

PENGARUH PERCEIVED SOCIAL SUPPORT TERHADAP PERSONAL GROWTH INITIATIVE PADA KARYAWAN

Rifda Alda Ufaira*, Ria Thalia, Dini Darmayanti, Muhammad Shodikul Haq

Departemen Psikologi / Fakultas Kedokteran
Universitas Sriwijaya
Jalan Palembang-Prabumulih, KM 32 Inderalaya, Kabupaten Ogan Ilir, Sumatera Selatan

[*rifdaaldaufaira@fk.unsri.ac.id](mailto:rifdaaldaufaira@fk.unsri.ac.id)

Submitted: 2026-05-24

Published: 2026-06-01

Accepted: 2026-06-01

DOI: 10.24036/jrp.v9.i1.61

Abstract— *This quantitative research with an explanatory design examines the influence of perceived social support on personal growth initiatives in employees. This is motivated by the demands of adapting to change and competition in the industrial world of work, which requires employees to have self-development initiatives. Involving 139 employees in Indonesia (with a minimum of one year of service), selected using a convenience sampling technique. The instruments used were the Personal Growth Initiative Scale-II (PGIS-II) from Robitschek et al. (2012) and the Perceived Social Support Scale from Kuriakose et al. (2019), then analyzed using simple regression (SPSS 24.0). The results showed that perceived social support had a positive and significant effect on personal growth initiatives ($R = 0.328$; $R^2 = 0.108$; $p = 0.000$; $B = 0.637$). This indicates that positive perceptions of superior/coworker support will increase employees' personal growth initiatives (effective contribution 10.8%). These findings imply that organizations need to create a climate of social support to encourage employees to be proactive in self-development.*

Keywords: *perceived social support; personal growth initiatives; employee*

Abstrak— Penelitian kuantitatif dengan desain *explanatory* ini menguji pengaruh *perceived social support* terhadap *personal growth initiative* pada karyawan. Hal ini dilatarbelakangi oleh tuntutan adaptasi terhadap perubahan dan persaingan di dunia industri pekerjaan, yang menuntut karyawan untuk memiliki inisiatif pengembangan diri. Melibatkan 139 karyawan di Indonesia (dengan masa kerja minimal satu tahun), dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Instrumen yang dilibatkan adalah *Personal Growth Initiative Scale-II (PGIS-II)* dari Robitschek, dkk (2012) dan *Perceived Social Support Scale* dari Kuriakose, dkk (2019), lalu dianalisis dengan regresi sederhana (SPSS 24.0). Hasil menunjukkan bahwa *perceived social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *personal growth initiative* ($R = 0,328$; $R^2 = 0,108$; $p = 0,000$; $B = 0,637$). Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi positif terhadap dukungan atasan/rekan kerja akan meningkatkan *personal growth initiative* karyawan (kontribusi efektif 10,8%). Temuan ini mengimplikasikan organisasi untuk menciptakan iklim dukungan sosial guna mendorong karyawan proaktif dalam pengembangan diri.

Kata kunci: persepsi dukungan sosial; inisiatif pertumbuhan pribadi; karyawan

Pendahuluan

Kehadiran era revolusi industri 4.0 dan penerapan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah memicu persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di Indonesia. Di lain sisi, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) masal yang terjadi di berbagai sektor industri menjadi salah satu penyebab utama dari pengangguran terbuka di Indonesia (Javier, 2022; Sadya, 2023). Badan Pusat Statistik (2026) mencatat jumlah pengangguran pada tahun 2025 mencapai sekitar 7,35 juta orang, fenomena yang masih bergulir sejak beberapa tahun sebelumnya. Akibatnya, untuk tetap dapat beradaptasi maupun relevan dengan kondisi, karyawan dituntut untuk mengambil inisiatif proaktif dalam pengembangan diri, bukan hanya mengandalkan kompetensi maupun keterampilan teknis yang ada semata.

Guna menghadapi perubahan dan tantangan yang ada dalam konteks pekerjaan, karyawan harus menunjukkan niat aktif keterlibatan dalam proses pertumbuhan diri mereka sendiri. Gagasan ini ditangkap dalam konstruk *personal growth initiative* menjadi konstruk yang sangat penting. *Personal growth initiative* didefinisikan sebagai pengembangan serangkaian keterampilan kognitif dan perilaku yang sengaja oleh individu untuk meningkatkan kapasitas diri dalam menjalani kehidupannya (Robitschek, dkk, 2012).

Istilah *personal growth initiative* pertama kali digunakan oleh Robitschek (1998), yang berangkat dari teori Ryff dan Keyes (1995) mengenai *psychological well-being*. Salah satu dimensi dari *psychological well-being*, yaitu *personal growth*. *Personal growth* merupakan proses sepanjang hidup dalam mengembangkan kesadaran atas pribadi (*self*), identitas, bakat (*talent*) sebagai modal individu untuk mencapai kualitas hidup dan kinerja terbaik dalam bekerja (Le Cunff, 2019). Robitschek (1998) mengatakan bahwa saat individu fokus pada *personal growth*, itulah yang disebut dengan *personal growth initiative*.

Penelitian kuantitatif mengenai *personal growth initiative* di Indonesia, khususnya pada konteks industri dan organisasi dengan populasi karyawan secara umum masih terbatas. Penelitian terdahulu banyak membahas populasi yang lebih spesifik, seperti Cahyani dan Vierri (2023) yang membahas mengenai *personal growth initiative* dan retensi karyawan, terkhusus pada generasi Z, namun menitikberatkan hanya pada hubungan keduanya. Nugroho (2023) menjelaskan pengaruh *social support* terhadap *woman-inclusive leadership*, namun peran *personal growth initiative* sebagai mediator. Sedangkan, terdapat pula penelitian mengenai *personal growth initiative* pada pekerja

disabilitas (Aprilia, dkk, 2025). Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai *personal growth initiative* lebih banyak berfokus pada populasi mahasiswa atau dalam konteks klinis (Effendy & Widianingtanti, 2020; Salim & Yuliawati, 2021; Mutiasari & Sunawan, 2021). Sementara pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *personal growth initiative* di tempat kerja sangat dibutuhkan.

Salah satu faktor eksternal yang diduga memengaruhi *personal growth initiative* adalah *perceived social support* (Pol & Chandani, 2018). Definisi dari *perceived social support* sendiri, yaitu sebagai persepsi individu terhadap sifat lingkungan sosialnya, sumber daya yang tersedia dalam jaringan sosial, dan kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja (Ilies dkk., 2011). Dukungan ini dapat berasal dari atasan maupun rekan kerja, dan mencakup dukungan emosional, instrumental, informasional, maupun penilaian (*appraisal*).

Berdasarkan *Social Cognitive Theory* dari Bandura (1997), dukungan sosial berfungsi sebagai faktor sosio-struktural yang memengaruhi tujuan dan perilaku individu. Dukungan sosial dapat menjadi faktor pendukung (*facilitator*) yang penting untuk aktivitas yang melibatkan keterampilan dan pembelajaran. Individu yang mempersepsikan adanya dukungan dari lingkungan sekitarnya cenderung lebih percaya diri, sehingga mendorong mereka untuk mengambil inisiatif pengembangan diri (Cai & Lian, 2022).

Penelitian sebelumnya oleh Pol dan Chandani (2018) pada remaja di Mumbai menemukan hubungan signifikan antara *perceived social support* dan *personal growth initiative*. Demikian pula, Cai dan Lian (2022) pada mahasiswa di China melaporkan bahwa dukungan sosial dapat meningkatkan tingkat *personal growth initiative* individu. Namun, kedua penelitian tersebut tidak dilakukan pada konteks tempat kerja. Maka dari itu, penelitian ini hadir untuk menguji pengaruh empiris *perceived social support* terhadap *personal growth initiative* pada karyawan di Indonesia. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang dirumuskan adalah: terdapat pengaruh positif dan signifikan *perceived social support* terhadap *personal growth initiative* pada karyawan.

Metode Penelitian

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini mencakup karyawan yang aktif bekerja minimal satu tahun di suatu organisasi/instansi/perusahaan, yang dapat meliputi segala jenjang/level jabatan, dari staf, manajer tingkat menengah maupun manajer puncak. Gambaran secara lengkap akan diberikan mengenai masing-masing variabel, sehingga didapatkan pandangan yang lebih komprehensif mengenai kepentingan strategis tenaga kerja. Karyawan yang telah bekerja setidaknya selama satu tahun di suatu perusahaan dianggap lebih mampu memahami alur kerja maupun iklim perusahaan tempatnya bekerja.

Pada penelitian ini, subjek berada dalam cakupan populasi yang cukup luas, sehingga tidak memungkinkan untuk melakukan pendataan terhadap seluruh anggota populasi. Berdasarkan penjelasan di atas, pemilihan teknik *sampling* untuk digunakan adalah *non-probability sampling* dengan *convenience sampling*. Metode ini berguna dalam penelitian untuk mencari dan memilih subjek yang telah ada dan sesuai dengan kriteria penelitian dalam populasi. Kriteria utama pemilihan sampel dalam teknik ini adalah memilih subjek yang mudah didapatkan, sesuai dan telah tersedia (Neuman, 2014).

Prosedur

Peneliti mengumpulkan data primer, data yang secara langsung didapatkan dari subjek penelitian melalui pemanfaatan instrumen atau alat ukur yang dirancang untuk menjangkau informasi yang dibutuhkan (Azwar, 2015). Proses pengumpulan data yang dilakukan menggunakan skala psikologis, yaitu skala *Likert* dengan enam pilihan jawaban, yaitu (1) sangat tidak setuju; (2) tidak setuju; (3) agak tidak setuju; (4) agak setuju; (5) setuju; (6) sangat setuju. Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, meliputi *Personal Growth Initiative Scale-II (PGIS-II)* yang disusun oleh Robitschek, dkk (2012) terdiri dari 16 aitem yang disusun berdasarkan empat dimensi (*readiness for change, planfulness, using resources, dan intentional behavior*), serta *Perceived Social Support Scale* yang dikembangkan oleh Kuriakose, dkk (2019), skala unidimensi yang terdiri dari enam aitem *favorable*.

Teknik validitas isi dipilih dalam penelitian ini untuk menguji ketepatan alat ukur. Menurut Azwar (2015), validitas isi mengukur apakah konten skala benar-benar

mewakili konstruk teoretis yang diteliti. Penilaian terhadap relevansi aitem dengan tujuan pengukuran dilakukan oleh peneliti dan juga oleh sejumlah ahli yang kompeten (*expert judgement*). Para ahli tersebut adalah dosen psikologi yang berasal dari perguruan tinggi negeri di Indonesia. Selain melakukan pengujian validitas, dilakukan pula pengujian reliabilitas pada kedua instrumen penelitian. Instrumen *perceived social support* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,887. Sedangkan instrumen *personal growth initiative* memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,882.

Teknik analisis

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana. Metode ini berfungsi untuk menjelaskan sejauh mana variabel independen (*perceived social support*) memengaruhi variabel dependen (*personal growth initiative*), yang diukur melalui koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 yang mendekati 1 mencerminkan besarnya peran variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, sekaligus menandakan bahwa model yang diajukan memiliki kemampuan eksplanasi yang kuat terhadap variabel dependen. Aplikasi yang digunakan untuk melakukan analisis regresi dalam penelitian ini adalah *IBM SPSS 24.0* untuk *Windows*.

Hasil Penelitian

Peneliti mendapatkan hasil data deskripsi dari dua variabel penelitian yang ada, yaitu *personal growth initiative* dan *perceived social support*. Berikut penjabaran hasil deskripsi pada masing-masing variabel:

Tabel 1. Hasil Data Deskriptif

Variabel	Skor Hipotetik				Skor Empiris			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
<i>Personal Growth Initiative</i>	16	96	56	13,33	62	96	80,18	6,96
<i>Perceived Social Support</i>	6	36	21	5	20	36	30,24	3,58

Berdasarkan Tabel 1, nilai mean empiris pada variabel *personal growth initiative* sebesar 80,18, sedangkan mean hipotetiknya sebesar 56. Hasil ini memperlihatkan bahwa rerata empiris tidak melebihi rerata yang diharapkan secara teoritis. Pada variabel *perceived social support* juga menunjukkan hal serupa, yaitu skor mean hipotetik sebesar 36 lebih besar dari skor mean empiris sebesar 30,24. Temuan ini mengindikasikan bahwa *personal growth initiative* secara umum berada tingkatan rerata yang telah diprediksi sebelumnya.

Uji Common Method Bias

Pada penelitian ini dilakukan uji *common method bias* terlebih dahulu untuk mengetahui apakah penelitian ini mengandung bias atau tidak, dengan menggunakan *Harman's Single Factor Test*. Berdasarkan hasil uji *common method bias* yang telah dilakukan, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi bias pada penelitian ini, dikarenakan total varian tidak melebihi 50%, yaitu sebesar 33,30%.

Uji Normalitas

Penelitian ini mengaplikasikan uji *Kolmogorov Smirnov* untuk menguji normalitas data. Distribusi data dianggap normal apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Hasil uji normalitas tersebut dirangkum dalam tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

N	Sig.	Keterangan
139	0,200	Normal

Dari tabel yang disajikan, diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai ini berada di atas 0,05 ($p > 0,05$), yang menegaskan bahwa data penelitian tidak menunjukkan penyimpangan dari distribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan guna menguji apakah hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas bersifat linear. Suatu hubungan dinyatakan linear apabila nilai signifikansi *deviation from linearity* $p > 0,05$. Rangkuman hasil uji linearitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Linearitas

Variabel	Deviation from Linearity		Keterangan
	F	Sig.	
<i>Perceived Social Support - Personal Growth Initiative</i>	1,522	0,113	Linear

Dengan nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,113 ($p > 0,05$), uji linearitas mengonfirmasi hubungan *perceived social support* dan *personal growth initiative* memiliki sifat yang linear. Dengan kata lain, perubahan pada variabel independen diikuti oleh perubahan pada variabel dependen secara konsisten dalam pola garis lurus.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan setelah data penelitian terlebih dahulu diuji guna memenuhi asumsi klasik, yaitu uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa model bebas dari gejala multikolinearitas, yang dibuktikan dengan nilai VIF sebesar 1,000, suatu nilai ideal karena berada di sekitar angka 1. Uji heteroskedastisitas dilihat dari gambar *scatterplot*, yang memiliki varian yang konstan atau tidak memiliki pola tertentu maupun menyebar. Setelah itu, peneliti melanjutkan untuk melakukan uji hipotesis melalui analisis regresi sederhana. Didapatkan nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$), serta nilai $B = 0,637$ (positif), mengonfirmasi *perceived social support* berpengaruh signifikan dan searah atau positif terhadap *personal growth initiative*. Dengan kata lain, semakin tinggi *perceived social support* yang dirasakan, maka *personal growth initiative* karyawan juga cenderung akan meningkat. Lebih lanjut, hasil analisis uji hipotesis dijabarkan berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Sederhana

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of the Estimate
0,328	0,108	0,101	6.594

Nilai R² sebesar 0,108 yang bermakna bahwa variabilitas *personal growth initiative* ditentukan oleh *perceived social support* sebesar 10,8%, sedangkan sisanya sebesar 89,2% dapat ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

Diskusi

Penelitian ini bersifat eksploratif dengan mencoba untuk mengungkapkan hal-hal yang memengaruhi *personal growth initiative* pada karyawan. Fokus tinjauan dalam penelitian ini adalah pada persepsi karyawan terhadap *social support* yang berasal dari rekan kerja maupun atasan di tempat karyawan bekerja, atau dikenal sebagai *perceived social support*. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terlihat bahwa *perceived social support* secara langsung berpengaruh signifikan dan memiliki arah pengaruh positif terhadap *personal growth initiative*.

Berdasarkan *social cognitive theory*, *social support* dilihat sebagai faktor sosial-struktural yang mendukung dan dapat memengaruhi tujuan dan perilaku individu (Luszczynska & Schwarzer, 2015). *Social support* dapat menjadi faktor pendukung bagi individu, mencakup umpan balik positif kepada individu karyawan terkait kinerjanya. Faktor lingkungan seperti *social support* merupakan hal penting untuk sebuah aktivitas atau perilaku yang melibatkan keterampilan maupun untuk belajar lebih cepat.

Hasil ini dapat dijelaskan melalui kerangka *Social Cognitive Theory* (Bandura, 1997), yang menyebutkan bahwa *social support* dipandang sebagai faktor sosial-struktural yang berfungsi sebagai fasilitator atau pendukung bagi individu. *Social support* mencakup umpan balik positif, dorongan verbal, bantuan instrumental, dan informasi yang berguna. Ketika karyawan merasakan bahwa atasan dan rekan kerja peduli terhadap kesejahteraan mereka dan bersedia membantu, mereka mengembangkan keyakinan bahwa mereka mampu mengatasi tantangan dan melakukan perubahan positif dalam diri mereka sendiri. Keyakinan ini selanjutnya mendorong individu karyawan untuk menetapkan tujuan pengembangan diri, merencanakan langkah-langkah konkret, memanfaatkan sumber daya yang tersedia, dan akhirnya bertindak secara terarah, yang merupakan inti dari *personal growth initiative*.

Teori lainnya seperti *Job Demands-Resource Model* dari Bakker dan Demerouti (2007) menjelaskan bahwa *social support* termasuk dalam *job resource* yang penting. Sumber daya pekerjaan ini tidak hanya membantu karyawan dalam mencapai tujuan maupun mengatasi tuntutan pekerjaan, namun juga merangsang dan memfasilitasi pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi mereka. Karyawan yang merasa didukung cenderung tidak merasa takut untuk gagal saat mencoba melakukan

hal-hal baru, sehingga mereka lebih berani mengambil dan menjalankan *personal growth initiative*.

Temuan ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang secara konsisten melaporkan bahwa *perceived social support* berperan dalam meningkatkan *personal growth initiative* (Pol & Chandani, 2018; Kwon & Yang, 2020; Cai & Lian, 2022; V & Simon, 2023). Penelitian di Indonesia, seperti yang dilakukan Laksono dan Saraswati (2024) juga melaporkan *perceived social support* berkontribusi positif dan signifikan sebesar 12% terhadap *personal growth initiative* pada populasi siswa. Penelitian-penelitian tersebut tidak dilakukan pada konteks industri dan organisasi, namun Pol dan Chandani (2018) menyebutkan bahwa penelitiannya dapat dilanjutkan untuk mempelajari *perceived social support* maupun *personal growth initiative* yang terjadi di tempat kerja.

Variasi *personal growth initiative* dapat dijelaskan oleh *perceived social support* yang dihasilkan dalam penelitian sebesar 10,8%, mengindikasikan bahwa variasi yang diberikan oleh variabel independen ini tidak cukup kuat terhadap variabel dependen. Dapat dikatakan bahwa 89,2% sisanya adalah faktor-faktor yang tidak termasuk dalam penelitian ini, yang turut memengaruhi variasi pada *personal growth initiative*. Faktor-faktor lain yang tersebut lebih banyak melibatkan konstruk internal atau individual, seperti *learning goal orientation* (Matsuo, 2019), *person-organization fit*, *work empowerment* (Joo, Park & Lee, 2020), *psychological capital* (Kwon & Yang, 2020). Oleh sebab itu, penelitian ini diharapkan menjadi informasi ataupun penguat tambahan untuk perkembangan penelitian pada variabel *personal growth initiative* untuk menelusuri variabel eksternal lainnya yang mungkin memengaruhi secara lebih signifikan.

Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan dengan tujuan untuk menjelaskan pengaruh antara *perceived social support* terhadap *personal growth initiative*. Penelitian ini mengumpulkan 139 responden karyawan (masa kerja ≥ 1 tahun). Analisis data menyimpulkan adanya pengaruh langsung yang positif antara *perceived social support* dan *personal growth initiative*. Indikasi menunjukkan bahwa semakin tinggi atau kuat dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari lingkungan sosialnya, maka semakin tinggi pula inisiatif mereka untuk secara sadar mengembangkan keterampilan diri.

Keterbatasan dan saran

Masih sedikitnya penelitian yang menyelidiki faktor-faktor eksternal maupun gaya kepemimpinan terhadap *personal growth initiative* (PGI) pada karyawan, khususnya di Indonesia, menjadi dasar bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas kajian serupa guna menemukan determinan eksternal tambahan yang berpotensi memicu PGI. Di samping itu, karena jumlah penelitian tentang dampak PGI dalam konteks industri dan organisasi juga masih terbatas, topik tersebut layak untuk dibahas lebih mendalam di masa mendatang. Melalui penelitian ini pula, organisasi, instansi maupun perusahaan diharapkan untuk mengembangkan *personal growth initiative* karyawan. Dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan juga dapat diperhatikan, karena kerjasama maupun kolaborasi yang baik memungkinkan peningkatan dalam *personal growth initiative* karyawan. Atasan ataupun rekan kerja yang dinilai lebih kompeten dapat membuat program *coaching* atau *mentoring* bersama melibatkan karyawan.

Daftar Pustaka

- Aprilia, N., Dhania, D. R., Mahardayani, I. H., Susanti, R. N., & Ruby, A. C. (2025). Workers with Disabilities Personal Growth Initiative: The Contribution of Family Functioning and Work Empowerment. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 14(1), 134–150.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Dasar-Dasar Psikometrika*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifuddin. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2026). *Statistik Indonesia: Statistical Yearbook of Indonesia 2026*. Indonesia: Badan Pusat Statistik.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. DOI: 10.1108/02683940710733115.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H.Freeman.
- Cahyani, A. D., & Vierri, M. (2023). Hubungan Antara Personal Growth Initiative dan Retensi Karyawan pada Generasi Z. *Jurnal BECOSS (Business Economic, Communication, and Social Sciences)*, 5(3), 217–223.
- Cai, J., & Lian, R. (2022). Social Support and a Sense of Purpose: The Role of Personal Growth Initiative and Academic Self-Efficacy. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-8. DOI: 10.3389/fpsyg.2021.788841.
- Effendy, N., & Widianingtanti, L.T. (2020). Peran Meaning dan Personal Growth Initiative (PGI) pada Pandemi Covid-19 (Tatanan Dunia Baru). *Buletin Psikologi*, 28(2), 166-181. DOI: 10.22146/buletinpsikologi.60210.

- Ilies, R., Johnson, M.D., Judge, T.A., & Keeney, J. (2011). A within-individual study of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 44-64. DOI: 10.1002/job.677.
- Javier, F. (2022). Tingkat Pengangguran Terbuka Agustus 2022 5,86 Persen. [on line]. Diakses pada tanggal 2 Januari dari <https://data.tempo.co/data/1558/tingkat-pengangguran-terbuka-agustus-2022-586-persen>
- Joo, B.K, Park, S., & Lee, S. (2020). Personal growth initiative: the effects of person-organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*, 42(3), 501-517. DOI: 10.1108/IJM-02-2020-0056.
- Kuriakose, V., Sreejesh, S., Wilson, P.R., & Anusree, M.R. (2018). The differential association of workplace conflicts on employee well-being, The moderating role of perceived social support at work. *International Journal of Conflict*, 30(5), 680-705. DOI: 10.1108/IJCMA-05-2018-0063.
- Kwon, B., & Yang, O.K. (2020). The effect of autonomy support and psychological capital on readiness for independent living through personal growth initiative among youth in out-of-home care. *Asian Social Work and Policy Review*. DOI: 10.1111/aswp.12196.
- Laksono, N.A.P., & Saraswati, P. (2024). Perceived Social Support As a Predictor of Personal Growth Initiative in Adolescents. *International Conference of Applied Psychology*. DOI 10.18502/kss.v9i5.15187.
- Le Cunff, A. (2019). *Mindframing: a proposed framework for personal growth*. London: King's College.
- Luszczynska, A., & Schwarzer, R. (2015). Social cognitive theory.
- Matsuo, M. (2019). Empowerment through self-improvement skills: The role of learning goals and personal growth initiative. *Journal of Vocational Behavior*, 115. DOI: 10.1016/j.jvb.2019.05.008.
- Mutiasari, F., & Sunawan. (2021). Hubungan Future Time Perspective Dengan Personal Growth Initiative Mahasiswa. *Jurnal Al-Taujih*, 7(2), 89-96.
- Neuman, W.L. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. New York: Pearson.
- Nugroho, A. S. (2023). The Effect of Social Support on Women-Inclusive Leadership Mediated With Personal Growth Initiative. *RSF Conference Series: Business, Management and Social Sciences*, 3(3), 496-502.
- Pol, S., & Chandani, J. (2018). Relationship between Peer Victimization, Personal Growth Initiative and Perceived Social Support. *The International Journal of Indian Psychology*, 6(3), 104-113. DOI: 10.25215/0603.051.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30(4), 183-198. DOI: 10.1080/07481.
- Robitschek, C., Ashton, M.W., Sperring, C.C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G.C., & Megan A. Thoen. (2012). Development and Psychometric Evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 59(2), 274-287. DOI: 10.1037/a0027310.
- Ryff, C.D., & Keyes, C.L.M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727. DOI: 10.1037/0022-3514.69.4.719.
- Sadya, S. (2023). Sebanyak 25.114 Pekerja Jadi Korban PHK di Indonesia pada 2022. [online]. Diakses pada tanggal 2 Januari 2023 dari <https://dataindonesia.id/sektor-riil/detail/sebanyak-25114-pekerja-jadi-korban-phk-di-indonesia-pada-2022>

- Salim, I.R., & Yuliawati, L. (2021). Bertumbuh dan Mendapat Nilai Bagus? Peran Personal Growth Initiative, Motivasi Ekstrinsik, dan Prokrastinasi Akademik. *Jurnal Psibernetika*. DOI: 10.30813/psibernetika.v14i2.2873.
- V, N.P., & Simon, M.S. (2023). Perceived Social Support, Perceived Stress and Personal Growth Initiative among Young Adults Living Away from Home. *The International Journal of Indian Psychology*, 11(3). DOI: 10.25215/1103.056.