**HUBUNGAN ANTARA *GROWTH MINDSET* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN DI PT. BAWANA HUTAMA**

***RELATIONSHIP BETWEEN GROWTH MINDSET AND WORK ENGAGEMENT FOR EMPLOYEES OF PT. BAWANA HUTAMA***

**Jeremia Rima Aditya1, Dr. Alimatus Sahrah,M.M., M.Si.2**

12Universitas Mercubuana Yogyakarta

12jeremiaaditya2@gmail.com, alinumby@gmail.com

**Abstrak**

Bisnis di bidang kontruksi atau hunian sudah semakin kompetitif sehingga perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yaitu karyawan yang menanamkan *work engagement* dalam dirinya untuk menjalankan pekerjaan, sehingga bersedia memberikan dedikasi terbesar mencapai kesuksesan. Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *work engagement*, salah satunya faktor dominan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *growth mindset*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *growth mindset* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bawana Hutama. Subjek penelitian sebanyak 42 karyawan yang telah bekerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data menggunakan Skala *Work Engagement* dan Skala *Growth Mindset*. Hasil koefisien reliabilitas Alpha pada Skala *Work Engagement* sebesar 0.950 dan Skala *Growth Mindset* sebesar 0.954. Analisis data penelitian menggunakan teknik korelasi *product moment*. Hasil koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.643 (p < 0.000), sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara *growth mindset* dengan *work engagement*. Sumbangan efektif yang diberikan *growth mindset* kepada *work engagement* sebesar 41.3%.

**Kata Kunci**: *work engagement*, *growth mindset*, karyawan

***Abstract***

*Businesses in the construction or residential sector are increasingly competitive, so companies are required to have human resources, namely employees who instill work engagement in themselves to carry out work, so they are willing to give the greatest dedication to achieve success. Many factors influence the occurrence of work engagement, one of which is the dominant factor used in this study is the growth mindset. This study aims to determine the relationship between growth mindset and work engagement in employees of PT. Bawana Hutama. The research subjects were 42 employees who had worked for at least 1 years. The data collection method uses the Work Engagement Scale and the Growth Mindset Scale. The results of the Alpha reliability coefficient on the Work Engagement Scale are 0.950 and the Growth Mindset Scale is 0.954. Analysis of research data using the product moment correlation technique. The result of the correlation coefficient (rxy) is 0.643 (p < 0.000), so the hypothesis in this study can be accepted. This means that there is a significant positive relationship between growth mindset and work engagement. The effective contribution given by the growth mindset to work engagement is 41.3%.*

***Keywords****: work engagement, growth mindset, employees*

**PENDAHULUAN**

Bisnis properti pada saat ini telah menjadi usaha yang menjanjikan karena bisnis tersebut tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan pribadi namun juga kebutuhan untuk berinvestasi (Forsyth, 2019). Banyak sekali perusahaan dalam bidang properti, salah satunya adalah PT. Bawana Hutama yang berada di Daerah Istimewa Yogyakarta. PT. Bawana Hutama bergerak di bidang properti menyediakan bangunan dengan berbagai jenis desain rumah dan juga desain dapat disesuaikan permintaan konsumennya (PT. Bawana Hutama, 2021).

Keterlibatan ini didapatkan melalui *work engagement* yang terdapat dalam diri karyawan karena *work engagement* membuat karyawan memiliki dedikasi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas secara optimal, lebih fokus mengerjakan tugas, dan mampu menunjukkan performa terbaik untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas.

Aspek-aspek *work engagement* dijelaskan berdasarkan Utrecth *Work Engagement* Scales (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004), yaitu *vigor* (semangat) merupakan aspek yang mempresentasikan energi seseorang yang besar. *Dedication* (dedikasi) merupakan aspek yang mempresentasikan identifikasi diri seseorang terhadap pekerjaannya dengan penuh makna. *Absorption* (penghayatan) merupakan aspek yang mempresentasikan perasaan seseorang yang tenggelam secara total terhadap pekerjaan.

Riset Dale Carnegie Indonesia (2017) yang menyertakan 1.200 karyawan menunjukkan bahwa hanya 25% karyawan yang *engaged,* 9% *disengaged*, dan 66% *partially-engaged*. Steven dan Prihatsanti (2017) yang mengungkapkan kategori *work engagement* pada karyawan yaitu 22% dengan kategori sangat tinggi, 72% tinggi, dan 6% rendah.

Harapannya seseorang memiliki *work engagement* karena hadirnya *work engagement* dapat membuat seseorang memberikan kemampuan untuk menciptakan perasaan positif, dapat mengidentifikasikan antara dirinya dengan pekerjaan yang terikat secara emosional serta memiliki kemampuan untuk melakukan berbagai macam tugas secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *work engagement* menurut Tress (2017) yaitu *growth mindset* (pola pikir berkembang), *purpose in live* (tujuan hidup), *compensation* (kompensasi), *environmental mastery* (penguasaan lingkungan). Dari faktor-faktor tersebut maka peneliti memilih *growth mindset* sebagai variabel bebas dalam penelitian ini. Pemilihan faktor tersebut karena menurut Campbell (2019) menjelaskan bahwa seseorang yang memiliki *growth mindset* akan berpikir bahwa setiap tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan secara optimal jika dibarengi dengan usaha meskipun belum pernah mengerjakan tugas yang seperti saat ini, sehingga seseorang akan terus berusaha untuk mendapatkan hasil yang terbaik dengan menunjukkan *work engagagement* melalui performa kerja terbaik, dedikasi, dan tenggelam oleh pekerjaan yang menunjukkan fokus pada kesuksesan diri serta perusahaan.

Dennis (2016) menjelaskan *growth mindset* sebagai pola pikir bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk dikelola dengan sebaik-baiknya sebagai bentuk proses mencapai keberhasilan. Seseorang yang memiliki *growth mindset* akan senantiasa percaya bahwa setiap kerja keras tidak akan mengkhianati hasil dan untuk mencapai tujuan memerlukan usaha kerja untuk menggapainya, sehingga seseorang akan bersedia menunjukkan *work* *engagement*-nya dengan lebih berkonsentrasi saat bekerja, senang menjalani pekerjaan, dan terciptanya komitmen untuk tetap berada di perusahaan sebagai warga organisasi yang baik (Hancock, 2011). Dessler (2012) menyatakan ketika seseorang tidak memiliki *growth mindset* maka seseorang akan berpikir bahwa ketika dirinya tidak berhasil menggapai tujuan maka merasa bahwa dirinya tidak berbakat dan percaya jika pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara optimal dengan orang yang berbakat saja, sehingga seseorang sulit menunjukkan *engaged* yang membuat kinerjanya semakin menurun dan tidak ada usaha keras untuk melebihi harapan perusahaan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *growth mindset* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bawana Hutama. Semakin tinggi *growth mindset* maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala. skala adalah suatu alat ukur untuk mengetahui atau mengungkap konstrak psikologis dengan pernyataan dalam skala berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku, serta bertujuan untuk merangsang subjek agar dapat mengungkapkan keadaan diri yang tidak disadarinya. Skala penelitian ini menggunakan skala model Likert. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini adalah teknik korelasi *Product Moment* (*pearson correlation*) yang dikembangkan oleh Karl Pearson (Sugiyono, 2016). Hadi (2015) menjelaskan bahwa teknik korelasi (*pearson correlation*) digunakan untuk menetapkan hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas dengan variabel terikat, jika diperoleh korelasi yang signifikan berarti ada hubungan antara variabel satu dengan variabel lain. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bawana Hutama dengan karakteristik sudah bekerja minimal satu tahun. Pemilihan minimal sudah satu tahun bekerja ini karena Ranupandojo (2002) berpendapat bahwa seseorang yang sudah bekerja lebih dari satu tahun dikatakan telah memahami prosedur dan mengetahui yang dirasakan dari jenis pekerjaannya sehingga mampu memahami tugas-tugas suatu pekerjaan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Firdaus (2021) yaitu terdapat korelasi positif antara *growth mindset* dengan *work engagement.* Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa adanya *growth mindset* dapat mengubah pikiran seseorang untuk terus maju dan semakin berkembang dalam menguasai segala tugas. Pikiran berkembang akan memberikan energi pada karyawan untuk menunjukkan *work engagement* sebagai pencapaian tujuan. Penelitian Zeng, dkk. (2019) menjelaskan bahwa terdapat hubungana antara *growth mindset* dengan *work engagement.* Lebih lanjut, *growth mindset* yang tinggi akan mengubah pola pikir seseorang jauh lebih berkembang sehingga bersedia memberikan *work engagement* sebagai semangat dan dedikasi atas pola pikir maju untuk sukses. Jika *growth mindset* semakin rendah maka *work engagement* seseorang mudah mengalami *disengagaed* karena tidak mampu berpikir untuk kesuksesannya.

**KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima karena dilihat dari koefisien korelasi (rxy) sebesar 0.643 (p = 0.000). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *growth mindset* dengan *work engagement* pada karyawan PT. Bawana Hutama. Artinya, semakin tinggi *growth mindset* maka karyawan akan menunjukkan pola pikir berkembang seperti walaupun dirinya dihadapkan tugas-tugas yang berat namun seseorang dapat mengerjakannya dengan baik jika berusaha, sehingga pikiran tersebut membuat karyawan lebih *engaged* menjalani pekerjaan melalui semangat, dedikasi, dan memberikan hasil kerja terbaik. Sebaliknya, semakin rendah *growth mindset* membuat seseorang berpikir bahwa tugas yang rumit tidak dapat dikerjakan secara optimal jika dirinya tidak memiliki bakat dan sulit memutuskan tindakan yang tepat dalam menyelesaikan tugas yang menantang, sehingga pola pikir tidak berkembang membuat seseorang *disengaged* yang menjadikannya sulit berkonsentrasi saat bekerja serta hilangnya antusias dalam mencapai kesuksesan.

Hasil penelitian ini juga menunjukan koefesien determinasi (R²) sebesar 0.413. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *growth mindset* memberikan sumbangan sebesar 41.3% terhadap variabel *work engagement.* Sisanya 58.7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

.

**DAFTAR PUSTAKA**

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

Azeem, M.F., Rubina., & Paracha, A.T (2013). Connecting training and development with employee engagement: How does it matter?. *World Applied Sciences Journal*, 28(5), 696-703.

Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas Edisi Keempat.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Baudewijns, C., Gerards, R., & Grip, A. (2015). *New ways of working and work engagement.* The Netherlands Maastricht University.

Borman, W.C., Ilgen, D.R., & Klimoski, R.J. (2003). *Industrial and Organizational Psychology*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.

Burrows, S. (2013). *Vision mindset grit how to stand up when life paralyzes you*. US : Pearhouse Press.

Campbell, A. (2019). *Effects of gr ects of growth and fix owth and fixed mindset on leaders' beha ed mindset on leaders' behavior during vior during interpersonal interactions.* Theses and Dissertations: The Graziadio Business School Pepperdine University.

Charlotte C.M. (2020). *The growth mindset: how to use mind mapping and visual maps for business success + develop emotional intelligence through mindfulness and mindful practice paperback.* US: Independently published.

Dennis, K.S. (2016). Cultivating a Growth Mindset for Effective Adaptation in Today’s Dynamic Workplace. *International Journal on Lifelong Education and Leadership*, 2(2), 1-11.

Dessler, G. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Dweck, C. (2016). *Mindset: Mengubah pola berpikir untuk perubahan besar dalam hidup anda*. Tangerang Selatan : BACA.

Firdaus, Y.F. (2021). *Pengaruh grit dan growth mindset terhadap work engagement pada karyawan perusahaan akuisisi*. Diakses tanggal 01 November 2021 dari <http://digilib.uinsgd.ac.id/40408/>.

Forsyth, P. (2019). *Winning Business in the Property Sector*. US: CRC Press.

Gani, J., & Amalia, M. (2015). *Alat Analisis Data: Aplikasi Statistik Untuk Penelitian Bidang Ekonomi dan Sosial.* Yogyakarta: Andi Offset.

Hadi, S. (2015). *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Halvorson, G.H., Cox, C., & Rock, D. (2016). *Organizational growth mindset*. Diakses tanggal 18 Agustus 2021 dari <https://membership.neuroleadership.com/material/organizational-growth-mindset-vol-6/>.

Hancock, P.A. (2011). *Human mental workload*. Amsterdam, Netherlands: Elsevier Science.

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.

Hutama. R.B. (2021). *About PT. Bawana Hutama Properti*. Diakses tanggal 18 Agustus 2021 dari <https://www.lamudi.co.id/pt-bawana-hutama-properti-agn/>.

Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2017). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*, 38, 792–812.

Kuok, A.C.H., & Taorminab, R.J. (2017). Work engagement: evolution of the concept and a new inventory. *Psychological Thought*, 10(2), 262–287.

Macey, W. H., Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Society for Industrial and Organizational Psychology*, 1(1). 3-30.

Meschke, S. (2021). *Employee loyalty: Intercultural comparison of european and east asian approaches*. Germany: Springer International Publishing.

Morgan, S. (2017). Success Through Mindset. Yogyakarta : Andi Offset Octavia, E., & Nugraha, S.P. (2013). Hubungan antara adversity quotient dan work-study conflict pada mahasiswa yang bekerja. *Jurnal Psikologi Integratif*, 1(1), 44 – 51.

Nugroho, B.Y. (2020). *Hubungan antara work-life balance dengan work engagement pada anggota Sabhara Polda DIY.* Diakses tanggal 18 Agustus 2021 dari <https://library.mercubuana-yogya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=25717>.

Ravikumar, T. (2013). Employee Engagement in the selected Manufacturing and InformationTechnology companies in Bengaluru. *Asian Journal of Management*, 9(1), 302-306.

Ranupandojo, H. & Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.

Riset Dale Carnegie. (2017). Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan. Diakses tanggal 18 Agustus 2021 dari <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/>.

Roberts, D. R., & Davenport, T. O. (2002). *Job engagement: Why it’s important and how to improve it.* Wiley Periodical, Inc

Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. (2004). *The drivers of employee engagement report 408*. Brington: Institude for Employement Studies.

Rothbard, N.P., & Pati. S.V. (2011). *Being there: Work engagement and positive organizational scholarship.* New York: Oxford University Press.

Schmidt, F. (2004). *Workplace well-being in the public sector – a review of the literature and the road a head. Public service human resources management agency of canada.* Ottawa: PSHRMA.

Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Uwes, utrecht work engagement scale preliminary manual version 1.1.* Netherland: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University.