

# Hubungan Antara Personal Growth Initiative dan Retensi Karyawan pada Generasi Z

Anggita Dian Cahyani<sup>1\*</sup>, Michael Vierri<sup>2</sup>

Psychology Department, Faculty of Humanities,  
Bina Nusantara University  
Jakarta 11480, Indonesia  
acahyani@binus.edu; michael.vierri@binus.ac.id

\*Correspondence: acahyani@binus.edu

## ABSTRACT

*Generation Z is one of the generations that has an important role in the world of work. In addition, with the development of the world of work, employee retention is one of the main challenges faced by companies to maintain company stability and sustainability. In order to maintain high retention of generation Z employees, companies need to understand the factors that influence them to remain in the organization. One factor that can affect the retention of generation Z employees is personal growth initiative. This study aims to analyze whether there is a significant relationship between the two variables. This study involved 100 participants who were generation Z who were already working. The design of this study is correlational, the data was taken using limesurvey and analyzed by product moment correlation analysis. The analysis results showed a positive relationship between personal growth initiative and employee retention ( $p = -0.00$ ) with a value of  $r = 0.36$ . This research provides a better understanding of the importance of personal growth initiatives and their relationship to employee retention.*

**Keywords:** Personal Growth Initiative; Employee Retention; Generation Z

## ABSTRAK

*Generasi Z merupakan salah satu generasi yang memiliki peran penting dalam dunia kerja. Selain itu, dengan semakin berkembangnya dunia kerja, retensi karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan untuk menjaga stabilitas dan keberlangsungan perusahaan. Untuk mempertahankan retensi karyawan generasi Z yang tinggi, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi mereka untuk tetap bertahan dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi retensi karyawan generasi Z adalah personal growth initiative. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Penelitian ini melibatkan 100 partisipan yang merupakan generasi Z yang sudah bekerja. Desain penelitian ini adalah korelasional, data diambil dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan analisis korelasi product moment. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan positif antara inisiatif pertumbuhan pribadi dengan retensi karyawan ( $p = -0.00$ ) dengan nilai  $r = 0.36$ . Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya inisiatif pertumbuhan pribadi dan hubungannya dengan retensi karyawan.*

**Kata Kunci:** Inisiatif Pertumbuhan Pribadi; Retensi karyawan; Generasi Z

## PENDAHULUAN

Berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (2022), sekitar 24,7% dari total populasi angkatan kerja di Indonesia, yaitu sebanyak 135.611.895 orang, adalah generasi Z. Persentase ini diprediksi terus meningkat di masa depan dan pada suatu saat generasi Z akan menjadi mayoritas angkatan kerja di Indonesia. Artinya, keberadaan generasi ini memberikan pengaruh terhadap perkembangan bangsa kita sekarang dan di masa depan. Generasi Z adalah mereka yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Mereka adalah generasi setelah Generasi Y atau yang sering disebut sebagai Milenial, yang sering digambarkan sebagai individu yang tumbuh di era digital dan teknologi canggih.

Generasi Z telah terpapar banyak perkembangan digital seperti internet, media sosial, smartphone, dan perangkat teknologi lainnya sejak dini. Karena itu, mereka lebih terampil dalam menggunakan teknologi dan seringkali lebih adaptif dalam menghadapi perkembangan teknologi baru. Generasi Z juga dipengaruhi oleh banyaknya konten digital. Mereka terbiasa dengan akses mudah ke informasi, hiburan, dan konten kreatif melalui internet. Ini telah membentuk cara berkomunikasi, mengkonsumsi informasi, dan memanfaatkan teknologi yang berbeda dari generasi sebelumnya. Generasi Z merupakan kelompok baru dalam dunia kerja dengan pemikiran yang berbeda dari generasi sebelumnya.

Generasi Z cenderung transparan dalam berkomunikasi dan menginginkan pengakuan dan penghargaan atas ide-ide mereka oleh atasan mereka (Gaidhani, Arora, & Sharma, 2019). Selain itu, generasi Z di dunia kerja cenderung terdorong oleh kepuasan pribadi (Mahmoud, Fauxman, Mohr, Reisel, dan Grigoriu (2020). Mereka akan dengan sukarela menyelesaikan tugas jika tugas tersebut menarik dan menyenangkan bagi mereka. Kepuasan pribadi mereka berasal dari membangun hubungan yang bermakna, perkembangan pribadi, dan memberikan kontribusi. Kinerja generasi Z lebih dipengaruhi oleh kepuasan pribadi daripada tekanan, tuntutan, dan penghargaan eksternal (Mahmoud et al., 2020).

Kebutuhan internal tersebut sangat terkait dengan napa yang disebut kebutuhan untuk bertumbuh. Allport (1955) melaporkan bahwa sifat kepribadian yang sehat adalah kemampuan untuk berubah dan beradaptasi. Kemampuan untuk bertumbuh ini berlaku di hampir semua bidang kehidupan. Beradaptasi dalam hidup, memiliki hubungan yang sehat, beradaptasi dengan karier, menguasai keterampilan atletik baru, dan banyak lainnya. Pertumbuhan pribadi merupakan hal yang relevan untuk semua orang, terlebih generasi Z dengan segala karakteristiknya. Pertumbuhan pribadi ini kemudian dijelaskan dan dibangun oleh Robitschek (1998) sebagai *Personal Growth Initiative* (PGI). PGI adalah seperangkat keterampilan untuk peningkatan diri kognisi dan perilaku yang dibawa seseorang dalam pengalaman hidupnya. Sebagai perangkat terampil, PGI bervariasi dari tidak terampil ke kontinum sangat terampil (Robitschek et al., 2012). Skema PGI ini akan mempengaruhi peluang yang akan diupayakan seseorang untuk dikembangkan (Robitschek & Cook, 1999) dan berperan dalam menentukan peluang mana yang harus dimanfaatkan (Robitschek & Kashubeck, 1999). Pada generasi Z, *personal growth initiative* menjadi semakin relevan karena tantangan dan kebutuhan unik yang mereka hadapi dalam menghadapi dunia yang berubah secara dinamis dan serba cepat. Untuk generasi Z, *personal growth initiative* adalah kunci untuk mencapai transformasi pribadi dan mengatasi hambatan yang mungkin mereka hadapi.

Generasi Z akan menjadi mayoritas angkatan kerja di Indonesia suatu hari nanti. Melalui paparan sebelumnya, Generasi Z merupakan pemain baru di dunia kerja dengan pemikiran yang berbeda dari generasi-generasi sebelumnya. Oleh karena itu, perlu banyak usaha dilakukan untuk dapat memahami generasi Z untuk berbagai kepentingan salah satunya terkait retensi karyawan. Seiring dengan perkembangan dunia kerja, retensi karyawan menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan saat ini. Retensi karyawan yang baik sangatlah penting dalam menjaga kestabilan dan kesinambungan perusahaan. Generasi Z juga tidak terlepas dari tantangan tersebut, di mana mereka seringkali dianggap kurang loyal terhadap satu perusahaan dan lebih cenderung untuk mencari pengalaman baru. Untuk menjaga retensi karyawan generasi Z, perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi mereka untuk tetap berada dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada retensi karyawan generasi Z adalah *personal growth initiative*.

*Personal Growth Initiative* (PGI) adalah keterlibatan intensif individu untuk berubah dan berkembang sebagai manusia (Robitschek & Keyes, 2009. Dimensi *Inisiatif Pertumbuhan Pribadi* menurut Robitschek (2012):1). *Readiness for change*, dimensi ini melihat kesiapan individu dalam melakukan perubahan dalam hidupnya, menyadari kapan individu harus berkembang; 2). *Planfulness*, mengacu pada kemampuan individu untuk membuat rencana dan tujuan yang realistis dalam proses mengembangkan diri; 3). Menggunakan sumberdaya, yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengambil inisiatif memanfaatkan sumber daya eksternal yang

dimiliki untuk membantu perencanaan dan proses perkembangan individu; 4). Perilaku yang disengaja, yang mengacu pada kemampuan individu melakukan Upaya yang diperlukan dalam proses bertumbuh.

Terdapat 4 faktor yang mempengaruhi *inisiatif pertumbuhan pribadi* (Saraswati, 2019; Shorey, Little, Snyder, Kluck, dan Robitschek, 2007; Ogunyemi dan Mabekoje, 2007; Robitschek, 2003). Faktor pertama adalah pencapaian tujuan atau alasan untuk memperoleh dan menyelesaikan tugas. Menurut Robitschek (dalam Ogunyemi & Mabekoje, 2007) individu yang memiliki *inisiatif pertumbuhan pribadi yang baik* akan merasa tertantang dan tumbuh menuju tujuan yang ingin dicapai individu dalam hidup. Oleh karena itu, seseorang yang memiliki *pencapaian tujuan* juga akan memiliki PGI (Saraswati, 2019). Faktor kedua adalah harapan. Harapan dan PGI, keduanya melibatkan tujuan dan harapan. Faktor ketiga adalah budaya. Penelitian Robitschek (2003) menjelaskan bahwa PGI relevan pada semua budaya, termasuk budaya kolektivistis dan untuk kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Dalam konteks dua budaya, PGI akan sama-sama diarahkan pada diri sendiri, yaitu dalam bentuk kesadaran dan kesenjangan. Motivasi untuk tumbuh akan tergantung pada latar belakang budaya (Robitschek, 2003). Faktor keempat adalah self-efficacy atau individu terbatas dalam kemampuan mereka untuk menghasilkan tingkat kinerja yang telah ditentukan, sehingga meningkatkan prestasi dan pertumbuhan pribadi dalam banyak hal (Ogunyemi & Mabekoje, 2007).

Retensi Karyawan atau *employee retention* adalah kemampuan perusahaan untuk mempertahankan calon karyawan yang dimiliki perusahaan agar tetap loyal kepada perusahaan (Susilo, 2013). Menurut Mathis dan Jackson (2008) retensi karyawan dapat didefinisikan sebagai proses dimana karyawan didorong untuk tetap bersama organisasi. Retensi karyawan merupakan elemen penting dari pendekatan organisasi terhadap manajemen bakat secara lebih umum, didefinisikan sebagai sistem terintegrasi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas kerja dengan mengembangkan proses untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, dan memanfaatkan orang-orang dengan keterampilan dan bakat yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan bisnis saat ini dan masa depan (Lockwood, 2006). Istilah retensi terkait dengan *turnover*, yang berarti proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan harus diganti (Mathis & Jackson, 2010). Oleh karena itu, retensi karyawan bisa dilihat dari usaha yang dilakukan oleh Perusahaan, persepsi atas apa yang dilakukan oleh karyawan mengenai usaha mereka mempertahankan karyawan, dan juga dari *turnover* yang terjadi.

Retensi karyawan menurut Hasibuan (2000) memiliki beberapa tujuan, yaitu; meningkatkan produktivitas karyawan, meningkatkan disiplin dan mengurangi ketidakhadiran karyawan, meningkatkan loyalitas, mengurangi *pergantian karyawan*, memberikan ketenangan, keselamatan, dan kesehatan karyawan, mempromosikan harmoni, merampingkan pengadaan karyawan. Retensi karyawan memiliki strategi yang dikembangkan oleh Torrington et al., (2003), yaitu: (a) kompensasi, merupakan salah satu pemicu utama dalam meningkatkan retensi karyawan di perusahaan, (b) pemenuhan harapan, seorang karyawan memiliki harapan yang dimiliki ketika memasuki perusahaan seperti promosi dan harapan ketenangan di lingkungan kerja yang termasuk dalam kontak psikologis, (c) induksi, memberikan pembelajaran dasar kepada karyawan baru yang bertujuan untuk membantu menyesuaikan emosi dan budaya baru di dalam perusahaan, (d) praktik sumber daya manusia, yaitu perhatian yang diberikan organisasi terhadap kehidupan karyawan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan, dan (e) bidang pelatihan dan pengembangan karyawan, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Mathis dan Jackson (2010) memaparkan bahwa retensi karyawan terdiri dari lima dimensi: 1) Komponen Organisasi 2) Peluang Karir, 3) Penghargaan, 4) Desain Pekerjaan, 5) Hubungan Karyawan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi hubungan antara *personal growth initiative* dengan retensi karyawan generasi Z. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan hasil yang berguna bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karyawan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan generasi Z. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana *personal growth initiative* dapat menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan retensi karyawan generasi Z. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara *personal growth initiative* dengan retensi karyawan pada generasi Z.

## METODE PENELITIAN

### Etika Penelitian

*Informed consent* diberikan kepada peserta untuk memastikan bahwa peserta bersedia untuk berpartisipasi dalam penelitian ini tanpa paksaan. Peneliti juga mengunggah pra-registrasi di *laman Open Science Framework* (<https://osf.io/jeybm>). Dalam pra-registrasi terdapat hipotesis, penjelasan variabel, bagaimana variabel diukur, teknik analisis yang digunakan, metode dalam menghadapi pencilan, target partisipan minimum dan deskripsi penelitian. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini tersedia di *Open Science Network* (<https://osf.io/ajgd9>).

### Peserta

Dari hasil pencarian partisipan yang diperoleh, peneliti memperoleh 100 partisipan melalui jumlah partisipan perempuan sebanyak 74 (74%) dan laki-laki sebanyak 26 (26%). Hasil berdasarkan usia, diketahui bahwa dari rentang usia 22 sampai 26 tahun diperoleh rata-rata atau  $mean = 22,99$  dan  $SD = 1,29$ . Dari total jumlah peserta tersebut, 100, terdapat tiga data yang tidak disertakan dalam penelitian sehingga total peserta menjadi 97 peserta.

Peserta dalam penelitian ini adalah karyawan yang merupakan generasi Z yang sudah bekerja setidaknya satu tahun. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling*.

### Alat Ukur

#### Personal Growth Initiative

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan adalah terjemahan dari *Personal Growth Initiative-II* (PGI-II) yang dikembangkan oleh Robitschek et al. (2012). Skala PGI-II terdiri dari 16 item yang terdiri dari dua dimensi dan empat komponen. Pertama, dimensi kognitif terdiri dari kesiapan untuk *perubahan* dan komponen perencanaan. Kemudian ada dimensi perilaku yang terdiri dari komponen penggunaan sumber daya (*menggunakan sumber daya*) dan perilaku disengaja (*intentional behavior*). Setiap item dinilai pada skala pengukuran Likert lima skala, mulai dari 1 = sangat tidak setuju hingga 6 = sangat setuju, menunjukkan berapa banyak peserta setuju dengan setiap item. Dalam penelitian ini, skala PGI-II diterjemahkan ke dalam bahasa, bahasa Indonesia dari bahasa Inggris dengan tujuan menyesuaikan konteks penelitian dan memudahkan responden untuk menjawab. Hasil analisis reliabilitas menunjukkan bahwa skala ini dapat diandalkan, dengan nilai alfa Cronbach sebesar 0,8

#### Retensi Karyawan

*Retensi Karyawan* diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Mathis dan Jackson (2010), yang terdiri dari 14 item yang mencakup 5 dimensi, yaitu komponen organisasi, peluang karir, penghargaan, desain pekerjaan, dan hubungan karyawan. Peserta menjawab item dengan memberikan penilaian dari skala 1-5, dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju. Kuesioner ini dapat diandalkan dengan *skor Cronbach  $\alpha = 0,783$* .

### Desain

Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional karena ingin melihat hubungan antara dua variabel. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara PGI dengan retensi karyawan, dan dianalisis dengan analisis korelasional. Data yang dihasilkan normal, sehingga analisis yang digunakan adalah analisis korelasional *product moment*.

### Prosedur

Penelitian ini menggunakan media *LimeSurvey* yang dibagikan kepada peserta yang memenuhi kriteria. Peserta yang bersedia untuk mengambil bagian dalam penelitian ini diberikan *link survey*. Pertanyaan yang diberikan terdiri dari bagian awal yang merupakan screening untuk kesesuaian kriteria dan juga *informed consent*. Bagian selanjutnya merupakan pertanyaan dari variabel penelitian ini, yakni PGI dan retensi karyawan. Contoh pertanyaan pengukuran PGI seperti “Saya punya rencana khusus untuk membantu saya mencapai tujuan saya”. Untuk retensi karyawan salah satu contoh pertanyaan seperti “Saya kecewa di tempat kerja saya”.

## HASIL DAN DISKUSI

Hasil analisis deskriptif menunjukkan rerata untuk *personal growth initiative* sebesar 79.5 (SD=7.6 ) dan rerata retensi karyawan 50.9 (SD=3.9). Untuk menjawab hipotesis, data dianalisis dengan *analisis korelasi Pearson Product Moment*. Hasil analisis menunjukkan *p-value* =.00 yang berarti hipotesis penelitian ini diterima, yaitu ada hubungan yang signifikan antara *personal growth initiative* dengan retensi karyawan. Hubungan antara kedua variable bersifat positif dengan nilai  $r = ,306$ . Selain itu, Angka  $r = 3,06$  menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kedua variable lemah, seperti terlihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Gambaran umum variable

Variabel	Rerata	SD
Personal Growth Initiative (PGI)	79.5	7.6
Retensi karyawan	50.9	3.9

Penelitian ini mengeksplorasi hubungan antara *personal growth initiative* dan retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara *personal growth initiative* dan retensi karyawan adalah positif dan signifikan, dengan nilai  $p=0.00$  dan  $r=0.36$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *personal growth initiative* yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka bertahan dalam organisasi. Dalam konteks organisasi, retensi karyawan menjadi salah satu faktor kritis yang dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi. Karyawan yang tinggal dalam organisasi cenderung memiliki rasa keterikatan yang lebih kuat terhadap organisasi, meningkatkan stabilitas organisasi dan mengurangi biaya penggantian karyawan yang tinggi. Oleh karena itu, meneliti faktor-faktor yang berkontribusi terhadap retensi karyawan sangat penting bagi keberhasilan organisasi, terlihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hubungan antara *personal growth initiative* dan retensi karyawan

Variabel	Hubungan dan Nilai Statistik
Personal Growth Initiative	Positif dan Signifikan
Retensi Karyawan	Positif dan Signifikan
Nilai p	0.00
Nilai r	0.36

Hasil penelitian kami menunjukkan bahwa *personal growth initiative* memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan retensi karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa individu yang memiliki motivasi dan kemauan untuk mengembangkan diri cenderung lebih loyal terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Beberapa faktor mungkin menjelaskan mengapa *personal growth initiative* berhubungan positif dengan retensi karyawan. Pertama, individu dengan *personal growth initiative* yang tinggi cenderung memiliki rasa kepuasan yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Mereka merasa diberdayakan dan memiliki kesempatan untuk berkembang, yang memotivasi mereka untuk tinggal dalam organisasi (Baek-Kyoo et al., 2020). Penelitian sebelumnya menjelaskan, *personal growth initiative* berhubungan positif dengan dimensi penerimaan diri, hubungan positif dengan orang lain, tujuan hidup, pengendalian lingkungan, dan pertumbuhan pribadi terhadap kesejahteraan psikologis (Ayub & Iqbal, 2012; Kashubeck Barat & Meyer, 2008; Robitschek & Kashubeck, 1999; Robitschek & Keyes, 2009). Dipenuhinya kebutuhan ini membantu karyawan lebih sejahtera secara psikologi. Selain itu, *personal growth initiative* juga berhubungan dengan peningkatan keterikatan kerja. Karyawan yang aktif dalam mencari peluang untuk mengembangkan diri mereka sendiri cenderung lebih terikat pada organisasi tempat mereka bekerja. Mereka merasa bahwa organisasi memberikan dukungan dan kesempatan bagi pertumbuhan pribadi mereka, yang memperkuat rasa keterikatan mereka terhadap organisasi.

Perlu dicatat bahwa meskipun hubungan antara *personal growth initiative* dan retensi karyawan signifikan dari segi statistik, tingkat korelasinya masih tergolong rendah ( $r=0.36$ ). Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor-faktor lain yang juga berkontribusi terhadap retensi karyawan, seperti iklim kerja, kepuasan gaji, dan kompensasi lainnya.

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis. Pertama, organisasi dapat mendorong *personal growth initiative* karyawan khususnya generasi Z dengan menyediakan peluang pelatihan dan pengembangan, serta memberikan dukungan terhadap upaya pengembangan diri individu. Dengan meningkatkan *personal growth initiative*, organisasi dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi biaya penggantian karyawan. Selain

itu, manajer juga dapat menggunakan penelitian ini sebagai dasar dalam membangun program pengembangan karyawan yang efektif. Program-program pengembangan yang menekankan pada *personal growth inisiatif* karyawan dapat membantu meningkatkan hubungan mereka dengan organisasi dan meningkatkan tingkat retensi.

Namun, penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan lintas-seksi, yang berarti data diperoleh pada satu waktu tertentu. Oleh karena itu, tidak dapat dibedakan apakah *personal growth initiative* mempengaruhi retensi karyawan atau sebaliknya. Selain itu, penelitian ini juga merupakan penelitian observasional, yang artinya kita hanya dapat melihat hubungan antara *personal growth initiative* dan retensi karyawan, namun tidak dapat menyimpulkan adanya hubungan sebab-akibat. Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan ini, penelitian eksperimental atau penelitian longitudinal dapat dilakukan di masa depan.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *personal growth initiative* dan hubungannya dengan retensi karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *personal growth initiative* karyawan, semakin besar kemungkinan mereka bertahan dalam organisasi. Penelitian ini memberikan dasar untuk pengembangan program pengembangan karyawan yang efektif dan memberikan saran praktis bagi manajer dalam upaya meningkatkan retensi karyawan.

## KESIMPULAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada hubungan antara inisiatif pertumbuhan pribadi dan retensi karyawan pada pekerja generasi Z Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan dengan nilai korelasi pearson  $r = 0,306$ . Meskipun rendah, kedua variabel memiliki korelasi. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya *personal growth initiative* dan hubungannya dengan retensi karyawan.

## REFERENSI

- Allport, G. (1955). *Becoming: Basic Considerations for a Psychology of Personality*. New Haven, CT: Yale .
- Badan Pusat Statistik. (2022). Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia Februari 2022. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Christine, P. (2019). Enhancing The Post-Millennial Students Using Information Communication and Technology in Learning English.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia edisi revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Gaidhani, S., Arora, D. L., & Sharma, B. K. (2019). Understanding the attitude of generation z towards workplace. *International Journal of Management, Technology and Engineering*, 9(1), 2804-2812.
- Mahmoud, A. B., Fuxman, L., Mohr, I., Reisel, W. D., & Grigoriou, N. (2021). We aren't your reincarnation!" workplace motivation across X, Y and Z generations. *International Journal of Manpower*, 42(1), 193-209.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management* (13th ed.). United States of America: Cengage Learning.
- Joo, Baek-Kyoo & Park, Sohee & Lee, Suhyung. (2021). Personal growth initiative: the effects of person-organization fit, work empowerment and authentic leadership. *International Journal of Manpower*. 42. 502-517. 10.1108/IJM-02-2020-0056.
- Ogunyemi, A. O., & Mabekoje, S. O. (2007). Self-efficacy, risk-taking behavior and mental health as predictors of personal growth initiative among university undergraduates. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, 5(2), 349-362.
- Robitschek, C. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effect of hardiness and personal growth orientation. *Journal of Counseling Psychology*, 159-172.

- Robitschek, C. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 127-141.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 183-198.
- Robitschek, C. (2003). Validity of Personal Growth Initiative Scale scores with a Mexican American college student population. *Journal of Counseling Psychology*, 50(4), 496–502. doi:10.1037/0022-0167.50.4.496
- Robitschek, C. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, 274-287.
- Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: A comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43(7), 1917–1926. doi:10.1016/j.paid.2007.06.011
- Torrington, Derek. Hall, Laura and Taylor, Stephen (2008) *Human Resource Management*, 7th ed, Prentice Hall Publisher.