PERAN *GROWTH MINDSET* TERHADAP *SELF-REGULATED LEARNING* PADA KARYAWAN YANG BERKULIAH

SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi

OLEH:

SALMA KARTIKA RAHMATIA

04041282126047

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDRALAYA

2025

HALAMAN PENGESAHAN

PERAN *GROWTH MINDSET* TERHADAP *SELF-REGULATED LEARNING* PADA KARYAWAN YANG BERKULIAH

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

SALMA KARTIKA RAHMATIA

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 15 September 2025

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing I	Dosen Pembimbing II
Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog	Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.
NIP. 199010282018032001	NIP. 198704152018032001
Dosen Penguji I	**Dosen Penguji II**
Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.	Yeni Anna Appulembang, MA., Psy.
NIP. 197805212002122004	NIP. 198409222018032001

Skripsi ini diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi
Indralaya, 15 September 2025

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama	: Salma Kartika Rahmatia
NIM	: 04041282126047
Program Studi	: Psikologi
Fakultas	: Kedokteran
Judul Skripsi	: Peran *Growth Mindset* terhadap *Self-Regulated Learning* pada Karyawan yang Berkuliah

Indralaya, 04 September 2025

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog	Angeline Hosana Z. T., S.Psi., M.Psi.
NIP. 199010282018032001	NIP. 198704152018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya, Salma Kartika Rahmatia, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan sepenuhnya merupakan hasil karya, pemikiran, dan analisis saya sendiri. Karya ilmiah ini belum pernah digunakan atau diajukan di perguruan tinggi manapun untuk memperoleh gelar kesarjanaan. Segala sumber berupa teori, data, maupun pendapat dari penulis lain telah saya cantumkan secara benar dalam kutipan dan daftar pustaka sesuai aturan penulisan ilmiah yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap pernyataan ini, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi akademik, termasuk pencabutan gelar sarjana yang telah saya peroleh.

Indralaya, 04 September 2025

Salma Kartika Rahmatia
NIM. 04041282126047

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang senantiasa memberikan rahmat, karunia, dan rezeki-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan setiap proses dalam pengerjaan skripsi ini. Dengan penuh rasa syukur, peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan terima kasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala, yang senantiasa menjadi tempat berserah, mengadu, serta memberikan kekuatan, kemudahan, dan petunjuk dalam setiap langkah kehidupan. Semua pencapaian ini bukanlah semata hasil kemampuan peneliti, melainkan karena kelancaran dan kemudahan yang Allah SWT berikan.
2. Keluarga tercinta, Ayah, Ibu, dan Mba, yang selalu memberikan doa, kasih sayang, dukungan dan motivasi tanpa henti. Terima kasih telah menjadi tempat yang paling nyaman dan aman, selalu mendengarkan keluh kesah, memberikan nasehat dan masukan, dan menjadi sumber semangat di setiap langkah. Terima kasih karena selalu mengusahakan segala sesuatu untuk peneliti, memberikan keyakinan ketika peneliti merasa ragu, dan menjadi orang yang selalu ada bagi peneliti. Semua pencapaian ini tidak terlepas dari doa, pengorbanan, dan cinta kalian yang tulus dan tak ternilai.
3. Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi. Psikolog, selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing, memberikan dorongan, arahan, dan masukan kepada

peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Terima kasih atas ilmu, motivasi, dan perhatian yang tak ternilai harganya.

4. Sahabat-sahabat tersayang, Oca, Ama, Nadiya, Aufa, Afi, Prisil, Lala, Fadhli, dan Arya, yang selalu hadir mendampingi di setiap langkah perjalanan perkuliahan peneliti dari awal hingga saat ini. Terima kasih atas dukungan, keceriaan, serta warna dan cerita yang kalian hadirkan, yang membuat perjalanan ini lebih bermakna dan tak terlupakan.
5. Teman-teman Kemala (Keluarga Mahasiswa Lampung), yang telah menjadi saudara dan keluarga bagi peneliti selama di perantauan, khususnya di Indralaya. Terima kasih atas kehangatan, kebersamaan, dukungan, tawa, dan cerita yang kalian hadirkan, yang membuat perjalanan perkuliahan dan kehidupan di perantauan menjadi lebih berwarna dan tak terlupakan.
6. Diri saya sendiri, yang telah bertahan dan berjuang dari awal perkuliahan hingga saat ini, melewati hari-hari penuh tantangan dengan sepenuh hati. Terima kasih karena tidak menyerah meskipun menghadapi berbagai hambatan selama penulisan skripsi ini. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah dimulai. Semoga tetap rendah hati, karena ini baru awal dari segalanya. Selamat melanjutkan perjalanan di level kehidupan berikutnya.
7. Saudara, kerabat, teman-teman, serta para responden yang telah berpartisipasi dan membantu dalam proses pengambilan data pada penelitian ini, terima kasih atas segala bantuan dan dukungan kalian yang sangat berarti.

HALAMAN MOTTO

"Man Jadda wa Jada"

“Barang siapa bersungguh-sungguh, maka ia akan berhasil"

Jangan menyerah, ingat janji Allah:

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al-Insyrah: 5-6)

“Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar”

(Q.S Ar-Rum: 60)

“Hatiku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanku tidak akan menjadi takdirku, dan akan yang ditakdirkan untukku tidak akan pernah melewatkanku”

(Umar bin Khattab)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya peneliti mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul "Peran *Growth Mindset* terhadap *Self-Regulated Learning* pada Karyawan yang Berkuliah" ini dengan semaksimal mungkin. Selama penyusunan skripsi ini, peneliti banyak menghadapi kesulitan dan hambatan. Namun, dengan bantuan dari berbagai pihak hambatan tersebut dapat teratasi. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. dr. Mgs. Irsan Saleh, MBiomed.
3. Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya dan selaku Penguji Skripsi I, Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si.
4. Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog.
5. Dosen Pembimbing Skripsi I dan selaku Dosen Pembimbing Akademik, Ibu Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog. yang telah memberikan banyak bantuan dan arahan, sabar serta selalu semangat dalam membimbing peneliti selama pengerjaan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.
6. Dosen Pembimbing Skripsi II, Ibu Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi. yang dalam penulisan skripsi ini telah membersamai peneliti.

7. Segenap Dosen dan Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya yang telah memberikan segenap ilmu, bantuan, serta dukungannya kepada peneliti.
8. Orang tua, keluarga dan rekan-rekan peneliti yang senantiasa mendoakan, mendukung, memberikan dorongan, dan semangat kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak luput dari berbagai kekurangan dan masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan maupun materinya. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak untuk membantu memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini ke depannya dapat memberikan kontribusi dan manfaat bagi bidang Psikologi Pendidikan serta Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), baik secara teoritits maupun praktis, serta dapat dikembangkan lebih lanjut. Peneliti mengucapkan terima kasih atas perhatian dan kerja sama semua pihak yang terlibat.

Indralaya, 04 September 2025

Peneliti

Salma Kartika Rahmatia
NIM. 04041282126047

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **ii**
LEMBAR PERSETUJUAN ..... **iii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iv**
HALAMAN PERSEMBAHAN ..... **v**
HALAMAN MOTTO ..... **vii**
KATA PENGANTAR ..... **viii**
DAFTAR ISI ..... **x**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiv**
ABSTRAK ..... **xv**
ABSTRACT ..... **xvi**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Manfaat Penelitian 10
1. Manfaat Teoritis 10
2. Manfaat Praktis 10
E. Keaslian Penelitian 12
BAB II LANDASAN TEORI **24**
A. *Self-Regulated Learning* 24
1. Pengertian *Self-Regulated Learning* 24
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Regulated Learning* 26
3. Aspek-Aspek *Self-Regulated Learning* 27
B. *Growth Mindset* 29
1. Pengertian *Growth Mindset* 29
2. Ciri-Ciri *Growth Mindset* 31
3. Aspek-Aspek *Growth Mindset* 32
C. Peran *Growth Mindset* terhadap *Self-Regulated Learning* 34
D. Kerangka Berpikir 38
E. Hipotesis 38

BAB III METODE PENELITIAN 39
A. Identifikasi Variabel Penelitian 39
1. Variabel Terikat 39
2. Variabel Bebas 39
B. Definisi Operasional 39
1. *Self-Regulated Learning* 40
2. *Growth Mindset* 40
C. Populasi dan Sampel Penelitian 41
1. Populasi Penelitian 41
2. Sampel Penelitian 41
D. Metode Pengumpulan Data 44
E. Validitas dan Reliabilitas 48
1. Validitas 48
2. Reliabilitas 49
F. Metode Analisis Data 49
1. Uji Asumsi 50
2. Uji Hipotesis 51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 52
A. Orientasi Kancah Penelitian 52
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian 54
1. Persiapan Administrasi 55
2. Persiapan Alat Ukur 55
3. Pelaksanaan Penelitian 66
C. Hasil Penelitian 74
1. Deskripsi Subjek Penelitian 74
2. Deskripsi Data Penelitian 84
3. Hasil Analisis Data Penelitian 87
D. Hasil Analisis Tambahan 90
1. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Jenis Kelamin 90
2. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Usia 92
3. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Domisili 93

4. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi 95
5. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Program Studi 97
6. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Pola Jam Kerja 99
7. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Pekerjaan 101
8. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Lama Bekerja 102
9. Uji Beda Tingkat *Self-Regulated Learning* dan *Growth Mindset* Berdasarkan Jenis Tempat Kerja 104
10. Uji Sumbangan Efektif *Growth Mindset* 106
E. Pembahasan 108
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 120
A. Kesimpulan 120
B. Saran 120
1. Bagi Karyawan yang Berkuliah 120
2. Bagi Peneliti Selanjutnya 121
C. Keterbatasan Penelitian 123
DAFTAR PUSTAKA 124
LAMPIRAN 129

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Bobot Skor Pernyataan 45
Tabel 3. 2 Distribusi Skala *Self-Regulated Learning* 46
Tabel 3. 3 Distribusi Skala *Growth Mindset* 47
Tabel 4. 1 Distribusi Skala *Self-Regulated Learning* Aitem Valid dan Gugur 60
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala *Self-Regulated Learning* 61
Tabel 4. 3 Distribusi Skala *Growth Mindset* Aitem Valid dan Gugur 64
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala *Growth Mindset* 65
Tabel 4. 5 Penyebaran Skala *Try Out* 69
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian 71
Tabel 4. 7 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian 74
Tabel 4. 8 Deskripsi Usia Subjek Penelitian 75
Tabel 4. 9 Deskripsi Domisili Subjek Penelitian 76
Tabel 4. 10 Deskripsi Pendidikan Terakhir Subjek Penelitian 76
Tabel 4. 11 Deskripsi Asal Perguruan Tinggi Subjek Penelitian 77
Tabel 4. 12 Deskripsi Program Studi Subjek Penelitian 77
Tabel 4. 13 Deskripsi Semester Subjek Penelitian 78
Tabel 4. 14 Deskripsi Jadwal Perkuliahan Subjek Penelitian 79
Tabel 4. 15 Deskripsi Pola Jam Kerja Subjek Penelitian 80
Tabel 4. 16 Deskripsi Pekerjaan Subjek Penelitian 81
Tabel 4. 17 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian 82
Tabel 4. 18 Deskripsi Jenis Tempat Kerja Subjek Penelitian 83
Tabel 4. 19 Deskripsi Data Penelitian 84
Tabel 4. 20 Formulasi Kategorisasi 85
Tabel 4. 21 Deskripsi Kategorisasi *Self-Regulated Learning* Subjek Penelitian 86
Tabel 4. 22 Deskripsi Kategorisasi *Growth Mindset* Subjek Penelitian 87
Tabel 4. 23 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian 88
Tabel 4. 24 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian 88
Tabel 4. 25 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian 89
Tabel 4. 26 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin 91
Tabel 4. 27 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia 92
Tabel 4. 28 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Domisili 94
Tabel 4. 29 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Asal Perguruan Tinggi 96
Tabel 4. 30 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Program Studi 98
Tabel 4. 31 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Pola Jam Kerja 100
Tabel 4. 32 Deskripsi Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja 103
Tabel 4. 33 Deskripsi Data Sumbangan Efektif 106
Tabel 4. 34 Sumbangan Efektif *Growth Mindset* 107

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A 130
LAMPIRAN B 140
LAMPIRAN C 153
LAMPIRAN D 165
LAMPIRAN E 214
LAMPIRAN F 220
LAMPIRAN G 227
LAMPIRAN H 230

PERAN *GROWTH MINDSET* TERHADAP *SELF-REGULATED LEARNING* PADA KARYAWAN YANG BERKULIAH

Salma Kartika Rahmatia[1], Rosada Dwi Iswari[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah. Hipotesis penelitian menyatakan bahwa terdapat peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning*.

Populasi penelitian adalah karyawan yang berkuliah, dengan partisipan sebanyak 275 orang serta 50 orang untuk uji coba, yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan meliputi skala *growth mindset* mengacu pada aspek Dweck (2006) dengan reliabilitas 0,944, dan skala *self-regulated learning* mengacu pada aspek Zimmerman (1989) dengan reliabilitas 0,930. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan R *Square* 0,266, yang mengindikasikan bahwa *growth mindset* berperan signifikan terhadap *self-regulated learning*, dengan sumbangan efektif sebesar 26,6%. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian dan menegaskan bahwa *growth mindset* berkontribusi dalam meningkatkan *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah.

Kata Kunci: *Growth Mindset*, *Self-Regulated Learning*, Karyawan Berkuliah

[1]Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
[2]Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Dosen Pembimbing I

Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Dosen Pembimbing II

Angelina Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

THE ROLE OF GROWTH MINDSET TOWARDS SELF-REGULATED LEARNING IN COLLEGE EMPLOYEES

Salma Kartika Rahmatia[1], Rosada Dwi Iswari[2]

ABSTRACT

This study aims to determine the role of growth mindset in self-regulated learning among college employees. The research hypothesis states that growth mindset plays a role in self-regulated learning.

The study population was college-going employees, with 275 participants and 50 for the pilot study, selected using a purposive sampling technique. The measurement tools used included a growth mindset scale based on Dweck's (2006) aspects with a reliability of 0,944, and a self-regulated learning scale based on Zimmerman's (1989) aspects with a reliability of 0,930. Data analysis was performed using simple linear regression.

The analysis results showed a significance value of 0,000 ($p < 0.05$) with an R Square of 0.266, indicating that growth mindset plays a significant role in self-regulated learning, with an effective contribution of 26,6%. This finding supports the research hypothesis and confirms that growth mindset contributes to improving self-regulated learning in college employees.

Keywords: *Growth Mindset, Self-Regulated Learning, College Employees*

[1]Students of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University
[2]Lectures of Psychology Department of Medical Faculty, Sriwijaya University

Dosen Pembimbing I

Rosada Dwi Iswari, M.Psi., Psikolog
NIP. 199010282018032001

Dosen Pembimbing II

Angeline Hosana Z. Tarigan, S.Psi., M.Psi
NIP. 198704152018032001

Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi

Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang pesat, terutama di era globalisasi, telah mendorong transformasi besar dalam dunia kerja. Lingkungan kerja kini dipenuhi persaingan tinggi dan menuntut berbagai sektor kerja untuk cepat beradaptasi dengan perubahan global serta inovasi yang terus berkembang. Sektor kerja tidak bisa lagi bertahan dengan cara lama, melainkan dituntut untuk lebih fleksibel dan responsif terhadap dinamika tersebut (Safri, 2019). Seiring dengan itu, tuntutan terhadap kualifikasi karyawan pun semakin tinggi. Oleh karena itu, memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul dalam keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan berbagai sektor kerja menjadi sangat penting untuk menghadapi berbagai tantangan dan persaingan yang terus berkembang (Junaidi, Silvia, & Susanti, 2018).

Kebutuhan akan karyawan yang berkualitas mendorong sektor kerja untuk mencari individu yang tidak hanya terampil secara teknis, tetapi juga memiliki pendidikan yang memadai. Pendidikan menjadi tolok ukur penting dalam menentukan kualitas, kompetensi, dan kelayakan seseorang menempati posisi tertentu di dunia kerja. Walaupun teknologi terus berkembang, peran aktif manusia tetap menjadi penentu utama tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap

karyawan perlu menyadari bahwa kemajuan karir merupakan tanggung jawab pribadi yang harus dikelola secara mandiri (Yahya & Hidayati, 2018).

Pendidikan memiliki peran krusial dalam membentuk Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan menjadi penentu utama kemajuan suatu bangsa. Selain membantu individu beradaptasi dengan lingkungan, pendidikan juga berkontribusi dalam pengembangan karakter dan keterampilan yang dibutuhkan di dunia kerja yang kompetitif (Darman, 2017). Tuntutan dunia kerja terhadap kualifikasi pendidikan yang semakin meningkat, termasuk keharusan memiliki ijazah minimal S1, mendorong banyak lulusan SMA, SMK, dan Diploma untuk melanjutkan kuliah ke jenjang S1 agar tetap relevan dan kompetitif (Putri, Amanda, & Pramudhita, 2020).

Alasan utama yang mendorong karyawan lulusan SMA, SMK, dan Diploma untuk melanjutkan kuliah ke jenjang S1 adalah untuk meningkatkan peluang karir, karena banyak sektor kerja kini mensyaratkan gelar sarjana (S1) sebagai prasyarat kenaikan jabatan, kelayakan menempati posisi tertentu, serta akses terhadap peluang kerja yang lebih luas (Putri, Amanda, & Pramudhita, 2020). Selain itu, keputusan melanjutkan kuliah tidak hanya didorong oleh tuntutan jabatan, tetapi juga oleh keinginan pribadi untuk meningkatkan kapasitas diri serta memperluas peluang kerja yang lebih baik (Sholihah, Purnomosidi, & Ernawati, 2024).

Data BPS per Agustus 2023 menunjukkan bahwa lulusan SMA dan SMK masih cukup mendominasi populasi karyawan, masing-masing sebesar 20,25% dan 12,4%, sedangkan lulusan Diploma 2,44% dan Sarjana (S1) 10,32% (Susianita &

Riani, 2024). Kondisi ini menunjukkan bahwa proporsi karyawan dengan pendidikan tinggi masih relatif rendah.

Menanggapi kebutuhan karyawan yang ingin melanjutkan kuliah ke jenjang S1, banyak perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta, menyediakan program kelas khusus karyawan, seperti Universitas Mercu Buana, Universitas Pelita Harapan, Universitas Bakrie, Universitas Widyatama, Universitas Esa Unggul, dan Universitas Terbuka (Tempo, 2024). Program ini umumnya memiliki jadwal perkuliahan program kelas khusus karyawan dijadwalkan pada malam hari, akhir pekan, campuran keduanya, bahkan fleksibel, menyesuaikan dengan waktu luang para karyawan (Ferdiawan, Raharjo, & Rachim, 2020).

Meningkatnya kebutuhan karyawan untuk melanjutkan pendidikan, tercermin dalam data partisipasi mereka di perguruan tinggi. Data BPS tahun 2019 menunjukkan bahwa partisipasi masyarakat di perguruan tinggi mencapai 8,68%, dan sekitar 42,7% diantaranya merupakan mahasiswa kelas karyawan (Edunitas, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa program kelas karyawan mampu menjawab kebutuhan pendidikan bagi para karyawan yang bekerja di berbagai sektor kerja.

Namun, di balik tingginya jumlah karyawan yang berkuliah, terdapat tantangan dan tanggung jawab ganda, terutama bagi mereka yang bekerja secara penuh waktu (*full-time*). Karyawan *full-time* umumnya memiliki jam kerja sekitar 7-8 jam per hari atau 35-40 jam per minggu, sehingga waktu luang mereka sangat terbatas untuk kegiatan akademik (Vinahapsari & Rosita, 2020). Beberapa di

antaranya memiliki pola jam kerja tetap setiap harinya, sementara yang lain bekerja dengan pola jam kerja tidak tetap (shift), yang membuat pengaturan waktu belajar menjadi lebih menantang (Mekari Talenta, 2025). Benturan antara kewajiban pekerjaan dan akademik sering menimbulkan dilema, karena keduanya sama-sama penting bagi keberlangsungan karir dan masa depan. Oleh karena itu, banyak karyawan yang berkuliah mengaku merasa terbebani ketika harus menghadapi tekanan dari dua aktivitas sekaligus (Ferdiawan, Raharjo, & Rachim, 2020).

Karyawan yang berkuliah dihadapkan pada tuntutan untuk mengelola waktu, tenaga, dan pikiran secara seimbang antara pekerjaan dan perkuliahan. Untuk mengatasi keterbatasan waktu dan energi, mereka perlu memiliki kemampuan manajemen diri yang baik agar tidak kewalahan menghadapi tanggung jawab pekerjaan maupun akademik (Mardelina & Muhson, 2017). Oleh karena itu, kemampuan mengatur diri menjadi kunci utama bagi karyawan yang berkuliah dalam menjalani kedua peran secara optimal (Sholihah, Purnomosidi, & Ernawati, 2024).

Selain mengatur diri, karyawan yang berkuliah juga dituntut menjaga kedisiplinan karena harus menjalani peran ganda sebagai karyawan dan mahasiswa (Mardelina & Muhson, 2017). Beban kerja yang tinggi seringkali membatasi waktu mereka, sehingga sulit menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan perkuliahan, berbeda dengan mahasiswa reguler (Khadijah, Dhanty, Sambas, & Salianto, 2024). Karyawan yang berkuliah juga rentan menghadapi kelelahan, kesulitan konsentrasi, dan kecenderungan menunda tugas dari pekerjaan maupun perkuliahan. Akibatnya,

mereka mudah mengalami stres dan kehilangan fokus terhadap apa yang sedang dijalani (Suwarso, 2018).

Selain itu, bekerja sambil berkuliah juga dapat mempengaruhi kegiatan belajar di kampus karena karyawan yang berkuliah kerap mengalami kelelahan setelah bekerja, yang berdampak pada kesulitan belajar dan menurunnya pencapaian akademik (Hiunata & Linda, 2018). Waktu belajar yang terbatas sering tersita oleh aktivitas lain di luar perkuliahan. Akibatnya, mereka kurang fokus saat mengikuti pembelajaran, lalai mengerjakan tugas, dan mengalami hambatan akademik lainnya (Mardelina & Muhson, 2017). Kondisi ini menunjukkan bahwa tantangan akademik menjadi salah satu risiko nyata bagi karyawan yang berkuliah.

Karyawan yang bekerja sambil berkuliah dihadapkan pada berbagai tantangan, sehingga mereka diharapkan mampu mengelola tanggung jawab pekerjaan dan perkuliahan secara efektif (Putri, Amanda, & Pramudhita, 2020). Untuk itu, mereka perlu memiliki keterampilan manajemen waktu yang baik, seperti menetapkan batas waktu untuk menyelesaikan tugas, baik tugas pada pekerjaan maupun perkuliahan. Hal ini penting untuk menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan perkuliahan, serta mendukung keberhasilan studi. Selain itu, mereka juga perlu mengoptimalkan potensi diri dan menerapkan strategi belajar yang efektif, seperti *self-regulated learning*, yaitu kemampuan mengatur diri dalam proses belajar (Wijaya, Siregar, & Hidayat, 2020).

Individu dengan *self-regulated learning* yang tinggi cenderung lebih berhasil dalam akademiknya dibandingkan mereka yang memiliki *self-regulated*

learning rendah. Dengan keterampilan ini, individu mampu mengembangkan kompetensinya secara alami, menjadi lebih aktif dalam mencari informasi, serta memperoleh pengalaman baru selama proses belajar. Sebaliknya, individu dengan *self-regulated learning* yang rendah lebih rentan mengalami kesulitan dalam memahami dan mengelola pembelajaran mereka. Kondisi ini juga berlaku bagi individu yang menjalani peran ganda, karena mereka harus mampu menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan perkuliahan (Rahmawati, Hasanah, & Amelasasih, 2023).

Zimmerman (1989) mengemukakan bahwa *self-regulated learning* adalah kemampuan individu untuk mengatur dan mengelola proses belajar secara mandiri melalui strategi, keyakinan diri, serta komitmen akademis guna meningkatkan pengetahuan dan performa akademiknya. Zimmerman (1986) mengatakan bahwa *self-regulated learning* adalah sebuah konsep mengenai bagaimana individu menjadi regulator atau pengatur bagi belajarnya sendiri. Individu yang memiliki kemampuan ini dapat mengontrol pikiran dan perilakunya secara mandiri tanpa bergantung pada pengaruh orang lain atau lingkungan. Zimmerman (1989) menyebutkan bahwa *self-regulated learning* terdiri dari tiga aspek utama, yaitu metakognisi, motivasi, dan perilaku.

Zimmerman (1989) menyebutkan bahwa *self-regulated learning* dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu individu, perilaku, dan lingkungan. Faktor individu berkaitan dengan *self-efficacy*, yang berkembang melalui peningkatan wawasan dan keterampilan metakognitif dalam mengatur proses berpikir. Faktor perilaku melibatkan observasi diri, penilaian diri, dan reaksi terhadap diri sendiri,

yang membantu individu mengevaluasi serta mengontrol pembelajarannya. Faktor lingkungan mencakup pengaruh keluarga, sekolah, dan pergaulan yang dapat membentuk pola pikir serta strategi belajar individu. Ketiga faktor ini saling berinteraksi dalam membentuk pola pikir dan keterampilan kognitif yang mendukung proses belajar secara mandiri.

Lyons dan Bandura (2018) mengatakan bahwa individu dengan pola pikir berkembang (*growth mindset*) cenderung menjadi pembelajar mampu mengatur dirinya sendiri (*self-regulating learners*), yaitu termotivasi untuk belajar serta melakukan tindakan strategis guna meningkatkan pengetahuan, keterampilan, maupun pemahaman. Tindakan tersebut dapat berupa penggunaan berbagai pendekatan belajar, ketekunan dalam menyelesaikan tugas, serta penilaian terhadap kemajuan yang dicapai. *Self-regulated learning* merupakan proses pengendalian dan evaluasi terhadap pembelajaran diri. Singkatnya, karyawan dengan pola pikir berkembang cenderung lebih menampilkan karakteristik *self-regulated learning* serta memiliki kecenderungan untuk lebih inovatif dan adaptif karena pendekatan belajar yang mereka gunakan.

Selanjutnya, Hertel dan Karlen (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu dengan *growth mindset* percaya bahwa kompetensi *self-regulated learning* dapat berkembang melalui usaha dan pelatihan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk menerapkan strategi *self-regulated learning* dalam pembelajaran. Mereka cenderung menunjukkan usaha lebih tinggi, motivasi yang lebih kuat, serta menggunakan strategi belajar yang lebih baik.

Kemudian, Santoso dan Dwiastuti (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa individu dengan *growth mindset* cenderung memiliki *self-regulated learning* yang lebih tinggi, ditandai dengan kemampuan dalam merencanakan, mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi proses belajar mereka. Sementara itu, Bai dan Wang (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa *growth mindset* secara signifikan mendorong penggunaan strategi *self-regulated learning*. Individu yang meyakini bahwa kemampuan dapat dikembangkan melalui usaha (*growth mindset*) cenderung lebih mampu mengatur diri dalam belajar, seperti dengan menetapkan tujuan, memantau kemajuan, dan mengatur upaya saat menghadapi kesulitan.

Dweck (2006) mendefinisikan *mindset* sebagai keyakinan tentang kecerdasan, karakter, dan kemampuan yang berperan dalam mempengaruhi tujuan, prestasi, motivasi, serta sikap individu. Dweck (2007) mengidentifikasi dua jenis *mindset*, yaitu *fixed mindset* dan *growth mindset*. Perbedaan *mindset* tersebut dapat terlihat dari cara individu memandang konsep kesuksesan, kegagalan, sikap terhadap tantangan, tingkat kepercayaan diri, usaha, hasil, kemampuan pribadi, dan pengembangan diri.

Dweck (2006) mengatakan bahwa *growth mindset* adalah keyakinan bahwa seseorang dapat mengembangkan dirinya melalui usaha dan kerja keras, yang telah diidentifikasi sebagai keterampilan penting untuk menunjang kesuksesan. Dweck (2006) membagi *growth mindset* menjadi empat aspek, yaitu keyakinan bahwa potensi dapat dikembangkan; keyakinan bahwa tantangan, kesulitan, dan kegagalan berperan dalam proses pengembangan diri; keyakinan bahwa kesuksesan dapat

dicapai melalui usaha dan kerja keras; dan keyakinan bahwa kritik dan masukan orang lain dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik.

Growth mindset memiliki peran penting bagi mahasiswa. Mahasiswa dengan *growth mindset* yang tinggi meyakini bahwa tantangan dan kesulitan merupakan bagian penting dalam pengembangan diri. Mereka percaya bahwa usaha dan kerja keras yang dilakukan akan berkontribusi pada kesuksesan akademik maupun karier. Selain itu, kritik dan masukan dari orang lain dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk mengoptimalkan potensi diri. Dengan memiliki *growth mindset*, mahasiswa akan terus berusaha dalam berbagai aktivitas, termasuk menjalani kegiatan kampus, bahkan dalam situasi yang menantang seperti menjalani peran ganda, seperti bekerja sambil berkuliah (Hariadi, Putri, & Sunaryono, 2021).

Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Peran *Growth Mindset* terhadap *Self-Regulated Learning* pada Karyawan yang Berkuliah".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat diangkat pada penelitian ini adalah "Apakah terdapat peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah?"

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin diketahui pada penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang hingga tujuan penelitian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan pengetahuan dan pemahaman mengenai peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis dalam bidang Psikologi Pendidikan serta Psikologi Industri dan Organisasi (PIO), khususnya terkait dinamika peran ganda antara pekerjaan dan perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan yang Berkuliah

Penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan yang berkuliah untuk memahami bagaimana *growth mindset* berperan dalam meningkatkan kemampuan *self-regulated learning*. Dengan pemahaman

ini, mereka diharapkan mampu lebih adaptif dalam mengelola waktu, energi, dan strategi belajar di tengah padatnya tanggung jawab pekerjaan dan perkuliahan.

b. Bagi Perguruan Tinggi yang Menyelenggarakan Perkuliahan untuk Karyawan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perguruan tinggi dalam merancang program pendampingan, kurikulum, atau strategi pembelajaran yang lebih responsif terhadap kebutuhan karyawan yang berkuliah, terutama dalam mendukung penguatan *growth mindset* dan *self-regulated learning*.

c. Bagi Perusahaan Tempat Karyawan Bekerja

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam memahami tantangan yang dihadapi oleh karyawan yang sedang berkuliah, sehingga perusahaan dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan pendidikan, serta mendukung pengembangan potensi karyawan secara menyeluruh.

d. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai dinamika *growth mindset* dan *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah, serta memperkuat pemahaman terhadap penerapan konsep-konsep psikologi dalam konteks individu dengan peran ganda.

e. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi literatur bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang membahas peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah, serta menjadi dasar bagi pengembangan studi lanjutan mengenai faktor psikologis yang mempengaruhi keberhasilan belajar pada individu dengan beban peran ganda.

E. Keaslian Penelitian

Peneliti melakukan kajian literatur dengan menemukan beberapa penelitian terdahulu, baik penelitian dalam negeri maupun luar negeri, yang mempunyai variabel terikat dan variabel bebas yang sama berkaitan dengan judul penelitian. Hal ini dilakukan agar menjadi pembeda penelitian ini dengan penelitian lainnya.

Penelitian pertama dilakukan oleh Panelewen dan Tiatri (2024) yang berjudul Eksplorasi *Growth Mindset* dan *Self-Regulated Learning* pada Kalangan Mahasiswa Magang: Perspektif Penelitian dan Implikasi untuk Pengembangan Mahasiswa. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara *growth*

mindset dan *self-regulated learning* pada mahasiswa yang sedang menjalani program magang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional dengan partisipan sebanyak 416 mahasiswa sarjana yang sedang aktif mengikuti magang di berbagai bidang industri. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *snowball sampling* dan pengumpulan data menggunakan kuesioner daring. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik *growth mindset* maupun *self-regulated learning* pada mahasiswa magang berada dalam kategori tinggi. Hasil uji korelasi *Spearman* menunjukkan adanya hubungan positif dengan tingkat sedang antara *growth mindset* dan *self-regulated learning*, dengan nilai koefisien korelasi sebesar $r(414) = 0.591$ dan $p < 0.001$. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi *growth mindset* yang dimiliki mahasiswa magang, maka semakin tinggi pula tingkat *self-regulated learning* mereka.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada subjek dan konteks penelitian. Dalam penelitian tersebut, fokus penelitian pada mahasiswa magang, sedangkan peneliti mengkaji peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah. Meskipun variabel yang digunakan sama, fenomena yang diangkat dan karakteristik partisipan dalam kedua penelitian ini berbeda.

Penelitian kedua dilakukan oleh Santoso dan Dwiastuti (2023) yang berjudul *Growth Mindset and Self-Regulated Learning in College Students*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *mindset*, *self-regulated learning*, serta hubungan antara keduanya pada mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dengan teknik *quota sampling*,

melibatkan 590 mahasiswa dari salah satu universitas di Kota Malang. Instrumen yang digunakan berupa skala *mindset* dan skala *self-regulated learning*, yang masing-masing memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang baik. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar mahasiswa memiliki kecenderungan *growth mindset* yang sangat tinggi serta *self-regulated learning* dalam kategori tinggi. Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *mindset* dan *self-regulated learning* dengan koefisien korelasi sebesar r = 0.593 dan p = 0.000. Artinya, semakin tinggi tingkat *growth mindset* yang dimiliki mahasiswa, maka semakin tinggi pula tingkat *self-regulated learning* mereka.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek dan konteks penelitian. Dalam penelitian tersebut, dilakukan pada mahasiswa secara umum yang sedang menyusun skripsi di masa pandemi COVID-19, sedangkan peneliti mengkaji peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah. Meskipun variabel yang digunakan sama, fenomena yang diangkat dan karakteristik partisipan dalam kedua penelitian ini berbeda.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Bai dan Wang (2023) yang berjudul *The Role of Growth Mindset, Self-Efficacy and Intrinsic Value in Self-Regulated Learning and English Language Learning Achievements*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran *growth mindset*, *self-efficacy*, dan *intrinsic value* terhadap strategi *self-regulated learning* serta pencapaian belajar bahasa Inggris pada siswa sekolah dasar di Hong Kong. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif

dengan partisipan sebanyak 690 siswa kelas 4 dari delapan sekolah dasar. Instrumen yang digunakan mencakup skala *growth mindset*, *self-efficacy*, *intrinsic value*, serta strategi *self-regulated learning* yang terdiri dari *monitoring, effort regulation,* dan *goal setting and planning.* Hasil penelitian menunjukkan bahwa *growth mindset* merupakan prediktor paling kuat terhadap penggunaan strategi *self-regulated learning* dibandingkan *self-efficacy* dan *intrinsic value*. Selain itu, strategi *self-regulated learning* seperti *monitoring* dan *effort regulation* terbukti berkontribusi signifikan terhadap pencapaian belajar bahasa Inggris siswa. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa hubungan antara *growth mindset* dan pencapaian belajar dimediasi oleh penggunaan strategi *self-regulated learning*, khususnya *monitoring* dan *effort regulation*.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terletak pada subjek dan konteks penelitian. Dalam penelitian tersebut, fokus utama adalah pada siswa sekolah dasar di Hong Kong dalam konteks pembelajaran bahasa Inggris sebagai bahasa asing, sedangkan peneliti mengkaji peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah. Meskipun variabel yang digunakan sama, fenomena yang diangkat dan karakteristik partisipan dalam kedua penelitian ini berbeda.

Penelitian keempat dilakukan oleh Lyons dan Bandura (2018) yang berjudul *The Intersection of Mindsets and Self-Regulated Learning*. Penelitian ini merupakan artikel pandangan (*viewpoint article*) yang mengkaji keterkaitan antara dua konsep penting, yaitu *growth mindset* dan *self-regulated learning*, dalam

konteks pengembangan karyawan di lingkungan organisasi. Artikel ini menjelaskan bahwa individu dengan *growth mindset* cenderung menunjukkan karakteristik *self-regulated learning*, seperti menetapkan tujuan pembelajaran, memilih strategi belajar yang efektif, memantau kemajuan, serta merespons umpan balik secara adaptif. Penulis menekankan bahwa *growth mindset* mendorong motivasi untuk belajar dan mengambil tindakan strategis dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan. Artikel ini juga menyoroti pentingnya peran manajer dalam mengenali dan memfasilitasi *growth mindset* serta perilaku *self-regulated learning* melalui pemberian umpan balik yang konstruktif dan pelatihan yang mendukung.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada subjek dan konteks penelitian. Dalam penelitian tersebut, fokus utama adalah pada pengembangan karyawan dalam organisasi, sedangkan peneliti mengkaji peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah. Meskipun variabel yang digunakan sama, fenomena yang diangkat dan karakteristik partisipan dalam kedua penelitian ini berbeda.

Penelitian kelima dilakukan oleh Liza, Farida, Priyambodo, dan Harsono (2022) yang berjudul Hubungan antara *Self-Regulated Learning* dan Konflik Peran pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Negeri Malang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *self-regulated learning* dan konflik peran mahasiswa pengurus unit kegiatan mahasiswa Universitas Negeri Malang serta mengetahui hubungan antara *self-regulated learning* dan konflik peran mahasiswa pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa

Universitas Negeri Malang. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 123 mahasiswa. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* kombinasi antara *cluster random sampling* dan *insidental sampling*. Adapun hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-regulated learning* dan konflik peran mahasiswa pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Negeri Malang, berarti semakin sering melakukan *self-regulated learning* maka semakin jarang mengalami konflik peran pada mahasiswa pengurus UKM Universitas Negeri Malang, dan sebaliknya. Hal ini didasarkan pada hasil uji korelasi *Pearson's product moment* yang memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar -0,207 dengan p 0,022 ($p < 0,05$).

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Dalam penelitian tersebut, konflik peran digunakan sebagai variabel terikat dan *self-regulated learning* digunakan sebagai variabel bebas. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *self-regulated learning* sebagai variabel terikat dan *growth mindset* sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan adalah 123 mahasiswa pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Negeri Malang, sedangkan peneliti menetapkan bahwa subjek penelitian adalah karyawan yang berkuliah di Indonesia.

Penelitian keenam dilakukan oleh Rachmaningtyas dan Khoirunnisa (2022) yang berjudul Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dan *Self-Regulated Learning* pada Mahasiswa Tahun Pertama di Masa Pandemi Covid-19.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial teman sebaya dan *self-regulated learning* pada mahasiswa di masa pandemi Covid-19. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 156 mahasiswa tahun pertama jurusan X angkatan 2020. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana seluruh jumlah anggota populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif korelasional dan teknik analisa yang digunakan adalah teknik korelasi *Product Moment Pearson*. Adapun hasil dari penelitian ini adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial teman sebaya dan *self-regulated learning* pada mahasiswa tahun pertama di masa pandemi Covid-19, berarti semakin tinggi dukungan sosial teman sebaya maka semakin tinggi pula *self-regulated learning* mahasiswa, dan sebaliknya. Hal ini didasarkan pada hasil uji korelasi *Pearson's product moment* yang memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,598 dan nilai p 0,000 < 0,05.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Dalam penelitian tersebut, *self-regulated learning* digunakan sebagai variabel terikat dan dukungan sosial teman sebaya digunakan sebagai variabel bebas. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *self-regulated learning* sebagai variabel terikat dan *growth mindset* sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan adalah 156 mahasiswa tahun pertama jurusan X angkatan 2020 di Universitas Negeri Surabaya (Unesa), sedangkan peneliti menetapkan bahwa subjek penelitian adalah karyawan yang berkuliah di Indonesia.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Dent dan Koenka (2015) yang berjudul *The Relation Between Self-Regulated Learning and Academic Achievement Across Childhood and Adolescence: A Meta-Analysis*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi hubungan antara pencapaian akademik dan dua komponen utama *self-regulated learning*, yaitu proses metakognitif dan penggunaan strategi kognitif pada siswa sekolah dasar dan menengah. Penelitian ini menggunakan dua meta-analisis yang mengintegrasikan temuan-temuan sebelumnya terkait kedua komponen tersebut. Subjek penelitian berasal dari studi-studi sebelumnya yang dilakukan pada siswa di Amerika Serikat dan Kanada. Hasil meta-analisis menunjukkan korelasi yang kecil namun signifikan antara proses metakognitif (r = 0,20) dan strategi kognitif (r = 0,11) dengan pencapaian akademik, dengan variasi sistematis berdasarkan moderasi seperti proses atau strategi spesifik, mata pelajaran, tingkat kelas, jenis ukuran *self-regulated learning*, dan jenis ukuran pencapaian akademik. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi pembelajaran yang teratur sendiri memainkan peran penting dalam mendukung pencapaian akademik, khususnya melalui penggunaan proses metakognitif yang lebih kuat dibandingkan strategi kognitif.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel, subjek, lokasi dan metode penelitian. Dalam penelitian tersebut, pencapaian akademik digunakan sebagai variabel terikat dan komponen *self-regulated learning* (proses metakognitif dan strategi kognitif) digunakan sebagai variabel bebas. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *self-regulated learning* sebagai variabel terikat dan *growth mindset*

sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan mencakup siswa sekolah dasar dan menengah di Amerika Serikat dan Kanada, sedangkan peneliti menetapkan bahwa subjek penelitian adalah karyawan yang berkuliah di Indonesia. Lalu metode penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut adalah penelitian meta analisis, sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh Puspitasari, Gunawan, dan Dwijayanthy (2024) yang berjudul Peran *Growth Mindset* terhadap *Career Adaptability* Mahasiswa di Jawa Barat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *growth mindset* terhadap *career adaptability* mahasiswa. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 119 mahasiswa dari berbagai universitas di Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *accidental sampling*. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini adalah terdapat kontribusi *growth mindset* terhadap *career adaptability* mahasiswa sebesar 16,4%, dengan kontribusi terbesar pada aspek *curiosity* (16,9%) dan terendah pada aspek *concern* (8,7%). Hal ini menunjukkan bahwa mahasiswa dengan *growth mindset* cenderung lebih terbuka terhadap eksplorasi karir mereka di masa depan.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Dalam penelitian tersebut, *career adaptability* digunakan sebagai variabel terikat dan *growth mindset* digunakan sebagai variabel bebas. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *self-*

regulated learning sebagai variabel terikat dan *growth mindset* sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan adalah 119 mahasiswa dari berbagai universitas di Jawa Barat, sedangkan peneliti menetapkan bahwa subjek penelitian adalah karyawan yang berkuliah di Indonesia.

Penelitian kesembilan dilakukan oleh Ramadhani, Khotimah, dan Taufiqurrahman (2023) yang berjudul Apakah *Growth Mindset* Mampu Mempengaruhi *Grit* Akademik pada Mahasiswa yang Aktif Berorganisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* akademik pada mahasiswa yang aktif berorganisasi. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 100 mahasiswa yang aktif berorganisasi di Kota Malang, baik organisasi di dalam maupun di luar kampus. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan metode yang digunakan dalam pengambilan sampel yaitu *purposive sampling*. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dan teknik analisa yang digunakan adalah uji regresi linear sederhana. Adapun hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh *growth mindset* terhadap *grit* akademik pada mahasiswa yang aktif berorganisasi, yaitu sebesar 81,4%. Hal ini didasarkan pada hasil uji hipotesis yang memperlihatkan bahwa koefisien korelasi sebesar 0,902, koefisien determinasi (R *Square*) sebesar 0,814, dan nilai p 0,000 < 0,05.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu variabel, subjek, dan lokasi penelitian. Dalam penelitian tersebut, *grit* digunakan sebagai variabel terikat dan *growth mindset* digunakan sebagai variabel bebas. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *self-regulated learning*

sebagai variabel terikat dan *growth mindset* sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan adalah 100 mahasiswa yang aktif berorganisasi di Kota Malang, baik organisasi di dalam maupun di luar kampus, sedangkan peneliti menetapkan bahwa subjek penelitian adalah karyawan yang berkuliah di Indonesia.

Penelitian kesepuluh dilakukan oleh Rhew, Piro, Goolkasian, dan Cosentino (2018) yang berjudul *The Effects of a Growth Mindset on Self-Efficacy and Motivation*. Tujuan penelitian ini untuk menyelidiki apakah intervensi *growth mindset* dapat meningkatkan efikasi diri (*self-efficacy*) dan motivasi siswa pendidikan khusus remaja di bidang membaca. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini melibatkan siswa kelas 6, 7, dan 8 yang menerima layanan pendidikan khusus dengan total 68 siswa yang dibagi menjadi kelompok perlakuan dan kelompok kontrol. Metode penelitian yang digunakan adalah kuasi-eksperimental dengan desain *pretest-posttes*t, menggunakan instrumen *Reader Self-Perception Scale 2nd Edition* (RSPS-2) dan *Motivation for Reading Questionnaire* (MRQ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi *growth mindset* secara signifikan meningkatkan motivasi membaca siswa kelompok perlakuan dibandingkan kelompok kontrol, namun tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap efikasi diri mereka dalam membaca. Hal ini berdasarkan analisis statistik menggunakan *t-test* untuk MRQ dan MANOVA untuk RSPS-2, di mana hasil posttest MRQ menunjukkan perbedaan signifikan antara kedua kelompok ($p < 0,001$), sementara hasil RSPS-2 tidak menunjukkan perbedaan signifikan.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah pada variabel, subjek, lokasi dan fokus penelitian. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah *growth mindset* sebagai perlakuan dan efikasi diri serta motivasi sebagai variabel terikat. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan *self-regulated learning* sebagai variabel terikat dan *growth mindset* sebagai variabel bebas. Selain itu, dalam penelitian tersebut subjek yang digunakan adalah siswa pendidikan khusus di Amerika Serikat, sedangkan peneliti menetapkan bahwa subjek penelitian adalah karyawan yang berkuliah di Indonesia.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada, peneliti belum menemukan penelitian yang secara khusus membahas peran *growth mindset* terhadap *self-regulated learning* pada karyawan yang berkuliah, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Meskipun demikian, terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas variabel *growth mindset* dan *self-regulated learning*, dengan fokus permasalahan dan karakteristik partisipan yang berbeda dari penelitian ini. Dengan demikian, penelitian ini dapat dianggap sebagai kontribusi baru dalam bidang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Alhadi, S., & Supriyanto, A. (2017). Self-Regulated Learning Concept: Student Learning Progress. In Seminar Nasional Bimbingan Konseling Universitas Ahmad Dahlan (Vol. 2, pp. 160-165).

Amba, J. (2019). Mindset Therapy. Jawa Tengah: Caesar Media Pustaka.

Arum, A. S. S., & Konradus, N. (2022). Pengaruh Self Regulated Learning Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Kuliah Daring Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan Dan Kedokteran*, *1*(2), 1-8.

Ayuni, A. Q., & Khoirunnisa, R. N. (2021). Perbedaan komitmen organisasi ditinjau berdasarkan masa kerja pada karyawan. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *8*(1), 84-98.

Azwar, S. (2019). Penyusunan Skala Psikologis. Yogyakarta : Pustaka Belajar.

Bai, B., & Wang, J. (2023). The Role of Growth Mindset, Self-Efficacy and Intrinsic Value in Self-Regulated Learning and English Language Learning Achievements. Language Teaching Research, 27(1), 207-228.

Bai, B., Zhang, J., & Wang, J. (2025). Mindset Profiles and Their Relationship with Self-Regulated Learning Strategy Use and English Learning Achievement: The Predictive Role of Environmental Factors. System, 129, 103592.

Boekaerts, M. (1999). Self-Regulated Learning: Where We are Today. International Journal of Educational Research, 31(6), 445-457.

Butler, D. L., & Winne, P. H. (1995). Feedback and self-regulated learning: A theoretical synthesis. *Review of educational research*, *65*(3), 245-281.

Chrisantiana, T. G., & Sembiring, T. (2017). Pengaruh Growth dan Fixed Mindset terhadap Grit pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas â€ œXâ€ Bandung. Humanitas (Jurnal Psikologi), 1(2), 133-146.

Clark, I. (2012). Formative assessment: Assessment is for self-regulated learning. *Educational psychology review*, *24*(2), 205-249.

Cobb Jr, R. (2003). The Relationship between Self-Regulated Learning Behaviors and Academic Performance in Web-Based Courses.

Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan generasi emas Indonesia tahun 2045 Melalui Pendidikan Berkualitas. Jurnal Edik Informatika Penelitian Bidang Komputer Sains Dan Pendidikan Informatika, 3(2), 73-87.

Dent, A. L., & Koenka, A. C. (2016). The Relation between Self-Regulated Learning and Academic Achievement across Childhood and Adolescence: A Meta-Analysis. Educational Psychology Review, 28, 425-474.

Dweck, C. S. (2006). Mindset: The New Psychology of Success. Random House.

Dweck, C. S. (2007). Boosting Achievement with Messages that Motivate. Education Canada, 47(2), 6-10.

Edunitas. (2025). Kelas Online Program Kuliah Karyawan adalah Solusi Alternatif Pendidikan Indonesia. Diakses pada 12 Juni 2025, melalui https://edunitas.com/edunews/detail/kelas-online-program-kuliah-karyawan/

Felix, T., Marpaung, W., & El Akmal, M. (2019). Peranan kecerdasan emosional pada pemilihan strategi coping pada mahasiswa yang bekerja. Persona: Jurnal Psikologi Indonesia, 8(1), 39-56.

Ferdiawan, R. P., Raharjo, S. T., & Rachim, H. A. (2020). Coping Strategi pada Mahasiswa yang Bekerja. Prosiding Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat, 7(1), 199.

Hariadi, L., Putri, S. A. P., & Sunaryono, J. (2021). Hubungan antara Growth Mindset dengan Grit pada Mahasiswa Unaki yang Telah Bekerja. IMAGE, 1(2).

Hertel, S., & Karlen, Y. (2021). Implicit Theories of Self-Regulated Learning: Interplay with Students' Achievement Goals, Learning Strategies, and Metacognition. British Journal of Educational Psychology, 91(3), 972-996.

Hertel, S., Reschke, K., & Karlen, Y. (2024). Are Profiles of Self-Regulated Learning and Intelligence Mindsets Related to Students' Self-Regulated Learning and Achievement?. Learning and Instruction, 90, 101850.

Hiunata, C., & Linda, L. (2019). Academic Buoyancy Pada Mahasiswa Yang Bekerja Dan Tidak Bekerja Di Jakarta. Psibernetika, 11(2).

Hochanadel, A., & Finamore, D. (2015). Fixed and Growth Mindset in Education and How Grit Helps Students Persist in The Face of Adversity. Journal of International Education Research, 11(1), 47-50.

Istiqama, N., Musawwir, M., & Nurhikmah, N. (2023). Gambaran self regulated learning pada mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Bosowa. *Jurnal Psikologi Karakter*, *3*(2), 568-574.

Jiang, Y., Liu, H., Yao, Y., Li, Q., & Li, Y. (2023). The Positive Effects of Growth Mindset on Students' Intention Toward Self-Regulated Learning during The COVID-19 Pandemic: A PLS-SEM Approach. Sustainability, 15(3), 2180.

Junaidi, N., Silvia, A., & Susanti, D. (2018). Pengaruh motivasi memasuki dunia kerja dan prestasi belajar terhadap kesiapan kerja mahasiswa jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi Universitas Negeri Padang. Jurnal Ecogen, 1(2), 408-415.

Karos, K. A., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Self-regulated learning dan stres akademik pada mahasiswa. *Jurnal Sublimapsi e-ISSN*, *2*(3), 200-211.

Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia & Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. (2014). *Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI) 2014*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI & BPS RI.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2014). *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 124 Tahun 2014 tentang Rumpun, Pohon, dan Cabang Ilmu Pengetahuan dan Teknologi untuk Pembentukan Lembaga Akreditasi Mandiri*. Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1655.

Khadijah, S., Dhanty, K. F., Sambas, R. A., & Salianto, S. (2024). Gambaran Tingkat Stress Akademik Mahasiswa yang Bekerja Paruh Waktu di Universitas X. Jurnal Kesehatan Tambusai, 5(2), 3626-3633.

Kusworo, G. Z., Putri, S. A. P., & Permitasari, I. R. A. (2024). Grit dan Growth Mindset dengan Prestasi Akademik Matematika Siswa Luar Pulau Jawa. *Jurnal Sublimapsi*, *5*(3), 348-355.

Limeri, L. B., Carter, N. T., Choe, J., Harper, H. G., Martin, H. R., Benton, A., & Dolan, E. L. (2020). Growing a Growth Mindset: Characterizing How and Why Undergraduate Students' Mindsets Change. International Journal of STEM Education, 7, 1-19.

Liza, N., Farida, I. A., Priyambodo, A. B., & Harsono, Y. T. (2022). Hubungan antara Self Regulated Learning dan Konflik Peran pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Universitas Negeri Malang. Flourishing Journal, 2(4), 257-266.

Lusi, R. A. (2021). Penyesuaian diri mahasiswa yang kuliah sambil bekerja. MediaPsi, 7(1), 5-16.

Lyons, P., & Bandura, R. (2018). The Intersection of Mindsets and Self-Regulated Learning. Development and Learning in Organizations: An International Journal, 32(2), 1-4.

Mardelina, E., & Muhson, A. (2017). Mahasiswa Bekerja dan Dampaknya pada Aktivitas Belajar dan Prestasi Akademik. Jurnal Economia, 13(2), 201-209.

Mawati, I., & Primanita, R. Y. (2024). Kontribusi Growth Mindset Terhadap Grit Pada Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi. *Edu Sociata: Jurnal Pendidikan Sosiologi*, *7*(1), 221-228.

Mayshita, A., Anggarani, F. K., & Agustina, L. S. S. (2023). Hubungan Antara Growth Mindset Dan Grit Akademik Pada Mahasiswa Bekerja The Correlation between Growth Mindset and Academic Grit in Working College Students. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candrajiwa*, *8*(1), 34-43.

Mekari Talenta. (2025). Aturan Lengkap Jam Kerja Karyawan Terbaru Menurut Depnaker. Diakses pada 12 Juli 2025, melalui https://www.talenta.co/blog/penjelasan-lengkap-aturan-jam-kerja-karyawan-terbaru-menurut-depnaker/

Panelewen, S. L., & Tiatri, S. (2024). Eksplorasi Growth Mindset dan Self-Regulated Learning pada Kalangan Mahasiswa Magang: Perspektif Penelitian dan Implikasi untuk Pengembangan Mahasiswa. J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah, 4(1), 2090-2098.

Paris, S. G., & Newman, R. S. (1990). Development Aspects of Self-Regulated Learning. Educational Psychologist, 25(1), 87-102.

Paris, S. G., & Paris, A. H. (2003). Classroom Applications of Research on Self-Regulated Learning. In *Educational Psychology* (pp. 89-101). Routledge.

Pasaribu, B., Ahman, A., Muhtadi, H. F., Diba, S. F., Anggara, N., & Kanti, W. (2024). Kesalahan Umum dalam Analisis Data: Data Normal dan Tidak Normal. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *7*(3), 2413-2418.

Pintrich, P. R., & De Groot, E. V. (1990). Motivational and Self-Regulated Learning Components of Classroom Academic Performance. Journal of Educational Psychology, 82(1), 33.

Puspitasari, I., Gunawan, G., & Dwijayanthy, M. (2024). Peran Growth Mindset terhadap Career Adaptability Mahasiswa di Jawa Barat. Humanitas (Jurnal Psikologi), 8(1), 29-46.

Putri, P. S., Amanda, N., & Pramudhita, N. O. (2020). Mahasiswa Kelas Karyawan Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia: Sebuah Studi Mengenai

Hubungan antara Self-Efficacy dengan Student Engagement. Jurnal Ilmiah Psikologi (JIPSI), 2(1), 31-38.

Putri, P. R. A., & Rustika, I. M. (2016). Hubungan antara Self Regulated Learning dan Kelekatan Remaja Awal terhadap Ibu dengan Prestasi Belajar Siswa SMP N 6 Denpasar Putu Riana Artyanti Putri dan I Made Rustika. *Jurnal Psikologi Udayana*, *3*(1), 54-63.

Rachmaningtyas, A. T., & Khoirunnisa, R. N. (2022). Hubungan antara Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Self-Regulated Learning pada Mahasiswa Tahun Pertama di Masa Pandemi Covid-19. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 9(1), 34-45.

Rahmawati, D., Hasanah, M., & Amelasasih, P. (2023). Self Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja. Al-Ihath: Jurnal Bimbingan dan Konseling Islam, 3(2), 107-135.

Ramadhani, S., Khotimah, H., & Taufiqurrahman, T. (2023). Apakah Growth Mindset Mampu Mempengaruhi Grit Akademik Pada Mahasiswa Yang Aktif Berorganisasi?. In Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF) (Vol. 7, pp. 4049-4057).

Rhew, E., Piro, J. S., Goolkasian, P., & Cosentino, P. (2018). The Effects of A Growth Mindset on Self-Efficacy and Motivation. Cogent Education, 5(1), 1492337.

Safri, H. (2019). Manajemen sumber daya manusia global terhadap tinjauan uu nomor 13 tahun 2003. Informatika, 7(1), 1-16.

Santoso, F. A., & Dwiastuti, I. (2023). Growth Mindset and Self-Regulated Learning in College Students. Jurnal Sains Psikologi, 12(1).

Santrock, J. W. (2011). Life-Span Development: Perkembangan Masa Hidup, Edisi Ketigabelas, Jilid 2. Jakarta: Erlangga.

Sembiring, T. (2017). Konstruksi Alat Ukur Mindset. Humanitas (Jurnal Psikologi), 1(1).

Setyawan, W., & Wulandari, S. (2020). Perilaku Manajemen Keuangan Mahasiswa Kelas Karyawan Di Cikarang. Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis.

Sholihah, M. W., Purnomosidi, F., & Ernawati, S. (2024). Gambaran Penerimaan Diri pada Mahasiswa Kelas Reguler dan Kelas Karyawan Universitas Sahid Surakarta yang Bekerja. Jurnal Psikologi Revolusioner, 8(12).

Simanungkalit, E. F. B., Manu, R. E. R., Bili, A. C. B., & Loe, A. P. (2021). Hubungan antara motivasi dan self-regulated learning siswa selama pembelajaran jarak Jauh di kota kupang. *Haumeni Journal of Education*, *1*(2), 44-48.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta.

Susianita, R. A., & Riani, L. P. (2024). Pendidikan sebagai kunci utama dalam mempersiapkan generasi muda ke dunia kerja di era globalisasi. Prosiding Pendidikan Ekonomi, 1-12.

Suwarso, S. (2018). Dampak kuliah sambil bekerja terhadap indeks prestasi mahasiswa perguruan tinggi negeri dan swasta di Kabupaten Jember tahun 2017. Relasi: Jurnal Ekonomi, 14(2), 15-27.

Tempo. (2024). 13 Kampus yang Buka Program Kuliah Kelas Karyawan. Diakses pada 12 September 2025, melalui https://www.tempo.co/politik/13-kampus-yang-buka-program-kuliah-kelas-karyawan--41098

Vinahapsari, C. A., & Rosita, R. (2020). Pelatihan manajemen waktu pada stres akademik karyawan penuh waktu. Jurnal Bisnis Darmajaya, 6(1), 20-28.

Wahyukencana, D. A., & Utami, N. I. (2024). Growth Mindset dan Efikasi Diri Akademik pada Mahasiswa. *Jurnal Ilmiah Edukatif*, *10*(1), 18-28.

Wijaya, C., Siregar, N. I., & Hidayat, H. (2020). Hubungan antara Self Efficacy dengan Self Regulated Learning pada Mahasiswa yang Bekerja di Universitas Medan Area. Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA, 12(1), 83-91.

Yahya, Z., & Hidayati, F. (2018). Analisis Pengembangan Karir Karyawan Pada PT. BFI Finance Tbk Pekanbaru. Jurnal Al-Iqtishad, 9, 1-21.

Yan, V. X., Thai, K. P., & Bjork, R. A. (2014). Habits and beliefs that guide self-regulated learning: Do they vary with mindset?. Journal of Applied Research in Memory and Cognition, 3(3), 140-152.

Yeager, D. S., & Dweck, C. S. (2012). Mindsets that promote resilience: When students believe that personal characteristics can be developed. *Educational psychologist*, *47*(4), 302-314.

Zimmerman, B. J. (1986). Becoming a self-regulated learner: Which are the key subprocesses?. *Contemporary educational psychology*, *11*(4), 307-313.

Zimmerman, B. J. (1989). A Social Cognitive View of Self Regulated Learning. Journal of Educational Psychology, 81.