yang justru sulit terjadi dalam organisasi yang terlalu birokratis dan otoriter.

Sementara itu, konsep *work engagement* atau keterlibatan kerja mendapat perhatian besar baik di dunia korporat maupun akademik. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai kondisi psikologis positif yang mencakup tiga dimensi: semangat (*vigor*), dedikasi, dan penyerapan (*absorption*). Banyak penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berdampak positif pada kinerja, komitmen organisasi, dan perilaku kerja yang melebihi tugas formal. Namun, penelitian terbaru menantang pandangan bahwa keterlibatan kerja selalu menghasilkan dampak positif. Dalam kondisi di mana individu menggunakan terlalu banyak sumber daya mental, keterlibatan tinggi justru dapat menimbulkan kelelahan emosional.

Kelelahan emosional timbul ketika seseorang merasa tidak lagi memiliki cukup energi atau sumber daya untuk menjalankan tuntutan

pekerjaannya. Di sinilah peran kepribadian menjadi penting. Individu dengan tingkat conscientiousness (kesungguhan, ketekunan, dan keteraturan) yang tinggi cenderung lebih tahan terhadap tekanan kerja dan kelelahan emosional, bahkan ketika mereka sangat terlibat secara fisik dan emosional dalam pekerjaannya. Begitu juga dengan individu yang stabil secara emosional – mereka cenderung lebih tenang dalam menghadapi beban kerja yang berat. Pendekatan conservation of resources (COR) menyatakan bahwa individu terdorong untuk mempertahankan dan melindungi sumber daya pribadi yang mereka miliki. Ketika individu terus-menerus terlibat dalam pekerjaan tanpa cukup waktu untuk pemulihan, maka risiko kehabisan sumber daya meningkat dan pada akhirnya menimbulkan konsekuensi negatif seperti burnout atau bahkan perilaku menyimpang. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan bagaimana keterlibatan kerja berinteraksi dengan faktor kepribadian dalam mempengaruhi hasil emosional dan perilaku karyawan. Penelitian di bidang kesehatan kerja juga menyoroti pentingnya work–life balance (keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi) dalam mendukung keterlibatan kerja dan kesehatan mental. Beberapa studi menunjukkan bahwa ketidakseimbangan peran dapat menimbulkan stres, sedangkan keseimbangan peran berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan dan keterlibatan dalam kedua aspek kehidupan tersebut.

Akhirnya, *work engagement* terbukti tidak hanya berdampak pada produktivitas dan retensi karyawan, tetapi juga terhadap kesehatan mental mereka. Dengan demikian, memahami faktor-faktor personal dan profesional yang berkontribusi terhadap keterlibatan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif, termasuk dalam konteks mentoring mahasiswa magang.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa dunia pendidikan tinggi menghadapi tuntutan baru dalam membentuk lulusan yang tidak hanya kompeten secara akademis, tetapi juga matang secara psikologis dan siap secara profesional. *Mentorship* dalam program magang muncul sebagai salah satu strategi potensial yang mampu mendukung pembentukan

growth mindset mahasiswa, dengan peran penting dari faktor internal seperti motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja.

Di tengah tuntutan global untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21 dan kesiapan kerja yang lebih menyeluruh (OECD, 2024), penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan agar institusi pendidikan dapat memahami secara lebih mendalam hubungan antara dukungan eksternal (*mentorship*), dinamika psikologis internal (*intrinsic motivation* dan *work engagement*), serta hasil jangka panjang berupa *growth mindset* mahasiswa. Dengan memahami hubungan-hubungan tersebut secara lebih komprehensif, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam penyusunan kebijakan pendidikan dan pengembangan program magang yang lebih holistik dan transformatif.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset* pada mahasiswa magang?
2. Bagaimana peran mediasi *intrinsic motivation* dalam hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset* pada mahasiswa magang?
3. Bagaimana peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset* pada mahasiswa magang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset* pada mahasiswa magang.
2. Menjelaskan peran mediasi *intrinsic motivation* dalam hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset*.
3. Menjelaskan peran mediasi *work engagement* dalam hubungan antara *mentorship* dan *growth mindset*.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara khusus manfaat teoritis penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa poin penting, antara lain:

1. Memberikan kontribusi terhadap literatur psikologi mengenai pembentukan *growth mindset* dalam lingkungan pembelajaran profesional.
2. Memberikan wawasan tentang peran *mentorship* dalam meningkatkan adaptabilitas dan perkembangan profesional mahasiswa magang.
3. Memperluas pemahaman mengenai *intrinsic motivation* dan *work engagement* sebagai faktor psikologis yang mempengaruhi perkembangan profesional.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara khusus manfaat praktis penelitian ini dapat dibagi menjadi beberapa poin penting, antara lain:

1. Memberikan rekomendasi bagi institusi pendidikan dalam merancang program magang yang lebih efektif untuk mendorong pertumbuhan dan perkembangan mahasiswa.
2. Memberikan panduan bagi mentor dalam mendukung dan membimbing mahasiswa magang agar memiliki *growth mindset* yang lebih kuat.
3. Membantu organisasi dalam mengembangkan strategi *mentorship* yang dapat meningkatkan *work engagement* dan motivasi mahasiswa magang serta tenaga kerja pemula.

1.5 Struktur Organisasi Penelitian

Struktur organisasi proposal penelitian ini terbagi menjadi enam bab, dimana masing-masing bab menguraikan masalah yang berbeda-beda. Adapun uraian masalah-masalah tersebut yaitu:

- Bab I Merupakan pendahuluan yang berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan struktur organisasi proposal penelitian.
- Bab II Menjelaskan tentang tinjauan pustaka meliputi kajian variabel, kerangka pemikiran.
- Bab III Merupakan uraian tentang metode penelitian meliputi: desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian dan definisi operasional, instrumen penelitian, analisis data, prosedur penelitian, etika penelitian, dan hipotesis penelitian.
- Bab IV Hasil Penelitian, berisi deskripsi karakteristik responden, hasil analisis data, dan uji hipotesis.
- Bab V Pembahasan, berisi interpretasi hasil penelitian, integrasi dengan teori dan temuan terdahulu, serta implikasi praktis dan teoretis.
- Bab VI Simpulan dan Saran, berisi rangkuman temuan utama serta rekomendasi untuk penelitian lanjutan dan implementasi praktis.