

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Personal Growth Initiative*

1. Pengertian *Personal Growth Initiative*

Robitschek mendefinisikan *personal growth initiative* adalah peningkatan dan pengembangan bakat serta kemampuan secara sadar dalam jangka panjang.¹ keterlibatan individu secara aktif dan disengaja dalam proses mengubah diri. Inisiatif pertumbuhan diri mendorong mahasiswa penyandang disabilitas untuk terus mencari tantangan dan pertumbuhan yang kemudian dapat mengarahkan mereka mencapai tujuan hidup dan pemenuhan pribadi.²

Individu yang memiliki *personal growth* ditandai dengan perasaan mampu dalam melewati tahap-tahap perkembangan secara berkelanjutan, berubah dengan cara efektif untuk menjadi lebih terbuka terhadap pengalaman-

¹ Suresh Makvana Ankit Patel, *The International Journal of Indian Psychology*, 2019.hlm 198

² Ulifa Rahma, "Inisiatif Pertumbuhan Pribadi Dan Kesejahteraan Psikologi: Peran Mediasi Dalam Makna Kehidupan Mahasiswa Penyandang Disabilitas," *WACANA* 16, no. 1 (2024): hlm 1

pengalaman baru, menyadari potensi yang ada dalam dirinya dan dapat terus mengembangkan potensi diri untuk melakukan perbaikan dalam hidupnya setiap waktu, sesuai dengan kapasitas periode perkembangannya.³

Personal growth dapat terjadi sebagai hasil dari proses yang disengaja dan tidak disengaja. Ketika seseorang peduli dengan perubahan diri yang disengaja, bahwa individu secara aktif dan sengaja terlibat dalam proses perubahan diri dalam domain kehidupan apa pun, istilah ini umumnya dikenal sebagai *Personal Growth Initiative*.⁴

Jadi kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu bahwa *personal growth initiative* merupakan kemauan dan keterlibatan aktif yang disengaja pada proses perubahan diri individu dalam bentuk afeksi, kognisi, dan perilaku yang dapat diterapkan pada berbagai bidang kehidupan.

³ Amelia Atika & Novi Andriati, *Minat Belajar Anak Slow Learner* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2023). Hlm 1

⁴ Dadang Sanjaya Atmaja, *Pengembangan Diri* (Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2025). Hlm 81

2. Aspek-Aspek Personal Growth Initiative

Ada empat aspek Personal Growth Initiative, yaitu; kesiapan untuk berubah (*readiness for change*), perencanaan (*planfulness*), penggunaan sumber daya (*using resources*), perilaku intensional (*intentional behaviour*).

- a) Kesiapan untuk berubah (*readiness for change*), yaitu kemampuan individu dalam menilai kesiapan dirinya secara psikologis untuk terlibat dalam proses pengembangan diri. Individu yang memiliki kesiapan untuk berubah akan lebih terbuka terhadap pengalaman baru, menerima kritik dan saran, serta memiliki kesadaran bahwa dirinya perlu berkembang menjadi lebih baik. Kesiapan ini juga menunjukkan adanya motivasi dari dalam diri untuk memperbaiki kekurangan, meningkatkan kemampuan, dan menghadapi tantangan hidup dengan sikap positif. Tanpa kesiapan untuk berubah, proses personal growth akan sulit berjalan karena individu belum memiliki

dorongan kuat untuk melakukan perubahan dalam dirinya.

- b) Perencanaan (*planfulness*), merupakan kemampuan individu untuk membuat strategi dan mengorganisir langkah-langkah perubahan diri secara terarah. Individu yang memiliki perencanaan yang baik mampu menentukan tujuan yang ingin dicapai, menyusun target secara realistis, serta memikirkan cara yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan juga mencerminkan kemampuan dalam mengatur waktu, menentukan prioritas, dan mempersiapkan diri menghadapi hambatan yang mungkin muncul selama proses perkembangan diri. Dengan adanya perencanaan yang matang, individu akan lebih fokus dan konsisten dalam mencapai perubahan positif.
- c) Penggunaan sumber daya (*using resources*), merupakan kemampuan individu untuk mengenali, mencari, dan memanfaatkan sumber daya yang ada di luar dirinya guna mendukung proses perkembangan

diri. Sumber daya tersebut dapat berupa bantuan dari orang lain, seperti keluarga, teman, dosen, guru, maupun konselor, serta sumber daya berupa buku, pelatihan, media digital, dan lingkungan yang mendukung. Individu yang mampu menggunakan sumber daya dengan baik tidak ragu untuk meminta bantuan, mencari informasi baru, dan belajar dari pengalaman orang lain. Hal ini menunjukkan bahwa perkembangan diri tidak hanya dilakukan secara mandiri, tetapi juga melalui dukungan sosial dan lingkungan sekitar.

- d) Perilaku intensional (*intentional behaviour*), yaitu tindakan nyata yang dilakukan individu sebagai tindak lanjut dari rencana perubahan diri yang telah dibuat. Perilaku ini menunjukkan adanya kesungguhan dan komitmen individu dalam mewujudkan tujuan pengembangan dirinya. Individu tidak hanya memiliki keinginan atau rencana untuk berubah, tetapi juga benar-benar melakukan usaha secara konsisten, seperti

belajar keterampilan baru, memperbaiki kebiasaan buruk, meningkatkan disiplin diri, dan aktif mencari pengalaman yang dapat membantu perkembangan dirinya. Perilaku intensional menjadi bukti bahwa proses *personal growth* tidak berhenti pada niat saja, melainkan diwujudkan melalui tindakan nyata dalam kehidupan sehari-hari.⁵

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *personal growth initiative* adalah kemampuan individu untuk secara sadar mengembangkan dirinya melalui kesiapan untuk berubah, kemampuan merencanakan tujuan, memanfaatkan sumber daya yang tersedia, serta melakukan tindakan nyata guna mencapai perubahan diri yang lebih baik.

⁵ Ridha Pradipta Susiswilujeng & Putri Saraswati, "Personal Growth Initiative Sebagai Prediktor Terhadap Prokrastinasi Akademik Pada Mahasiswa," *Jurnal Psikologi Perseptual* 8, no. 2 (2023): 149–67. Hlm 2

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Personal Growth*

Initiative (PGI)

Terdiri dari empat hal utama, yaitu goal achievement, harapan, budaya, dan keyakinan diri. Faktor-faktor tersebut memiliki peranan penting dalam mendorong individu untuk berkembang dan meningkatkan kualitas dirinya secara sadar dan terencana.

a) *Goal Achievement* (Pencapaian Tujuan)

Goal achievement merupakan dorongan dalam diri individu untuk mencapai serta menyelesaikan tujuan hidup yang telah ditetapkan. Individu yang memiliki *personal growth initiative* yang tinggi biasanya memiliki arah hidup yang jelas dan selalu berusaha memperbaiki dirinya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Menurut Robitschek, individu dengan PGI yang baik akan merasa tertantang untuk terus belajar, berkembang, dan bertumbuh ke arah yang lebih baik. Mereka juga cenderung memiliki semangat untuk mencoba hal baru, memperbaiki kekurangan, dan tidak

mudah menyerah ketika menghadapi hambatan. Oleh karena itu, semakin tinggi kemampuan seseorang dalam menetapkan dan mencapai tujuan, maka semakin tinggi pula *personal growth initiative* yang dimilikinya.

b) Harapan (*Hope*)

Harapan merupakan keyakinan individu bahwa dirinya mampu mencapai tujuan yang diinginkan melalui usaha dan strategi tertentu. Dalam konsep *personal growth initiative*, harapan berperan penting karena membantu individu tetap optimis terhadap masa depannya. Harapan tidak hanya berkaitan dengan keinginan mencapai tujuan, tetapi juga kemampuan untuk merencanakan langkah-langkah yang tepat serta motivasi untuk menjalankannya. Individu yang memiliki harapan tinggi biasanya lebih percaya bahwa dirinya dapat berubah menjadi lebih baik. Mereka akan terus berusaha walaupun menghadapi kesulitan, karena memiliki keyakinan bahwa usaha yang dilakukan dapat membawa keberhasilan dan perkembangan diri.

c) Budaya

Budaya menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi proses pengembangan diri individu. Setiap budaya memiliki nilai, norma, dan cara pandang yang berbeda terhadap perkembangan pribadi. Dalam budaya tertentu, pengembangan diri dilakukan demi kepentingan pribadi, sedangkan pada budaya lain pengembangan diri lebih diarahkan untuk keluarga maupun komunitas. Robitschek menjelaskan bahwa *personal growth initiative* dapat ditemukan dalam berbagai budaya, baik budaya individualis maupun kolektivistis. Lingkungan budaya yang mendukung perkembangan diri akan membantu individu menjadi lebih percaya diri, mandiri, serta memiliki motivasi untuk terus berkembang. Sebaliknya, budaya yang kurang mendukung dapat menghambat individu dalam mengembangkan potensinya.

d) Keyakinan Diri (*Self-Efficacy*)

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas dan mencapai keberhasilan. Faktor ini sangat penting dalam *personal growth initiative* karena individu yang percaya pada kemampuannya akan lebih berani menghadapi tantangan dan mengambil keputusan untuk berkembang. Seseorang dengan *self-efficacy* yang tinggi biasanya memiliki rasa percaya diri, optimisme, dan kemampuan menghadapi masalah dengan baik. Mereka yakin bahwa usaha yang dilakukan dapat menghasilkan perubahan positif dalam hidupnya. Sebaliknya, individu dengan keyakinan diri rendah cenderung mudah ragu, takut gagal, dan kurang memiliki motivasi untuk berkembang.⁶

Jadi kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *Personal Growth*

⁶ Anggita Dian Cahyani and Michael Vierri, "Hubungan Antara Personal Growth Initiative Dan Retensi Karyawan Pada Generasi Z," *Business Economic, Communication, and Social Sciences Journal (BECOSS)* 5, no. 3 (2023) Hlm 1

Initiative meliputi pencapaian tujuan (*goal achievement*), harapan (*hope*), budaya, dan keyakinan diri (*self-efficacy*). Keempat faktor tersebut saling berkaitan dalam membantu individu untuk berkembang, meningkatkan potensi diri, serta mencapai kehidupan yang lebih baik.

B. Kematangan Karir

1. Pengertian Kematangan Karir

Menurut Super kematangan karir adalah keberhasilan individu menyelesaikan tugas perkembangan karir yang khas pada tahap perkembangan karir. Kematangan karir ditandai dengan kemampuan merencanakan karir secara tepat yang disertai dengan tindakan-tindakan nyata untuk mencapainya. Individu dikatakan mampu atau siap untuk membuat keputusan karir jika pengetahuan yang dimilikinya untuk membuat keputusan karir akan lebih mudah dicapai ketika individu memiliki kematangan karir

dan mampu memanfaatkan layanan bimbingan dan konseling yang diperoleh.⁷

Super (1983) menyarankan bahwa istilah yang lebih tepat untuk merujuk pada kematangan karier setelah masa remaja adalah adaptabilitas karier. Menurut Super, adaptabilitas karier mencakup lima elemen:

- a. Kemampuan untuk belajar dari pengalaman dan mengantisipasi masa depan (yaitu, kemampuan merencanakan).
- b. Kemampuan untuk mengajukan pertanyaan dan mengumpulkan informasi serta kemampuan untuk berinteraksi di masyarakat, di sekolah, dan dengan anggota keluarga (yaitu, eksplorasi).
- c. Kemampuan untuk mengumpulkan informasi tentang dunia kerja (yaitu, pengumpulan informasi).

⁷ Amir Hamzah, *Kematangan Karier Teori Dan Pengukurannya*, CV. Literasi Nusantara Abadi, 2019.hlm 79

- d. Kemampuan untuk membuat pilihan berdasarkan pengetahuan tentang prinsip-prinsip pengambilan keputusan karir (yaitu, pengambilan keputusan).
- e. Kemampuan untuk mengembangkan kesadaran diri, pengetahuan diri, dan menetapkan pilihan realistis yang sesuai dengan preferensi (yaitu, orientasi realitas).⁸

Jadi kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu bahwa kematangan karir adalah kesiapan individu dalam merencanakan, memahami, dan mengambil keputusan karir secara tepat sesuai kemampuan, minat, dan tujuan hidupnya. Menurut Donald Super, kematangan karir juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri terhadap perkembangan dan tuntutan karir di masa depan.

⁸ Teven D. Brown & Robert W. Lent, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (Hoboken, New Jersey, 2005). hlm 359

2. Tahap Perkembangan Kematangan Karier

Super merumuskan tahapan perkembangan karier menjadi empat, yaitu tahap pertumbuhan, tahap pematangan, tahap pembina-an, dan tahap kemunduran

- a) Tahap pertumbuhan (*growth*), yaitu tahap perkembangan karir yang terjadi sejak individu lahir hingga usia sekitar 14–15 tahun. Pada tahap ini, individu mulai mengenal diri, minat, bakat, kemampuan, serta mengenal berbagai jenis pekerjaan melalui lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Tahap ini menjadi dasar dalam pembentukan cita-cita dan pandangan terhadap masa depan.
- b) Tahap pematangan (*establishment*), terjadi pada usia sekitar 25–44 tahun. Pada tahap ini individu mulai memasuki dunia kerja, mencoba berbagai pengalaman pekerjaan, serta berusaha mencapai kestabilan karir. Proses ini ditandai dengan usaha mengembangkan kemampuan, meningkatkan

prestasi kerja, dan membangun posisi yang lebih tetap dalam pekerjaan.

- c) Tahap pembinaan (*maintenance*), berada pada rentang usia 45–64 tahun. Tahap ini ditandai dengan usaha individu untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi kerja yang telah dicapai. Individu terus melakukan penyesuaian diri, meningkatkan kualitas kerja, serta menjaga stabilitas karir agar tetap berkembang.
- d) Tahap kemunduran (*decline*), biasanya terjadi pada usia 65 tahun ke atas. Pada tahap ini individu mulai mempersiapkan diri untuk pensiun atau mengurangi aktivitas kerja. Tahap ini ditandai dengan usaha mempertahankan kondisi pekerjaan yang ada sambil menyesuaikan diri dengan perubahan kemampuan fisik dan usia.⁹

⁹ Hamzah, *Kematangan Karier Teori Dan Pengukurannya*.Hlm 79-80

Jadi kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu bahwa perkembangan karir individu berlangsung melalui beberapa tahapan, yaitu tahap pertumbuhan, pemantapan, pembinaan, dan kemunduran. Setiap tahap memiliki ciri dan tugas perkembangan yang berbeda, mulai dari mengenal minat dan kemampuan diri, membangun serta mempertahankan karir, hingga mempersiapkan diri memasuki masa pensiun.

3. Aspek- Aspek Kematangan Karir

Kematangan karier terbagi menjadi empat aspek tahapan, yakni perencanaan, eksplorasi, kemampuan menggunakan informasi, dan membuat keputusan .

Adapun penjelasan dari empat aspek tahapan sebagai berikut:

- a) Perencanaan karier (*career planning*): Individu memiliki kesadaran dalam dirinya bahwa ia harus membuat perencanaan pemilihan karier, dan mempersiapkan unruk membuat perencanaan tersebut

- b) Eksplorasi karier (*career exploration*): Individu memanfaatkan berbagai sumber secara aktif untuk memperoleh informasi terkait karier pada umumnya dan memilih salah satu jenis karier pada khususnya
- c) Kemampuan menggunakan informasi (*world of word information*): Individu memiliki kemampuan dalam menggunakan serta memanfaatkan informasi terkait karier yang dimilikinya untuk membuat keputusan pemilihan karier
- d) Pengambilan keputusan karier (*career decision making*): Individu memiliki pengetahuan terhadap hal-hal yang perlu dipertimbangkan dalam membuat keputusan karier, serta dapat membuat keputusan pemilihan karier yang sesuai dengan dirinya.¹⁰

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kematangan karir merupakan kemampuan individu dalam mempersiapkan dan menentukan pilihan karir secara tepat melalui

¹⁰ Hamzah, *Kematangan Karier Teori Dan Pengukurannya*.Hlm. 80-81

perencanaan karir, eksplorasi karir, kemampuan menggunakan informasi karir, serta pengambilan keputusan karir yang sesuai dengan minat, kemampuan, dan tujuan dirinya.

4. Faktor- Faktor Kematangan Karir

Kematangan karir adalah sebagai keberhasilan individu dalam mencapai tugas-tugas perkembangan karir yang spesifik pada tahap perkembangan tertentu. Individu yang memiliki kemampuan untuk membuat pilihan karir yang stabil dan realistis untuk menyelesaikan tugas dengan menunjukkan perilaku yang sesuai dengan keputusan karir, pasti memiliki kesadaran untuk membuat keputusan karir dan juga mampu untuk mengambil keputusan karir.

Super membagi lima faktor yang memengaruhi kematangan karier sebagai berikut.

a) Faktor Bio-sosial

Faktor bio-sosial adalah informasi yang lebih spesifik, perencanaan, penerimaan, tanggung

jawab individu dalam perencanaan karier, orientasi pilihan karier yang berhubungan dengan bio-sosial seperti umur dan kecerdasan.

b) Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan adalah indeks kematangan karier individu berkorelasi positif dengan tingkat pekerjaan orang tua, kurikulum sekolah, stimulasi budaya, dan kohesivitas keluarga.

c) Faktor Kepribadian

Faktor kepribadian meliputi konsep diri, fokus kendali, bakat khusus, nilai atau norma dan tujuan hidup.

d) Faktor Vokasional

Faktor vokasional adalah kematangan karier individu berko-relasi positif dengan aspirasi vokasional dan tingkat kesesuaian aspirasi dengan ekspektasi karier.

e) Faktor Prestasi Individu

Faktor prestasi individu meliputi prestasi akademik, kebebasan, partisipasi dalam kegiatan kokurikuler dan ekstrakurikuler.¹¹

Jadi kesimpulan dari penjelasan di atas yaitu bahwa kematangan karir dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor bio-sosial, lingkungan, kepribadian, vokasional, dan prestasi individu. Faktor-faktor tersebut berperan dalam membantu individu memahami diri, merencanakan karir, serta membuat keputusan karir yang sesuai dengan kemampuan, minat, dan tujuan hidupnya

Berdasarkan variabel *Personal Growth Initiative* dan kematangan karir, teori dari Christine Robitschek dan Donald Super menjelaskan bahwa individu yang memiliki inisiatif untuk mengembangkan diri, merencanakan masa depan, serta aktif mengeksplorasi potensi diri akan lebih

¹¹ Hamzah, *Kematangan Karier Teori Dan Pengukurannya*. Hlm 81-82

siap dalam merencanakan dan mengambil keputusan karir sehingga memiliki kematangan karir yang baik.¹²

C. Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono Penelitian diskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain.¹³

Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu *Personal Growth Initiative* (X), variabel dependen yang diteliti kematangan karir (Y). *Personal Growth Initiative* dengan kematangan karir memiliki pengaruh, yang *Personal Growth Initiative* terdiri dari empat aspek yaitu: kesiapan untuk berubah (*readiness for change*), perencanaan (*planfulness*), penggunaan sumber daya (*using resources*), perilaku intensional (*intentional*

¹² Fajriani, "Konseling Karier," *Bimbingan Dan Konseling Karier*, 2025. Hlm 24.

¹³ Bestadrian Prawiro Theng & M B A MM, *Metode Penelitian Deskriptif*, 2022. Hlm 31

behaviour). sedangkan pengambilan kematangan karir terdiri dari lima aspek yaitu: 1) Perencanaan karier (*career planning*), 2) Eksplorasi karier (*career exploration*), 3) Kemampuan menggunakan informasi (*world of word information*), 4) Pengambilan keputusan karier (*career decision making*).

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir



keterangan:

X : Variabel bebas/independent (*Personal Growth Initiative*)

Y : Variabel Terikat /dependent (Kematangan Karir)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh variabel bebas yang diketahui dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Personal Growth Initiative*, Sedangkan variabel terikatnya adalah kematangan karir adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

$H_0: p = 0$, 0 berarti tidak ada pengaruh

$H_a: p \neq 0$, “ tidak sama dengan nol” berarti lebih besar atau kurang (-) dari 0 berarti ada pengaruh.¹⁴

P = nilai korelasi dalam formulasi yang dihipotesiskan

Maka untuk itu adapun hipotesis atau dugaan sementara di dalam penelitian ini adalah

- a. H_0 : Tidak terdapat pengaruh *personal growth initiative* terhadap kematangan karir mahasiswa semester akhir UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu.

¹⁴ Muh Yani Balaka, Buku *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Penerbit Widina, 2022).hlm 6

- b. Ha : Terdapat pengaruh *personal growth initiative* terhadap pengambilan kematangan karir semester akhir UIN Fatmawati Sukarno Bengkulu

