

Growth mindset dan Happiness at Work pada Karyawan Fresh graduate: Studi Fenomenologi di Yogyakarta

Fauzan Ramadhan^{1*}, Farida Harahap²

^{1,2}Fakultas Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : fauzanramadhan657@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 07 Juli, 2026

Page: 3248-3256

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i7.3208>

Article History:

Received: Mei 21, 2026

Revised: Juni 25, 2026

Accepted: Juli 16, 2026

Abstract : This study explores and describes growth mindset experiences among fresh graduate employees in Yogyakarta and their relationship with perceived happiness at work. It employed a qualitative approach with a transcendental phenomenological design. Participants were three fresh graduate employees in Yogyakarta, selected through purposive sampling with at least six months' service. Data were collected through semi-structured in-depth interviews and documentation, then analysed using Moustakas' stages. The findings identified four main themes: adapting to role transitions, personal development through work experience, optimism about personal capability, and enthusiasm and resilience when facing challenges. The sense of comfort repeatedly expressed by all participants appeared to function as a subjective indicator of happiness at work, developing alongside stronger beliefs in their abilities, although each followed a different pathway. The study indicates that growth mindset and happiness at work among fresh graduates shape each other reciprocally through personal interpretations of failure and workplace challenges, rather than through a linear causal relationship. These findings enrich industrial and organisational psychology literature by offering a phenomenological perspective that complements existing quantitative evidence.

Keywords: Growth Mindset, Happiness at Work, Fresh Graduate, Phenomenology, Career Transition

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi dan mendeskripsikan pengalaman *growth mindset* pada karyawan *fresh graduate* di Yogyakarta serta kaitannya dengan *happiness at work* yang dirasakan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi transendental. Partisipan berjumlah tiga karyawan *fresh graduate* di Yogyakarta yang dipilih melalui *purposive sampling* dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam semi-terstruktur dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan tahapan Moustakas. Hasil penelitian mengidentifikasi empat tema utama pengalaman *growth mindset*, yaitu adaptasi terhadap transisi peran, perkembangan diri melalui pengalaman kerja, optimisme terhadap kemampuan diri, serta antusiasme dan resiliensi terhadap tantangan. Rasa nyaman yang berulang kali diungkapkan ketiga partisipan tampak berfungsi sebagai penanda subjektif *happiness at work*, yang berkembang berbarengan dengan penguatan keyakinan atas kemampuan diri, meskipun jalur pencapaiannya berbeda antarpartisipan. Penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* dan

happiness at work pada *fresh graduate* saling membentuk secara resiprokak melalui proses pemaknaan personal terhadap kegagalan dan tantangan kerja, bukan melalui hubungan sebab-akibat yang linear. Temuan ini memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi dengan perspektif fenomenologis yang melengkapi temuan kuantitatif yang telah ada.

Kata Kunci: *Growth Mindset, Happiness at Work, Fresh Graduate*, Fenomenologi, Transisi Kerja.

PENDAHULUAN

Transisi dari dunia pendidikan tinggi menuju dunia kerja merupakan fase krusial yang tidak jarang menimbulkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan bagi lulusan baru atau dikenal *fresh graduate*. Banyak lulusan perguruan tinggi yang mendapatkan nilai bagus, namun mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan pengetahuan tersebut ke dalam konteks pekerjaan nyata. Kesulitan ini muncul dari kesenjangan keterampilan yang signifikan, karena lembaga pendidikan sering menekankan pengetahuan teoritis daripada keterampilan praktis. Akibatnya, lulusan sering kekurangan kompetensi penting seperti berpikir kritis, kerja tim, komunikasi, dan penggunaan teknologi dinamis, yang sangat penting di tempat kerja (Ardhana et al., 2025; Pudyanti & Pham, 2023).

Beberapa studi mengemukakan bahwa setelah menempuh pendidikan yang panjang, *fresh graduate* cenderung memiliki ekspektasi tinggi terhadap penghargaan atas usaha yang telah mereka lakukan. Ketika ekspektasi tersebut tidak terpenuhi, kepuasan kerja yang rendah dapat mendorong terjadinya *turnover*, baik berpindah ke pekerjaan lain maupun keluar dari status bekerja menjadi pengangguran (Cox, 2024; Serhan, 2016; Telezhkina et al., 2017). Secara global, fenomena *job hopping* pada generasi muda turut menjadi perhatian. Penelitian yang dilakukan Iftikhar et al. (2025) melaporkan bahwa rata-rata masa kerja pekerja Generasi Z hanya sekitar dua pertiga dari masa kerja generasi sebelumnya, yang mengindikasikan bahwa perilaku *job hopping* kini menjadi hal yang lazim, dengan Generasi Z sebagai kelompok profesional yang paling cenderung berpindah pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan studi juga mencatat bahwa Generasi Z memiliki kemungkinan tiga kali lebih besar untuk berganti pekerjaan dibandingkan generasi lain, dengan sebagian besar telah memegang banyak pekerjaan dalam waktu singkat (Westover, 2024).

Isu ini relevan secara empiris di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS, 2025) mencatat Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) lulusan D4, S1, S2, dan S3 per Agustus 2025 mencapai 5,39 persen, dengan tingkat pengangguran pada kelompok usia muda 15–24 tahun bahkan mencapai 16,36 persen (Indraini, 2026). Pada tingkat lokal, Dinas Sosial, Tenaga Kerja, dan Transmigrasi Kota Yogyakarta mencatat 2.323 pencari kerja yang belum terserap pada 2024, termasuk 141 lulusan S1, meskipun secara agregat Tingkat Pengangguran Terbuka Daerah Istimewa Yogyakarta tergolong relatif rendah dibanding rata-rata nasional (Pangaribowo, 2025). Adanya kesenjangan antara ketersediaan lulusan dan penyerapan tenaga kerja ini menegaskan pentingnya memahami bagaimana *fresh graduate*, khususnya di kota dengan populasi lulusan perguruan tinggi setinggi Yogyakarta memaknai dan menavigasi proses adaptasi kerja mereka.

Namun demikian, kesenjangan antara harapan dan realitas kerja tersebut tidak dialami secara seragam oleh setiap individu, melainkan sangat dipengaruhi oleh bagaimana masing-masing karyawan memaknai dan merespons tantangan yang dihadapinya. Kondisi ini menempatkan pola pikir atau *mind set* karyawan sebagai salah satu faktor penting yang memengaruhi bagaimana individu memaknai dan menjalani transisi tersebut. Dweck (2006) membedakan dua orientasi pola pikir dalam skala yang berlawanan. *Fixed mindset*, yaitu keyakinan bahwa kemampuan individu bersifat tetap. Sementara itu, *growth mindset*, yaitu keyakinan bahwa kualitas dasar seseorang dapat dikembangkan melalui usaha dan proses belajar (Ó Sioradain et al., 2019). *Growth mindset* diyakini berperan dalam membentuk ketahanan

psikologis individu ketika menghadapi tantangan di lingkungan kerja baru, termasuk pada *fresh graduate* yang tengah beradaptasi dengan identitas profesionalnya (Kusumawati et al., 2025).

Selain *growth mindset*, konsep *happiness at work* juga menjadi perhatian penting dalam kajian psikologi industri dan organisasi. A & Banerji (2022) mengonseptualisasikan *happiness at work* sebagai konstruk sikap yang tersusun dari tiga dimensi yaitu kepuasan kerja komitmen afektif terhadap organisasi, dan keterikatan kerja. Pryce-Jones (2010) menambahkan bahwa kebahagiaan kerja berperan sebagai sikap yang membantu individu meningkatkan performa dan mencapai potensi diri secara lebih maksimal, khususnya melalui kemampuan menyadari sekaligus menghadapi kesulitan dan kemudahan dalam bekerja. Kebahagiaan yang dirasakan karyawan dipandang penting tidak hanya bagi kesejahteraan individu, tetapi juga bagi keberlangsungan organisasi (Singh et al., 2023; Surya et al., 2025). Kedua konsep *growth mindset* dan *happiness at work* diyakini saling berkaitan. Individu yang memiliki *growth mindset* cenderung memaknai kesulitan atau kegagalan di tempat kerja sebagai tantangan yang dapat diatasi melalui usaha, bukan sebagai bukti keterbatasan diri yang bersifat tetap. Cara pandang semacam ini berpotensi mendorong munculnya sikap kerja yang lebih positif baik dalam bentuk kepuasan, keterikatan, maupun komitmen terhadap organisasi yang pada akhirnya berkontribusi terhadap kebahagiaan kerja yang dirasakan (Zingoni, 2022). Dengan demikian, *growth mindset* berpotensi menjadi salah satu sumber daya psikologis yang mendukung terbentuknya *happiness at work*, khususnya bagi *fresh graduate* yang tengah beradaptasi dengan tuntutan dan tekanan baru di dunia kerja.

Beberapa penelitian terdahulu banyak mengaitkan *growth mindset* dengan hasil kerja yang bisa diukur secara jelas, seperti performa dan daya tahan karyawan dalam menghadapi tekanan kerja. Studi oleh Aurellia et al. (2024) menemukan bahwa *growth mindset* berpengaruh signifikan terhadap *employee resilience* pada karyawan unit *Foods* PT X. Kusumawati et al. (2025) dalam penelitian mengemukakan bahwa individu dengan *growth mindset* lebih mampu beradaptasi dengan perubahan, meningkatkan kreativitas, dan mempertahankan motivasi kerja. Hasil ini selaras dengan studi yang dilkaskan oleh Siu et al. (2025) bahwa *mindset* pertumbuhan berperan penting dalam meningkatkan ketahanan dan kesejahteraan kerja karyawan di tengah tekanan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa *mindset* pertumbuhan tentang diri, yang mencerminkan keyakinan akan kemampuan untuk mengembangkan kemampuan pribadi, berhubungan dengan tingkat gejala kesehatan mental yang lebih rendah melalui peningkatan ketahanan pribadi.

Meskipun hubungan antara *growth mindset* dan luaran kerja telah banyak diteliti, sebagian besar studi terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif-korelasional dan berfokus pada variabel yang bersifat organisasional seperti *resilience* atau performa, bukan pada pengalaman subjektif *happiness at work*. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengeksplorasi bagaimana *fresh graduate* di Indonesia, khususnya di konteks kota pendidikan seperti Yogyakarta, memaknai pengalaman *growth mindset* mereka dalam kaitannya dengan kebahagiaan kerja secara mendalam dan kontekstual masih terbatas. Pendekatan kuantitatif yang dominan dalam literatur sejauh ini belum mampu menangkap dinamika pemaknaan personal di balik angka-angka korelasi tersebut. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan menggunakan pendekatan fenomenologi untuk mengeksplorasi secara mendalam bagaimana *growth mindset* dialami dan dimaknai oleh karyawan *fresh graduate* dalam kaitannya dengan *happiness at work*, suatu sudut pandang yang belum banyak diangkat dalam literatur yang umumnya bersifat kuantitatif-korelasional. Penelitian ini juga memberikan kontribusi kontekstual dengan mengambil setting Yogyakarta, kota dengan populasi lulusan perguruan tinggi yang tinggi namun tetap menghadapi tantangan penyerapan tenaga kerja lulusan baru.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan pengalaman *growth mindset* pada karyawan *fresh graduate* di Yogyakarta serta kaitannya dengan *happiness at work* yang mereka rasakan. Penelitian ini diharapkan memperkaya literatur psikologi industri dan organisasi dengan perspektif fenomenologis yang melengkapi temuan-temuan kuantitatif yang telah ada. Selain itu, diharapkan penelitian dapat menjadi masukan bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan pola pikir dan kesejahteraan psikologis karyawan baru, khususnya pada tahap awal transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi transendental, yang bertujuan untuk memahami dan mendeskripsikan esensi pengalaman subjektif partisipan terkait *growth mindset* dan *happiness at work*. Pendekatan ini dipilih karena penelitian ini berfokus pada bagaimana individu memaknai pengalamannya secara mendalam, bukan pada pengujian hubungan antarvariabel secara statistik. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah tiga orang karyawan *fresh graduate* yang berdomisili dan bekerja di Yogyakarta. Kriteria inklusi partisipan meliputi karyawan bekerja di Yogyakarta dan lama waktu kerja minimal enam bulan. Pemilihan partisipan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu penentuan partisipan berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Jumlah tiga partisipan dipandang memadai untuk desain fenomenologi, mengingat fokus penelitian ini adalah kedalaman pemaknaan pengalaman, bukan generalisasi statistik ke populasi yang lebih luas.

Pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik, yaitu wawancara mendalam dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara tatap muka langsung dengan setiap partisipan untuk memperoleh data yang lengkap dan mendalam mengenai pengalaman mereka. Wawancara menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur, di mana pertanyaan disusun berdasarkan tema penelitian namun tetap memberikan ruang bagi partisipan untuk mengembangkan jawabannya secara bebas dan naratif. Peneliti berupaya membangun *rappor*t dengan partisipan guna mengurangi kesan formal selama proses wawancara berlangsung, sehingga partisipan merasa nyaman untuk mengungkapkan pengalamannya secara terbuka. Wawancara dilakukan selama tiga hari dimana, satu jam sesi per partisipan, dan metode perekaman data yang digunakan adalah audio recording. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung berupa catatan observasi yang diperoleh dari lokasi penelitian. Data dokumentasi ini digunakan sebagai data pelengkap untuk memperkuat dan mengonfirmasi temuan dari hasil wawancara terkait pengalaman *growth mindset* dan *happiness at work* pada partisipan. Penelitian ini menggunakan kriteria kredibilitas melalui *member checking* untuk menjamin keabsahan data.

Sebelum dan selama proses pengumpulan data, peneliti melakukan *epoche* atau *bracketing*, yaitu upaya menyisihkan asumsi, pengalaman pribadi, dan pengetahuan teoretis sebelumnya mengenai *growth mindset* dan *happiness at work*, agar interpretasi terhadap pengalaman partisipan dapat dilakukan seobjektif mungkin dan tidak bias oleh perspektif pribadi peneliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi berdasarkan Moustakas (1994, dalam Creswell, 2013), dengan tahapan: (1) Peneliti memulai dengan *epoche*, yaitu mendeskripsikan secara menyeluruh pengalaman pribadinya terkait fenomena yang diteliti untuk menyisihkan asumsi awal; (2) Peneliti mengidentifikasi pernyataan-pernyataan penting dari hasil wawancara mengenai bagaimana partisipan memahami topik penelitian, dengan memperlakukan setiap pernyataan bernilai setara dan menghindari pengulangan maupun tumpang tindih; (3) Pernyataan-pernyataan tersebut dikelompokkan ke dalam unit-unit bermakna dan dirinci menjadi deskripsi tekstural yang menggambarkan pengalaman partisipan lengkap dengan contoh spesifik. (4) Peneliti melakukan variasi imajinatif, yaitu merefleksikan berbagai kemungkinan makna melalui perspektif yang divergen untuk menyusun deskripsi struktural mengenai bagaimana fenomena tersebut dialami oleh partisipan. (5) Penyusunan deskripsi gabungan yang mengintegrasikan deskripsi tekstural dan struktural ke dalam satu penjelasan menyeluruh mengenai makna dan esensi pengalaman partisipan terkait *growth mindset* dan *happiness at work*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik dan Konteks Partisipan

Penelitian ini melibatkan tiga partisipan karyawan *fresh graduate* yang bekerja dan berdomisili di Yogyakarta yaitu S1, S2, S3. Berdasarkan hasil wawancara mendalam, ditemukan bahwa ketiga partisipan memiliki pengalaman transisi dari dunia perkuliahan ke dunia kerja yang beragam, namun menunjukkan pola pemaknaan yang dapat dikelompokkan ke dalam empat tema utama terkait *growth mindset*, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Tema dan Sub-Tema Hasil Analisis Fenomenologi

Tema	Deskripsi	Subjek yang Merepresentasikan
Adaptasi terhadap Transisi Peran	Perubahan identitas dari mahasiswa menjadi karyawan yang menuntut penyesuaian diri	S1, S2, S3
Perkembangan Diri melalui Pengalaman Kerja	Pergeseran dari pemahaman teoretis ke kemampuan praktis dan kemandirian	S2, S3
Optimisme terhadap Kemampuan Diri	Keyakinan bahwa keterampilan dan sifat dapat terus berkembang melalui pekerjaan	S1, S2, S3
Antusiasme dan Resiliensi terhadap Tantangan	Pemaknaan kegagalan dan kritik sebagai sarana pembelajaran, bukan ancaman	S1, S2, S3

Adaptasi terhadap Transisi Peran

Berdasarkan hasil wawancara, ditemukan bahwa ketiga subjek menggambarkan proses masuk ke dunia kerja sebagai peralihan yang menuntut penyesuaian diri secara signifikan. S1 menyatakan bahwa transisi dari peran mahasiswa menjadi karyawan mengharuskannya beradaptasi dengan baik terhadap lingkungan baru. S2 turut menegaskan pengalaman serupa, namun lebih menonjolkan aspek *survival* dalam menjalani tanggung jawab hidup yang baru:

"Perkembangan di dalam diri saya setelah bekerja jika dibandingkan dengan saya saat masih berkuliah itu saya merasa bahwa diri saya itu sudah dapat melakukan berbagai macam hal yang bisa saya lakukan sendiri" (S2, baris 34–35).

Lebih lanjut, S3 menekankan pergeseran dari pemahaman yang sifatnya teoretis semasa kuliah menuju tuntutan praktis di dunia kerja:

"Saya merasa banyak sekali yang berkembang di diri saya karena saat di bangku perkuliahan saya hanya menerapkan teori-teori saja dan belum ada gambaran untuk praktiknya setelah saya bekerja" (S3, baris 30–36).

Perkembangan Diri melalui Pengalaman Kerja

Hasil wawancara juga mengungkapkan bahwa ketiga subjek melaporkan adanya rasa nyaman yang berkembang seiring waktu, meski melalui jalur yang berbeda-beda. S1 merasakan ketenangan yang konsisten sejak awal memasuki dunia kerja. S2 sebaliknya mengalami kesenjangan awal terkait perbedaan usia dan generasi di lingkungan kerja, sebelum akhirnya mencapai penerimaan:

"Sebenarnya tidak terlalu membuat saya nyaman karena lingkungannya sendiri tidak sesuai dengan apa yang saya bayangkan, namun ada pemikiran-pemikiran bahwa kita tidak bisa untuk fokus pada kenyamanan kita saat kita memiliki kewajiban" (S2, baris 49–56).

S3 memaknai dunia kerja sebagai sumber rasa ingin tahu yang mendorong evaluasi diri berkelanjutan, sejalan dengan temuan bahwa perkembangan diri subjek pertama dibangun dari kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki, sementara subjek kedua berfokus pada pemenuhan kebutuhan diri sebagai tolok ukur kemajuan, dan subjek ketiga menekankan pengalaman sebagai sumber utama perkembangan dirinya:

"Ketika mulai bekerja saya percaya skill atau bakat yang saya miliki akan berkembang karena percaya kita membagi skill ataupun bakat kita di mana pun itu, di tempat kerja ataupun di"

tempat lainnya, yang penting skill itu kita asah, skill yang kita miliki ataupun bakat itu akan berkembang" (S3, baris 61–69).

Optimisme terhadap Kemampuan Diri

Dari data wawancara, tampak bahwa ketiga subjek menunjukkan keyakinan bahwa kemampuan dan karakter pribadi mereka terus berkembang melalui pekerjaan, dan perkembangan ini dimaknai berkaitan erat dengan rasa nyaman yang dirasakan. S1 mengaitkan langsung antara berkembangnya kemampuan dengan rasa nyaman dan penemuan *passion*:

"Saya saat itu [merasakan] kenyamanan karena menurut saya saya nyaman ketika skill dan kemampuan sifat yang baik itu berkembang, berarti disitulah saya rasa memang passion saya di situ" (S1, baris 80–85).

Lebih lanjut, S2 memaknai perkembangan sekecil apa pun sebagai hal yang patut disyukuri, serta menjelaskan hubungan timbal balik antara kemampuan dan kenyamanan:

"Skill, kemampuan, dan sifat itu bisa berkembang. Apakah iya? Saya [rasa] ketiga hal tersebut jika berkembang itu akan membuat kenyamanan dalam bekerja, karena jika kita memiliki skill, kemampuan, maupun sifat yang baik dalam pekerjaan dan kita bisa menyesuaikan dengan kebutuhan di pekerjaan, maka rasa nyaman itu akan muncul dengan sendirinya... ketiga hal tersebut berbanding lurus, saat rasa nyaman itu [dan] ketiga hal tersebut berkembang, rasa nyaman juga berkembang" (S2, baris 101–116).

S3 menghubungkan perkembangan kemampuan dengan pemahaman profesionalisme dan penilaian sosial yang lebih matang:

"Kemampuan dan sifat yang saya miliki setelah bekerja ya berkembang, saya jadi lebih [mampu] menilai orang, kemudian saya juga lebih memahami bagaimana bersikap profesional di [tempat] pekerjaan" (S3, baris 76–86).

Antusiasme dan Resiliensi terhadap Tantangan

Temuan dari hasil wawancara menunjukkan bahwa ketiga subjek memaknai tantangan dan kegagalan kerja sebagai dorongan pengembangan diri, bukan sebagai ancaman terhadap harga diri. S1 memandang pengorbanan dalam bekerja sebagai konsekuensi logis dari tujuan yang telah ditetapkan, serta menerima kritik sebagai umpan balik konstruktif:

"Saya sangat menerima apa pun bentuk kritik atau saran dari teman-teman sebaya tersebut karena menurut saya itu adalah sebuah feedback... demi untuk memperbaiki kesalahan diri saya sendiri ketika ada di dunia kerja" (S1, baris 320–330).

Sementara itu, S2 memaknai kegagalan sebagai sarana refleksi dan pengembangan diri:

"Kegagalan menurut saya bisa menjadi sebuah pengembangan diri jika kita merefleksikan apa yang membuat kita gagal... jika kita mengalami kegagalan dan kita tidak memperbaikinya, itu memang akan menjadi ancaman untuk karier kita sendiri" (S2, baris 184–197).

S3 menunjukkan orientasi eksploratif terhadap tantangan, sekaligus kehati-hatian dalam menilai relasi sosial di tempat kerja:

"Saya betul, usaha dan kerja keras salah satu cara untuk melampaui batas diri kita untuk berkembang lagi... sometimes beberapa waktu kita bukannya tidak mau untuk bekerja keras atau usaha, namun kita biasanya takut untuk bergerak lebih, itu karena kita belum pernah mencoba hal tersebut" (S3, baris 217–228).

Secara keseluruhan, pengalaman ketiga partisipan menunjukkan bahwa *growth mindset* pada karyawan fresh *graduate* di Yogyakarta terbentuk melalui proses adaptasi terhadap transisi peran, yang kemudian berkembang menjadi keyakinan atas kemampuan diri dan sikap terbuka terhadap tantangan maupun kegagalan. Rasa nyaman atau kenyamanan yang berulang kali muncul dalam pernyataan ketiga subjek tampak berfungsi sebagai penanda subjektif dari kondisi psikologis positif di tempat kerja, meskipun jalur pencapaiannya berbeda antar-subjek seperti S1 melalui ketenangan yang konsisten sejak awal, S2 melalui proses penerimaan atas kesenjangan awal, dan S3 melalui rasa ingin tahu dan eksplorasi.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *growth mindset* pada ketiga partisipan termanifestasi melalui empat pola yang saling terkait yaitu adaptasi peran, perkembangan diri, optimisme kemampuan, dan resiliensi terhadap tantangan. Pola ini sejalan dengan konseptualisasi Kusumawati et al. (2025) bahwa individu dengan orientasi *growth mindset* memandang kemampuan sebagai sesuatu yang dapat dikembangkan melalui usaha, bukan sebagai sifat bawaan yang tetap. Secara khusus, cara ketiga subjek memaknai kegagalan dan kritik sebagai bahan evaluasi diri sebagaimana dijelaskan temuan di atas merupakan indikator kuat dari orientasi *growth mindset*, karena individu dengan *fixed mindset* cenderung memaknai kegagalan sebagai ancaman terhadap harga diri, bukan peluang belajar (Afandi, 2022; Davis & Persellin, 2017).

Sehubungan dengan *happiness at work*, temuan penelitian ini secara konsisten menunjukkan bahwa rasa nyaman muncul berbarengan dengan berkembangnya kemampuan dan penerimaan terhadap tantangan kerja sebagaimana tampak eksplisit dalam pernyataan S2 bahwa "rasa nyaman... berbanding lurus" dengan berkembangnya skill, kemampuan, dan sifat. Pola ini selaras dengan salah satu dimensi *happiness at work* yang dijelaskan Karuna Sri et al. (2024) bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan positif individu terhadap pekerjaannya. Meski demikian, perlu dicatat bahwa data penelitian ini lebih banyak menangkap dimensi kepuasan kerja dan keterikatan yang tampak dari antusiasme subjek terhadap tantangan dan pengembangan diri dibandingkan dimensi komitmen afektif organisasi, yang relatif tidak muncul eksplisit dalam pernyataan ketiga subjek. Hal ini mengindikasikan bahwa *happiness at work* pada fresh *graduate* dalam penelitian ini lebih banyak bersumber dari pengalaman personal terhadap perkembangan diri, ketimbang dari ikatan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sebuah temuan yang relevan mengingat karakteristik generasi ini yang cenderung memiliki masa kerja lebih singkat dan orientasi karier yang lebih individual (Iftikhar et al., 2025; Westover, 2024).

Dibandingkan dengan studi Aurellia (2024) yang menemukan bahwa *growth mindset* berpengaruh signifikan terhadap *employee resilience* secara kuantitatif, penelitian ini memperkaya temuan tersebut dengan menunjukkan bagaimana proses tersebut dialami secara subjektif yakni melalui pemaknaan personal terhadap kegagalan, kritik, dan tantangan kerja sebagai sarana pembelajaran yang secara substansi merepresentasikan bentuk resiliensi psikologis pada level pengalaman individual. Temuan ini juga memperluas gagasan Adeastra et al. (2025) mengenai kebahagiaan kerja sebagai sikap yang membantu individu menyadari sekaligus menghadapi kesulitan dalam bekerja. Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya terkait dengan kepuasan kerja, tetapi juga melibatkan hubungan baik dengan rekan kerja dan pengakuan dari lingkungan kerja, yang semuanya berkontribusi pada kemampuan individu untuk mengatasi tantangan di tempat kerja. Ketiga subjek dalam penelitian ini secara konsisten menunjukkan pola pemaknaan tantangan sebagai peluang, bukan hambatan, yang sejalan dengan gagasan tersebut.

Meskipun demikian, penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Pertama, Jumlah partisipan yang kecil dan konteks tunggal di Yogyakarta membatasi transferabilitas temuan ke konteks kerja atau budaya lain. Kedua, data bersifat retrospektif dan self-report tanpa triangulasi dari rekan kerja atau atasan, sehingga rentan terhadap bias memori dan social desirability terutama karena subjek yang kini merasa nyaman berpotensi merekonstruksi narasi transisi mereka secara lebih positif. Ketiga, urutan adaptasi–keyakinan–kenyamanan yang dibahas merupakan rekonstruksi interpretatif peneliti atas narasi retrospektif, bukan temuan longitudinal, sehingga arah pengaruh antara *growth mindset* dan *happiness at work* tidak dapat dipastikan bersifat kausal.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman *growth mindset* pada karyawan *fresh graduate* di Yogyakarta terbentuk melalui empat pola yang saling terkait adaptasi terhadap transisi peran, perkembangan diri melalui pengalaman kerja, optimisme terhadap kemampuan diri, serta antusiasme dan resiliensi terhadap tantangan yang secara konsisten berkaitan dengan *happiness at work* melalui rasa nyaman yang dimaknai partisipan sebagai indikator subjektif kesejahteraan kerja mereka, meskipun jalur pencapaiannya berbeda antarindividu. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk mengeksplorasi dan mendeskripsikan pengalaman *growth mindset* serta kaitannya dengan *happiness at work* pada *fresh graduate* tercapai, dengan temuan bahwa keduanya bukan berhubungan secara linear-kausal, melainkan saling membentuk melalui proses pemaknaan personal atas kegagalan, kritik, dan tantangan kerja sebagai sarana belajar, bukan ancaman terhadap harga diri.

Oleh karena itu, dari penelitian ini disarankan agar organisasi, khususnya yang banyak merekrut *fresh graduate*, untuk merancang program onboarding yang tidak hanya berorientasi pada transfer keterampilan teknis, tetapi juga memfasilitasi ruang refleksi bagi karyawan baru dalam memaknai kegagalan awal sebagai bagian dari proses belajar, mengingat pemaknaan tersebut yang tampak paling mendasari rasa nyaman mereka. Penelitian ini menyarkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas jumlah dan variasi partisipan lintas kota atau sektor pekerjaan guna menguji transferabilitas pola temuan ini, serta mempertimbangkan desain longitudinal atau multi-metode dengan triangulasi sumber misalnya wawancara rekan kerja atau atasan untuk memverifikasi secara lebih objektif hubungan antara *growth mindset* dan *happiness at work* yang dalam penelitian ini masih bersifat interpretatif berdasarkan narasi retrospektif partisipan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan untuk pihak lainnya yang telah memberi dukungan baik moril maupun materil sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- A, S., & Banerji, R. (2022). Happiness at work, organization citizenship behaviour and workplace diversity: a study on Indian private sector bank employees. *Industrial and Commercial Training*, 54(3), 460–475. <https://doi.org/10.1108/ict-05-2021-0037>
- Adeastra, R. F., Nurhayati, S. R., Putra, R. P., Adeastra, R. F., Nurhayati, S. R., & Putra, R. P. (2025). The Meaning and Determinants of Workplace Happiness among Outsourced Employees: A Phenomenological Study at Indonesian State Universities. *Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 7(2), 152–171. <https://doi.org/10.18326/ijip.v7i2.5120%0A%0A>
- Afandi, Y. (2022). Mindset Health: Embracing Failure as a Paradox of Learning Pedagogy in Higher Education. *Jurnal Teologi Amreta*, 5(2), 35–53. <https://doi.org/10.54345/jta.v5i2.80>
- Ardhana, A. Y. A., Syazeedah, H. N. U., Fitriyaningrum, R. I., & Gunawan, A. (2025). Analisis Ketidakesuaian antara Pendidikan dengan Kebutuhan Dunia Kerja di Indonesia. *Kompeten*, 3(4), 1020–1026. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v3i4.156>
- Aurellia, P., Basaria, D., & Fahlevi, R. (2024). Pengaruh Growth Mindset Terhadap Employee Resilience di Unit Foods PT X. *Psikologi Prima*, 7(1), 41–49. <https://doi.org/10.34012/psychoprime.v7i1.5097>
- Cox, L. (2024). Great expectations: The effect of unmet labor market expectations after higher education on ideology. *American Journal of Political Science*, 68, 1416–1430. <https://doi.org/10.1111/ajps.12836>
- Davis, V., & Persellin, D. C. (2017). Harnessing the Power of Failure in Your Music Classroom: Grit, Growth Mindset, & Greatness. *Southwestern Musician*, 85(7), 68–73. https://digitalcommons.trinity.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1002&context=music_fa_culty

- Iftikhar, G., Maskur, A., Prasetyo, Y., & Sofiah, D. (2025). Job Satisfaction, Work Life Balance, and Trend Job Hopping on Gen Z. *Jurnal Pengabdian Nusantara*, 3(4). <https://doi.org/10.32832/jpn.v3i4.119>
- Indraini, A. (2026, May 6). Generasi Muda Jadi Korban Pengangguran Tertinggi di Usia 15-24. *DetikFinance*. https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-8476912/generasi-muda-jadi-korban-pengangguran-tertinggi-di-usia-15-24#google_vignette
- Karuna Sri, S. G., Srikanth, T. K., & Deepthi, S. T. (2024). An Overview on Employee Well-being and Job Satisfaction: Strategies for Organizational Success. *Indian Scientific Journal Of Research In Engineering And Management*, 8(7), 1–11. <https://doi.org/10.55041/ijsrem36267>
- Kusumawati, D., Nurrohmah, A. D., Finata, P. A., & Rizana, D. (2025). Pengaruh Growth Mindset terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literatur Review. *Jurnal Riset Manajemen*, 3(4), 169–183. <https://doi.org/10.54066/jurma.v3i4.3663>
- Ó Sioradain, D., Carr, M., & Van den Broeck, L. (2019). Mind games: An investigation into the response of Irish engineering students to a mindset intervention. *Zenodo*, 835–842. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14656561>
- Pangaribowo, W. S. (2025, August 15). Ada Lebih dari 2.000 Pengangguran di Yogyakarta, Didominasi Lulusan SMK. *Kompas*. <https://yogyakarta.kompas.com/read/2025/08/15/165506578/ada-lebih-dari-2000-pengangguran-di-yogyakarta-didominasi-lulusan-smk>
- Pudyanti, R. A. A. A., & Pham, T. (2023). A New Framework for Preparing Indonesian Graduates for Employability: A Capitals-Based Approach. *Handbook of Research on Sustainable Career Ecosystems for University Students and Graduates*, 116–135. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-7442-6.ch007>
- Serhan, C. (2016). The Inclusion of Labor Market Conditions in a Proposed Modeling Framework for Fresh Graduates' Retention. *Journal of Research in Business, Economics and Management*, 7(3), 1107–1121. <http://scitecresearch.com/journals/index.php/jrbem/article/view/915>
- Singh, S., Taruna, T., & Sharma, D. K. (2023). Identifying the Antecedents and Outcomes of Happiness at Work. *IGI Global*, 144–154. <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8942-0.ch010>
- Siu, O. L., Yang, Y., Li, A., Wang, H., & Ng, T. K. (2025). Leveraging a Dual-Focused Growth Mindset to Boost Employee Resilience and Work Well-Being: Evidence From a Two-Wave Survey and an Intervention Study. *Stress and Health*, 41(4). <https://doi.org/10.1002/smi.70093>
- Surya, T. M., Utami, R. T., & Sambodja, E. (2025). Employee Happiness dan Produktivitas: Kunci Keberhasilan Manajemen Modern. *Oikonomia: Journal of Management Economics and Accounting*, 3(1), 20–28. <https://doi.org/10.61942/oikonomia.v3i1.495>
- Telezhkina, M., Maksimov, A. G., & Maksimova, N. (2017). *Do students expect any returns on effort applied to studying? An econometric analysis of determinants of the amount of expected wage after graduation*. 200–212. <https://publications.hse.ru/chapters/212984914>
- Westover, J. H. (2024). Younger Generations Want To Change Jobs: Here's How Employers Can Keep Them. *Human Capital Leadership Review*, 15(1). <https://doi.org/10.70175/hclreview.2020.15.1.1>
- Zingoni, M. (2022). A Matter of Mindset: The Benefit of a Growth Mindset After a Career Shock. *Management and Business Research Quarterly*, 23, 31–40. <https://doi.org/10.32038/mbrq.2022.23.03>