

DISERTASI

**MODEL *PERSONAL GROWTH INITIATIVE*
PEMIMPIN WANITA**



**DHINI RAMA DHANIA
NIM 111917127301**

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

DISERTASI

**MODEL *PERSONAL GROWTH INITIATIVE*
PEMIMPIN WANITA**

**DHINI RAMA DHANIA
NIM : 111917127301**

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

DISERTASI

**MODEL *PERSONAL GROWTH INITIATIVE*
PEMIMPIN WANITA**

**DHINI RAMA DHANIA
NIM : 111917127301**

**PROGRAM STUDI DOKTOR PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA
2022**

**MODEL *PERSONAL GROWTH INITIATIVE*
PEMIMPIN WANITA**

DISERTASI

**Untuk memperoleh Gelar Doktor
Dalam Program Studi Doktor Psikologi
Pada Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
Telah dipertahankan di hadapan
Panitia Ujian Doktor Terbuka
Pada hari: Kamis
Tanggal: 25 Agustus
Pukul: 10.00 – 12.00 WIB**

Oleh:

**DHINI RAMA DHANIA
NIM : 111917127301**

PENGESAHAN

Disertasi telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Ujian Disertasi Tahap II (Terbuka)
Program Studi Doktor Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas Airlangga
dan diterima untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Doktor (Dr.)
Pada tanggal 25 Agustus 2022

Mengesahkan:
Universitas Airlangga
Fakultas Psikologi

Dekan,

A large, stylized handwritten signature in blue ink, consisting of a large loop and a smaller loop with a dot, followed by a horizontal line.

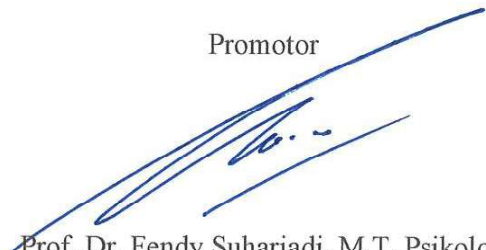
Prof. Dr. Suryanto, M.Si., Psikolog
NIP: 196501221992031002

PERSETUJUAN

**DISERTASI INI TELAH DISETUJUI
PADA TANGGAL 16 AGUSTUS 2022
UNTUK MENGIKUTI UJIAN AKHIR
DISERTASI TERBUKA**

Oleh:

Promotor



Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T, Psikolog
NIP. 196601171990021001

Ko-Promotor



Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog.
NIP. 196803081998022001

Mengetahui

Koordinator Program Studi Doktor Psikologi



Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog
NIP. 197111191998022001

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah disertasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis maupun diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 25 Agustus 2022



Dhini Rama Dhanika

Disertasi ini telah diuji dan dinilai oleh Panitia Penguji
pada Ujian Disertasi Tahap II (Terbuka)
Tanggal 25 Agustus 2022

Ketua : Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog.

Anggota : 1. Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog.

2. Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog.

3. Endang Retno Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog.

4. Dr. Rahkman Ardi, M.Psych.

5. Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog.

6. Prof. Dr. Muhammad Zainudin, Ms., Apt.

Ditetapkan dengan Surat Keputusan
Dekan Fakultas Psikologi
Universitas Airlangga
Nomor: 2595/UN3.1.9/PK/2022
Tanggal: 15 Agustus 2022

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah rabbil 'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanahu wa ta'ala*, Yang Maha Pengasih dan Penyayang, Maha Bijaksana, Maha Pemberi Karunia dan Kebahagiaan, atas segala rahmat dan kelancaran yang diberikan-Nya atas penyelesaian Naskah Disertasi ini, dengan judul “Model *Personal Growth Initiative* Pemimpin Wanita”. Salam serta *sholawat* penulis haturkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad saw, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikutnya hingga akhir zaman. Peran pemimpin wanita semakin diperhitungkan dalam sebuah organisasi. Namun, di sisi lain para pemimpin wanita memiliki banyak masalah terkait pekerjaan, keluarga, dan kehidupan pribadi. Para pemimpin wanita membutuhkan penguatan yang berasal dari diri dan juga dari lingkungan eksternal. Hal tersebut yang menginspirasi penulis untuk merumuskan topik penelitian disertasi ini. Penuh rasa syukur dan haru, penulis menyadari bahwa disertasi ini merupakan salah satu karunia dari Allah *Subhanahu wa ta'ala* dengan semua pertolongan-Nya, dan tentu saja disertasi ini tidak akan pernah selesai tanpa bimbingan, dukungan, doa, dan bantuan-bantuan yang tulus dari banyak pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan penghargaan yang setinggi-tingginya dengan perasaan terima kasih yang setulus-tulusnya, kepada:

1. Prof. Dr. Mohamad Nasih, M., S.E. Rektor Universitas Airlangga, atas kesempatan yang diberikan untuk menjadi bagian dari civitas academica Universitas Airlangga.
2. Prof. Suryanto, M.Si. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga periode tahun 2020-2025, atas kesempatan menjadi keluarga besar Fakultas Psikologi dan mendapatkan banyak ilmu untuk belajar bersama.
3. Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog. Koordinator Program Studi Doktor Fakultas Psikologi Universitas Airlangga periode tahun 2020-2025, yang telah memfasilitasi, memberikan ilmu dan evaluasi, serta memotivasi penulis dalam penyelesaian studi program doktor ini.
4. Prof. Dr. Fendy Suhariadi, M.T., Psikolog. Promotor dan Pembimbing Akademik, yang senantiasa membimbing dengan penuh kesabaran, membagikan ilmunya yang berharga, dan tidak pernah lelah memberikan semangat dan dorongan bagi penulis untuk segera menyelesaikan disertasi ini.
5. Dr. Fajrianthi, M.Psi., Psikolog. Ko-promotor, yang telah banyak memberikan masukan dan saran yang berharga, serta selalu menyediakan waktunya untuk berdiskusi dengan ketelitian dan kesabaran, sehingga disertasi ini dapat lebih mudah terselesaikan.
6. Prof. Dr. Seger Handoyo, Psikolog., Dr. Dewi Retno Suminar, M.Si., Psikolog, Dr. Rahkman Ardi, M.Psych., Dr. Aryani Tri Wrastari, S.Psi., M.Ed., Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog, Dr. Praptini Yulianti, S.E., M.Si., Endang Retno Surjaningrum, M.AppPsych., Ph.D., Psikolog, Prof. Dr.

Muhammad Zainudin, Ms., Apt. yang telah banyak memberikan evaluasi, saran, dan berbagai masukan atas disertasi ini untuk menjadi lebih baik.

7. Dr. Rahkman Ardi, M.Psych. dan Dr. Fitri Andriani, S.Psi., M.Si., Psikolog yang memberikan banyak evaluasi dan saran masukan yang membangun dalam pengembangan instrumen penelitian disertasi ini.
8. Prof. Dr. Ir. Darsono, M.Si. Rektor Universitas Muria Kudus, atas kesempatannya untuk melaksanakan studi di Universitas Airlangga, serta memfasilitasi bantuan biaya studi lanjut bagi penulis untuk menyelesaikan studi strata tiga di Universitas Airlangga.
9. Ibu Iranita Hervi Mahardayani, S.Psi., M.Psi. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muria Kudus dan jajarannya atas dukungannya kepada penulis untuk menuntaskan studi doktor. Rekan-rekan Dosen Fakultas Psikologi UMK, yang ikut mendukung penulis dalam menyelesaikan studi ini.
10. Kementerian Keuangan melalui Lembaga Penyedia Dana Pendidikan, saya mendapatkan kesempatan untuk melaksanakan studi dengan Beasiswa Unggulan Dosen Indonesia.
11. Bapak Halim (Manager HRD PT. PWI) dan Bapak Guntur (Manager HRD PT. HWI) dan jajarannya yang memberikan izin atas pengambilan data penelitian sekaligus sangat membantu dalam penyebaran kuesioner baik secara *offline* dan *online*, khususnya saya sangat berterima kasih kepada seluruh responden yaitu pemimpin wanita hebat dari berbagai bagian yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

12. Undangan akademik yang telah membantu dalam ujian terbuka: Pak Halim, Pak Guntur, Ibu Iranita herwi Mahardayani, S.Psi., M.Psi., Psikolog., Ibu Dr. Unika Prihatsanti, S.Psi., M.Si., Psikolog., Ibu Nur Hidayah, S.Psi., Pak Triyo Utomo, S.Psi, M.Psi, Psikolog., Pak Pandji Rahardjo, S.Kom, dan Dr. Gaung Perwira Yustika, M.M.
13. *Expert reviewer* dan *translator* yang telah membantu penulis dalam proses adaptasi alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini.
14. Ibu Reza Lidia Sari, S.Psi, M.Si. Sekretaris Program Studi Doktor; Bapak/Ibu Tenaga Kependidikan Fakultas Psikologi Universitas Airlangga yang telah membantu dalam kelancaran administrasi selama menempuh studi di program doktor.
15. Ibuku tersayang Sri Rahayu (Almh) yang telah memberikan motivasi dan semangat untuk melanjutkan studi. Ini saya persembahkan untukmu Ibu.
16. Tiga anugerah terindah yang selalu mengiringi dalam beribadah kepada-Nya, Nataris Agung Prabowo, suami yang selalu sabar dan penuh kasih sayang tanpa batas dalam mendukung dan mendoakan penulis sepanjang waktu; Anindya Magani Prabowo, mutiara cantikku yang selalu menghibur hati; Narendra Adinata Prabowo, anak laki-laki cerdasu yang selalu menghibur hati penulis. Ketiganya menjadi penyejuk hati penulis, semoga kami berkumpul di jannah-Nya, amin.
17. Bapak mertua Pak Agus dan ibu mertua Ibu Tatik (Almh), kakakku tersayang Mb Ika, Mas Doni, Adik ipar Dhita, Asep, Yuda, keponakan-keponakan, Bulik

Ninik, Pak Eko, Feny, Tegar, Om Teguh, Aji dan seluruh saudara keluarga yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terimakasih kehadiran kalian memberi warna bagi penulis dan memberi semangat untuk menyelesaikan studi.

18. Teman-teman Optimis Lulus (Mbak Arum, Mbak Nelly, Mbak Yuli, Mbak Mayang): *You're the best friend who I ever had*. Kakak kelas yang selalu berikan arahan positif Mbak Unik, Mbak Silvi, Mbak Dinie, Mbak Mida, Mbak Evi, Mb Ling. Adik kelas yang juga selalu membantu Pak Ridwan, Mbak Wiwik terimakasih ya!

19. Seluruh teman, kolega, dan berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu tetapi telah membantu kelancaran penulisan disertasi ini dan memberi warna selama penulis menempuh studi.

Akhir kata, penulis membuka diri terhadap masukan dan pendapat atas disertasi ini. Semoga disertasi ini dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang membutuhkan.

Surabaya, 25 Agustus 2022



Dhini Rama Dhania

RINGKASAN

Kebutuhan akan pemimpin wanita dalam organisasi menunjukkan peningkatan yang pesat dari tahun ke tahun. Pemimpin wanita menjadi semakin diperhitungkan dan memiliki peran yang cukup besar dalam kemajuan organisasi (Hryniewicz & Vianna, 2018). Kendalanya adalah banyak pemimpin wanita yang tidak mengenal dan tidak percaya diri akan kemampuannya (Doornbos, dkk., 2004). Hal ini bertentangan dengan apa yang seharusnya dilakukan pemimpin wanita untuk dapat kompeten dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi. Menurut McDonagh, dkk., (2014) pemimpin wanita sebaiknya memahami kekuatan dari dalam diri untuk mengakomodasi berbagai tanggung jawab yang dibebankan kepada mereka.

Untuk membantu tugas wanita sebagai pemimpin, beberapa penelitian menyebutkan kunci sukses pemimpin wanita lebih mengarah kepada kebutuhan akan *personal growth* untuk dapat mengatasi tantangan internal dan eksternal (Ahouari, 2013; Githens, 1996; Mochizuki, 2014). Menurut DeCarvalho (1990) karena *personal growth* merupakan sebuah proses yang panjang, individu diharapkan memiliki tingkat intensionalitas tinggi dalam setiap tahap proses *personal growth*. Terkait dengan faktor intensionalitas tersebut, inisiatif pertumbuhan pribadi (*personal growth initiative*) menjadi hal yang penting (Le Cunff, 2019).

Penelitian berkaitan dengan *personal growth initiative* telah mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi *personal growth initiative* selama lebih dari dua dekade. Beberapa model telah dikembangkan dengan menggunakan pendekatan perspektif teori yang berbeda. Mayoritas penelitian *personal growth initiative* menggunakan perspektif *self determination theory* (SDT) (Kwon & Yang, 2020; Reeve, dkk., 2018), maupun *social constructivism* (Joo, dkk., 2020; Weigold, Porfeli & Weigold, 2013). Sejak tahun 2018, beberapa penelitian terbaru tentang *personal growth initiative* banyak menggunakan pendekatan berdasarkan perspektif *strength based theory*. Hal ini disebabkan karena pada era abad ke-21 dibandingkan dengan pendekatan tradisional yang lebih menekankan pada upaya dalam mengatasi kelemahan, sebuah organisasi lebih membutuhkan pendekatan yang berbasis pada kekuatan yang dimiliki seseorang untuk dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang begitu cepat (Joseph & Murphy, 2013).

Terdapat beberapa penelitian terdahulu tentang *personal growth initiative* dengan menggunakan perspektif Psikologi Positif *strength based*. Diantaranya adalah penelitian, Umandap dan Teh (2020) yang meneliti faktor *perfectionism* dan *self compassion* dalam memengaruhi *personal growth initiative*. Penelitian ini lebih mendalami faktor personal yang memengaruhi *personal growth initiative*. Penelitian kedua, Wang, dkk., (2018) meneliti pengaruh *work-family strength* terhadap *personal growth initiative* dengan *career adaptability* sebagai variabel

mediator. Penelitian ini berfokus pada persepsi kekuatan personal yang terjadi dalam kehidupan keluarga-pekerjaan yang memengaruhi *personal growth initiative*. Penelitian ketiga, Oosterwijk (2018) meneliti pengaruh *strengths awareness* terhadap *personal growth initiative* dengan *goal orientation* sebagai variabel mediator. Fokus penelitian ini adalah pada faktor kekuatan personal yang memengaruhi *personal growth initiative*. Penelitian keempat, Woerkom dan Meyers (2019) menyatakan bahwa untuk meningkatkan *personal growth initiative* diperlukan bantuan stimulus dari eksternal. Oleh karena itu, penelitiannya berkaitan dengan pemberian stimulus pelatihan *personal growth* guna meningkatkan *personal growth initiative*.

Berdasarkan telaah literatur di atas, diketahui bahwa penelitian *personal growth initiative* yang menggunakan pendekatan *strength based* berusaha mengetahui kekuatan apa saja yang dapat memengaruhi seseorang untuk fokus, intens, dan dengan sengaja mengembangkan *personal growth*. Woerkom dan Meyers, (2019) menyatakan bahwa *personal growth initiative* adalah proses internal dalam diri individu yang membutuhkan stimulus eksternal untuk mengembangkannya secara lebih optimal. Selama ini, penelitian tentang faktor internal dan eksternal yang memengaruhi *personal growth initiative* dilakukan secara terpisah. Penelusuran literatur yang dilakukan peneliti, belum menemukan model yang menguji faktor internal dan eksternal dalam memengaruhi *personal growth initiative*. Untuk memahami *personal growth initiative* secara komprehensif dibutuhkan pengembangan model *personal growth initiative* yang melibatkan faktor internal dan eksternal. Menurut Pulla (2017) saat faktor eksternal dan internal saling mendukung maka pengembangan *strength* menjadi lebih optimal.

Penelitian terdahulu telah mengeksplorasi pentingnya *self compassion* dalam membantu individu untuk memiliki inisiatif dalam proses *personal growth* (Umandap & Teh, 2020). *Self compassion* yaitu kasih sayang terhadap diri sendiri dapat membantu pemimpin wanita dalam mengatasi rasa bersalah saat merasa tidak mampu memberikan yang terbaik pada keluarga maupun organisasi (Andajani, dkk., 2016). Dalam budaya timur, wanita sering menghadapi kendala terkait dengan keluarga dan lingkungan sosial. Sejarah dan tradisi budaya telah memunculkan kekhususan gender terkait dengan dengan harapan tentang perilaku dan sikap tertentu. Dibutuhkan faktor eksternal yang mendukung pengembangan *personal growth initiative*. Lingkungan sekitar yang dipersepsi memberikan dukungan, merupakan sumber kekuatan yang membantu individu mengembangkan diri (Bakker & van Woerkom, 2018; King & Trent, 2013; Sheldon, dkk., 2015). Berdasarkan perspektif yang positif, pemimpin wanita bisa mendapatkan keuntungan dari pengalaman dalam pekerjaan dan keluarga. *Work-family strength* (WFS) menjadi prediktor tingginya *personal growth initiative* para pekerja di budaya timur (Wang, dkk., 2018; Lu & Cooper, 2015). Selain kekuatan dari pekerjaan-keluarga, pengembangan *personal growth initiative* juga membutuhkan dukungan dari organisasi berupa *work empowerment* (Joo, Park & Lee, 2020). *Work empowerment* merupakan persepsi individu terhadap

pemberdayaan yang diberikan organisasi, berupa pemberian kesempatan, pengalaman baru, kemudahan akses informasi, dan kewenangan mengambil keputusan (Matthews, Diaz & Cole, 2002). Selain faktor internal dan eksternal yang diduga berpengaruh langsung terhadap *personal growth initiative*, sesuai dengan Baron dan Kenny (1986) bahwa untuk dapat memberikan solusi dalam masalah yang memiliki banyak penyebab, cara yang lebih realistis adalah dengan mencari mediator yang signifikan. Menurut Seligman dan Csikszentmihalyi (2000) untuk menstimulasi *personal growth initiative* dapat dilakukan melalui pengembangan *strength awareness*. Hal ini juga didukung Diener dan Patterson (2011) yang menyatakan *strengths awareness* harus dikembangkan untuk mencapai fungsi *personal growth initiative* yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menguji model *personal growth initiative* pemimpin wanita yang dibangun melalui *self compassion*, *work-family strength*, *work empowerment*, dan *strengths awareness* sebagai mediator. Model tersebut dikembangkan untuk mendapatkan model *personal growth initiative* pada pemimpin wanita yang lebih komprehensif.

Metode

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif pada dua perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) di Indonesia yang bergerak dalam bidang manufaktur yang ada di Jepara. Alasan pemilihan tempat dalam penelitian ini adalah besarnya jumlah pemimpin wanita yang dimiliki, saat ini sedang mempersiapkan dan mengembangkan pemimpin wanita, serta memiliki jumlah jam kerja rata-rata tiap minggu berkisar 50-60 jam/minggu.

Terdapat enam alat ukur variabel dalam penelitian ini yang diadaptasi dan diadopsi menggunakan pedoman berdasarkan *International Test Commission (ITC) Guidelines for Translating and Adapting Test Second Edition* (Foster, 2016). Alat ukur tersebut diuji coba melalui perhitungan *Second Order Confirmatory Factor Analysis*, yaitu terdiri dari (1) *Personal Growth Initiative* (PGIS II) (Robitschek, 2012); (2) *Self Compassion Scale* (Neff, 2003); (3) *Work-family strength Scale* Tien, Wang, Wu & Huang (2012); (4) *Work Empowerment Scale* (Matthews, Diaz & Cole, 2002); (5) *Strengths Awareness Scale* (Govindji & Linley, 2007).

Data dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Model* (SEM) melalui bantuan program Lisrel. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji statistik secara deskriptif dan inferensial. Program Lisrel mengeluarkan suatu keluaran hasil kecocokan sebuah model struktural dan model pengukuran dengan data.

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk membangun sebuah model *personal growth initiative* pada pemimpin wanita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model struktural *personal growth initiative* pemimpin wanita memiliki kecocokan (*fit*) dengan data empiris di lapangan. *Personal growth initiative* akan terbangun ketika

pemimpin wanita memiliki perasaan yang positif terkait perannya dalam keluarga maupun dalam pekerjaan (*work-family strength*) dan merasa bahwa lingkungan pekerjaan memberikan pemberdayaan pada dirinya. Saat pemimpin wanita merasakan *self compassion*, ia menyadari bahwa manusia tidak ada yang sempurna. Mereka mengasihi dan tidak menyalahkan diri sendiri. Hal ini akan memunculkan kesadaran akan kekuatan yang dimiliki (*strengths awareness*) yang pada akhirnya membangun *personal growth initiative* pada pemimpin wanita.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *strengths awareness* sebagai faktor internal memiliki pengaruh yang paling tinggi terhadap *personal growth initiative*. Variabel internal lainnya yaitu *self compassion* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *personal growth initiative*. Namun, berpengaruh melalui *strengths awareness*. Artinya *strengths awareness* memediasi secara penuh pengaruh *self compassion* terhadap *personal growth initiative*. *Work-family strength* berpengaruh secara langsung dan melalui mediasi *strengths awareness* terhadap *personal growth initiative*. *Work empowerment* berpengaruh secara langsung dan melalui mediasi *strengths awareness* terhadap *personal growth initiative*.

Model penelitian *personal growth initiative* dalam penelitian ini dikembangkan dengan pendekatan *strength based*. Prinsip pendekatan *strength based* adalah merespon kelemahan terkait pendekatan yang lebih berorientasi pada masalah (Guo & Tsui, 2010; Saleebey, 1992). Pendekatan *strength based* berakar dari teori pemberdayaan dengan dasar filsafat humanistik. Menurut pendekatan *strength based*, pemberdayaan internal dan pemberdayaan eksternal adalah dua dinamika yang saling bergantung dan secara bersamaan akan mendukung pemberdayaan seseorang. Dalam kehidupannya pemimpin wanita berupaya untuk mengarahkan pengembangan dirinya, mengendalikan hidup mereka, dan memberi kesempatan untuk memainkan peran penting dalam lingkungan (Bierema, 2016). Penelitian Robitschek (1998) menjelaskan bahwa dalam kehidupan diperlukan sebuah proses untuk selalu bertumbuh. *Personal growth initiative* adalah hal yang penting karena merupakan keterlibatan aktif dan sukarela dalam proses pertumbuhan pribadi yang menjadi pendorong utama dalam pengembangan individu (Woerkom & Meyers, 2019). Berdasarkan pendekatan *strength based*, diperlukan sumber daya pribadi dan sumber daya sosial untuk meningkatkan kekuatan diri.

Pada penelitian ini diketahui bahwa faktor internal *strengths awareness* memiliki pengaruh yang paling tinggi dibandingkan dengan variabel lain. Saat pemimpin wanita menyadari kekuatan yang dimiliki maka ia memiliki atensi untuk meningkatkan *personal growth initiative*. Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian Passarelli, Hall dan Anderson (2010) dan Oosterwijk (2018) yang menyatakan ketika individu menyadari kekuatannya mereka menunjukkan tingkat *personal growth* yang lebih tinggi. Saat pemimpin wanita menyadari akan kekuatan yang dimiliki mereka akan lebih percaya diri, lebih tekun, dan memiliki keinginan untuk sukses yang menjadikannya lebih memiliki keinginan untuk

berubah, berkembang, memiliki perencanaan, dan menunjukkan intensional dalam membangun *personal growth initiative*.

Strengths awareness merupakan faktor internal yang memediasi *self compassion*, *work-family strength*, dan *work empowerment* terhadap *personal growth initiative* pemimpin wanita. Penelitian Evers (2016) menyatakan bahwa *self compassion* berhubungan dengan *strengths awareness*. *Self compassion* memerlukan kebaikan, kemanusiaan, dan adanya perhatian pada diri (Neff, 2003). Ketika pemimpin wanita berhenti menilai diri mereka secara negatif maka akan mengalami kebaikan diri, mereka akan mengalami lebih sedikit emosi negatif sehingga membuatnya lebih mudah untuk menyadari dan menyeimbangkan pikiran dan emosi (Neff, 2003). Jika pemimpin wanita menyadari pikiran dan emosi mereka, maka akan lebih mudah bagi mereka menyadari akan kekuatan yang dimiliki. Pendekatan terbaru berdasarkan psikologi positif menargetkan merangsang *personal growth* dengan bekerja pada *strengths* (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Bekerja pada *strengths* akan meningkatkan kepercayaan diri, harapan sukses, ketekunan, dan kemampuan untuk mengatasi kemunduran (Govindji & Linley, 2007). Hal ini pada gilirannya meningkatkan *personal growth initiative* seseorang (Ogunyemi & Mabekoje, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). *Work-family strength* (WFS) merupakan sudut pandang positif untuk melihat pekerjaan dan hubungan keluarga. Saat pemimpin wanita merasa bahagia dengan aktivitas yang dijalani baik dipekerjaan maupun di keluarga, merasa bisa mengaktualisasikan dirinya, merasa dapat memberi manfaat bagi pekerjaan dan keluarga maka mereka terpacu untuk menyadari kekuatan yang dimiliki. Menurut Agosti, Andersson, Bringsen dan Janlov (2019) *strengths awareness* yang dimiliki merupakan prasyarat untuk memprioritaskan dan menetapkan batas-batas dalam kehidupan sehari-hari, mengetahui nilai-nilai mereka, memperkuat mereka untuk berdiri tegak, mengetahui apa yang harus dilakukan dan memungkinkan mereka untuk menuju tujuan hidup mereka. Selanjutnya *strengths awareness* membantu para pemimpin wanita beritensi untuk terikat pada proses *personal growth* agar bisa menebar manfaat bagi lingkungannya. Pemimpin wanita yang merasa mendapatkan *work empowerment* terpacu untuk selalu belajar karena ada tugas-tugas yang harus diselesaikan yang pada akhirnya membantu dalam menyadari kekuatan yang dimiliki. *Strengths awareness* yang lebih baik sangat bermanfaat, karena pemimpin wanita secara aktif didorong untuk menggunakan kekuatan mereka di tempat kerja. Pada saat pemimpin wanita menyadari dan memahami kekuatan yang dimiliki untuk digunakan pada situasi-situasi tertentu, maka hal itu membantu mereka untuk bisa fokus pada *personal growth* (Woerkom & Meyers, 2019).

Lebih lanjut dapat dijelaskan bahwa ketika pemimpin wanita dipromosikan menjadi pemimpin dengan banyak kekhawatiran, permasalahan, idealisme yang sempit seperti ketakutan tidak bisa memberikan yang terbaik bagi keluarga dan organisasi. Permasalahan tersebut dapat diselesaikan dengan menguatkan *strengths awareness*. Saat pemimpin wanita memiliki kasih sayang terhadap dirinya, memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan dan keluarga,

memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan pemberdayaan serta mempunyai kesadaran akan kekuatan yang dimiliki, maka akan terbangun *personal growth initiative*.

Variabel internal lainnya yang memiliki pengaruh terhadap *personal growth initiative* adalah *work-family strength*. Pemimpin wanita yang memiliki *work-family strength* (WFS) akan merasakan sebuah pengalaman positif yang dibawa dari peran kerja dan peran keluarga (Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus dan Powell (2006) mengemukakan bahwa pengalaman positif dalam satu peran dapat dialihkan ke peran lain untuk meningkatkan kualitas hidup. Pengalaman positif antara pekerjaan dan peran keluarga merupakan kekuatan bagi pemimpin wanita. Pengalaman WFS menimbulkan efek positif timbal balik pada orang lain dan membantu individu (Robinson, Magee & Caputi, 2016; van Steenbergen, dkk., 2014). Barnett dan Hyde (2011) mengacu pada keuntungan dari multi-peran antara pekerjaan dan keluarga, di mana pencapaian atau pengalaman positif dalam salah satu peran dapat berdampak positif pada peran yang lain. *Work-family strength* (WFS) membantu menyangga pengalaman negatif pada peran yang lain.

Work empowerment sebagai variabel eksternal memiliki pengaruh terhadap *personal growth initiative* meskipun pengaruhnya tidak setinggi variabel internal yaitu *strengths awareness* dan *work-family strengths*. Hal ini diduga terkait dengan data demografi responden yang sebagian besar (62,8%) berada di level *bottom management*. Kemungkinan para pemimpin wanita dalam penelitian ini belum sepenuhnya merasakan *work empowerment*, misalnya pada wewenang dalam mengambil keputusan.

Hasil penelitian ini juga berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu tidak berpengaruhnya *self compassion* terhadap *personal growth initiative* pemimpin wanita. Sejalan dengan hasil penelitian ini, menurut Marin, dkk., (2018) konstruksi *self compassion* tergantung pada nilai kontekstual yang ditanamkan, konsisten dengan bagaimana cara orang berpikir, merasa dan berperilaku, cenderung kongruen dengan nilai-nilai yang dianut oleh anggota komunitas mereka. Dalam sebuah organisasi terdapat budaya organisasi yang merupakan kekuatan yang tidak berwujud. Namun, terasa kuat di antara komunitas orang-orang yang bekerja sama yang mempengaruhi perilaku anggota kelompok itu (Dodson & Heng, 2021). Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PMA yang bergerak dalam bidang manufaktur. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD diketahui bahwa nilai budaya organisasi mereka yang sangat kuat adalah kerja cepat dan mencapai target. Hal tersebut selalu ditanamkan ke semua pekerja melalui *training-training* yang dilakukan perusahaan. Nilai budaya tersebut sangat memengaruhi pekerja dalam berperilaku. Pengembangan diri mereka lebih berorientasi dan terfokus melalui pekerjaan, target, dan tantangan yang dihadapi dalam tugas daripada upaya mengasahi diri sendiri (*self compassion*).

Argumen lain yang menjelaskan tentang tidak berpengaruhnya *self compassion* terhadap *personal growth initiative*, sejalan dengan pendapat Gilbert, McEwan, Matos dan Ravis (2011) yang menyatakan banyak orang memiliki

keraguan tentang *self compassion*. Hal ini dikarenakan *self compassion* dapat menjadikan seseorang menjadi lemah atau malas, sehingga menghalangi mereka untuk mengadopsi pola pikir ini. Chwyl dan Chen (2020) menyatakan adanya *negative belief* tentang *self compassion* yang menjadikan seseorang takut atau enggan memiliki *self compassion*. Mereka meyakini *self compassion* dapat membahayakan, karena akan melemahkan motivasi, merasa cepat puas, dan menghambat cita-cita. Hal tersebut yang mungkin dirasakan para pemimpin wanita dalam penelitian ini, sehingga *self compassion* tidak berpengaruh langsung terhadap *personal growth initiative*.

Berdasarkan uraian di atas diketahui bahwa yang mempengaruhi *personal growth initiative* pemimpin wanita terdiri dari faktor internal dan eksternal. *Self compassion*, *work-family strength*, dan *strengths awareness* merupakan faktor internal yang diasumsikan mempengaruhi *personal growth initiative* pemimpin wanita. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun *self compassion*, *work-family strength*, dan *strengths awareness* berasal dari faktor internal. Namun, *self compassion* tidak berhubungan secara langsung terhadap *personal growth initiative*. Berdasarkan pendekatan *strength based* diketahui bahwa *strength* bersifat universal. Namun, Ovejero (2012) menyatakan bahwa budaya, gender dan usia dapat memengaruhi pengembangan *strength* seseorang. Diketahui bahwa dalam penelitian ini sebagian besar subjek termasuk dalam generasi milenial, di mana fokus mereka adalah karir dan keluarga (Nichols, 2015) sehingga *work-family strength* lebih memiliki pengaruh pada *personal growth initiative* dibanding *self compassion*.

Selanjutnya faktor internal *work-family strength* lebih berperan mempengaruhi *personal growth initiative* dibandingkan dengan faktor eksternal *work empowerment*. Hal ini dikarenakan bahwa pandangan akan kekuatan pekerjaan dan keluarga (*work-family strength s*) membantu menghasilkan perasaan positif dan membantu untuk menghadapi masalah dengan cara yang lebih fleksibel (Fitzpatrick & Stalikas, 2008; Wang & Tien, 2011). Pemimpin wanita yang bertanggung jawab atas peran pekerjaan dan peran keluarga dapat mengambil manfaat dari perspektif yang positif dan lebih mampu mengembangkan *personal growth initiative* dibandingkan dengan dukungan pemberdayaan dari organisasi (*work empowerment*).

SUMMARY

The need for female leaders in organizations shows a rapid increase from year to year. Women leaders are becoming more and more taken into account and have a significant role in the progress of the organization (Hryniewicz & Vianna, 2018). The problem is that many female leaders do not know and are not confident in their abilities (Doornbos, et al., 2004). This is contrary to what female leaders should do to be competent in dealing with the problems they face. According to McDonagh, et al., (2014) female leaders should understand their inner strength to accommodate the various responsibilities that are imposed on them.

To assist the task of women as leaders, several studies have stated that the key to successful female leaders is more directed to the need for personal growth to be able to overcome internal and external challenges (Ahouari, 2013; Githens, 1996; Mochizuki, 2014). According to DeCarvalho (1990) because personal growth is a long process, individuals are expected to have a high level of intentionality in every stage of the personal growth process. Related to the intentionality factor, personal growth initiatives are important (Le Cunff, 2019).

Research related to personal growth initiatives has explored the factors influencing personal growth initiatives for more than two decades. Several models have been developed using a different theoretical perspective approach, the majority of personal growth initiative research uses a self-determination theory (SDT) perspective (Kwon & Yang, 2020; Reeve, et al., 2018), as well as a social constructivism perspective (Joo, et al., 2020; Weigold, Porfeli & Weigold, 2013). Since 2018, several recent studies on personal growth initiatives have used an approach based on the perspective of strength based theory. This is because in the 21st century compared to traditional approaches that emphasize efforts to overcome weaknesses, an organization needs an approach based on one's strengths to be able to adapt to the rapidly changing environment (Joseph & Murphy, 2013).

There are several studies on personal growth initiatives using a strength-based Positive Psychology perspective. Among them is a study, Umandap & Teh (2020) which examines factors of perfectionism and self-compassion in influencing personal growth initiatives. This study explores the personal factors that influence personal growth initiatives. The second study, Wang, et al., (2018) examined the effect of work-family strength on personal growth initiatives with career adaptability as a mediator variable. This study focuses on the perception of personal power that occurs in family-work life that affects personal growth initiative. The third study, Oosterwijk (2018), examines the effect of strengths awareness on personal growth initiatives with goal orientation as a mediator variable. The focus of this research is on personal strength factors that influence personal growth initiative. The fourth study, Woerkom & Meyers (2019) stated that to improve personal growth initiatives, external stimulus assistance

was needed. Therefore, his research relates to the provision of personal growth training stimulus in order to increase personal growth initiative.

Based on the literature review above, it is known that the personal growth initiative research that uses a strength-based approach seeks to find out what strengths can influence a person to focus, be intense, and deliberately develop personal growth. Woerkom and Meyers, (2019) stated that personal growth initiative is an internal process within individuals that requires external stimuli to develop it more optimally. So far, research on internal and external factors that influence personal growth initiatives has been carried out separately. The literature search conducted by the researcher has not found a model that examines internal and external factors in influencing personal growth initiatives. To understand the personal growth initiative comprehensively, it is necessary to develop a personal growth initiative model that involves internal and external factors. According to Pulla (2017) when external and internal factors support each other, strength development becomes more optimal.

Previous research has explored the importance of self-compassion in helping individuals to take initiative in the process of personal growth (Umandap & Teh, 2020). Self-compassion, namely self-love, can help female leaders overcome guilt when they feel they are able to give their best to their families and organizations (Andajani et al., 2016). In eastern culture, women often face obstacles related to family and social environment. Historical and cultural traditions have given rise to gender specificity in relation to expectations about certain behaviors and attitudes. External factors are needed that support the development of personal growth initiatives. The surrounding environment that is perceived as providing support is a source of strength that helps individuals develop themselves (Bakker & van Woerkom, 2018; King & Trent, 2013; Sheldon, et al., 2015). From a positive perspective, female leaders can benefit from experiences in work and family. Work-family strength (WFS) is a predictor of high personal growth initiatives for workers in eastern culture (Wang, et al., 2018; Lu & Cooper, 2015). In addition to external support from the family, the development of personal growth initiatives also requires support from the organization in the form of work empowerment (Joo, Park & Lee, 2020). Work empowerment is an individual's perception of the empowerment provided by the organization, in the form of providing opportunities, new experiences, easy access to information, and decision-making authority (Matthews, Diaz & Cole, 2002). In addition to internal and external factors that are suspected to have a direct influence on personal growth initiatives, in accordance with Baron and Kenny (1986) to be able to provide solutions to problems that have many causes, a more realistic way is to find a significant mediator. According to Seligman and Csikszentmihalyi (2000) to stimulate personal growth initiative can be through the development of strength awareness. This is also supported by Diener and Patterson (2011) which states that strengths awareness must be developed to achieve optimal function.

Based on the description above, this study aims to examine the personal growth initiative model of female leaders built through self-compassion, work-family strength,

work empowerment, and strengths awareness as a mediator. The model was developed to obtain a more comprehensive model of personal growth initiative for female leaders.

Method

This research was conducted with a quantitative approach to two foreign investment companies (PMA) in Indonesia that are engaged in manufacturing in Jepara. The reason for choosing a place in this study is the large number of female leaders they have, currently preparing and developing female leaders, and having an average number of working hours per week ranging from 50-60 hours/week.

There are six variables measuring tools in this study which were adapted and adopted using guidelines based on the International Test Commission (ITC) Guidelines for Translating and Adapting Test Second Edition (Foster, 2016). The measuring instrument was tested by calculating the Second Order Confirmatory Factor Analysis which consisted of (1) Personal growth initiative (PGIS II) (Robitschek, 2012); (2) Self compassion scale (Neff, 2003); (3) Work-family strength Scale Tien, Wang, Wu and Huang (2012); (4) Work Empowerment Scale (Matthews, Diaz & Cole, 2002); (5) Strength Awareness Scale (Govindji & Linley, 2007).

The data were analyzed using the Structural Equation Model (SEM) method with the help of the Lisrel program. Calculations were carried out by performing descriptive and inferential statistical tests. The Lisrel program produces an output of the fit of a structural model and a measurement model with the data.

Result

This study aims to build a personal growth initiative model for female leaders. The results showed that the structural model of the female leader's personal growth initiative had a good fit with the empirical data in the field. Personal growth initiative will be developed when female leaders have positive feelings about their role in the family and work (work-family strength) and feel that the work environment empowers them. When the female leader feels self-compassion, she realizes that no one is perfect. They love and don't blame themselves. This will raise awareness of their strengths (strengths awareness) which in turn builds a personal growth initiative in female leaders.

Based on the results of the study, it is known that strengths awareness as an internal factor has the highest influence on personal growth initiatives. Another internal variable, namely self-compassion, does not have a direct effect on personal growth initiatives but has an effect through strengths awareness. This means that strengths awareness fully mediate the effect of self-compassion on personal growth initiatives. Work-family strength s directly influence and mediate strengths awareness on personal growth initiatives. Work empowerment directly affects and mediates strengths awareness of personal growth initiatives.

The personal growth initiative research model in this study was developed using a strength based approach. The principle of the strength-based approach is to respond to weaknesses related to a more problem-oriented approach (Guo & Tsui, 2010; Saleebey,

1992). The strength-based approach is rooted in empowerment theory with a humanistic philosophy. According to the strength-based approach, internal empowerment and external empowerment are two dynamics that are interdependent and will simultaneously support one's empowerment. In their lives, female leaders seek to direct their development, control their lives, and provide opportunities to play an important role in the environment (Bierema, 2016). Robitschek's research (1998) explains that in life a process is needed to always grow. The personal growth initiative is important because it is an active and voluntary involvement in the personal growth process that is the main driver of individual development (Woerkom & Meyers, 2019). Based on the strength based approach, personal resources and social resources are needed to increase self-strength.

In this study, it is known that the internal factors of strengths awareness have the highest influence compared to other variables. When a female leader realizes her strengths, she has an interest in enhancing her personal growth initiative. This is also in accordance with the research of Passarelli, Hall and Anderson (2010) and Oosterwijk (2018) which states that when individuals are aware of their strengths they show a higher level of personal growth. When female leaders are aware of their strengths, they will be more confident, more determined, and have a desire to succeed which makes them more willing to change, develop, have a plan and show intention in building personal growth initiatives.

Strength awareness is an internal factor that mediates self-compassion, work-family strength, and work empowerment on the personal growth initiative of female leaders. Evers' research (2016) states that self-compassion is related to strengths awareness. Self-compassion requires kindness, humanity, and self-care (Neff, 2003). When female leaders stop judging themselves negatively and will experience self-kindness, they will experience fewer negative emotions, making it easier to recognize and balance thoughts and emotions (Neff, 2003). If female leaders are aware of their thoughts and emotions, it will be easier for them to realize their power. Recent approaches based on positive psychology target stimulating personal growth by working on strengths (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Working on strengths will increase self-confidence, hope for success, persistence, and the ability to overcome setbacks (Govindji & Linley, 2007). This in turn increases one's personal growth initiative (Ogunyemi & Mabekoje, 2007; Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Work-family strength (WFS) is a positive perspective to view work and family relationships. When female leaders feel happy with the activities carried out both at work and in the family, feel they can actualize themselves, feel they can provide benefits to work and family, they are motivated to realize their strengths. According to Agosti, Andersson, Bringsen and Janlov (2019) Strength awareness is a prerequisite for prioritizing and setting boundaries in daily life, knowing their values, strengthening them to stand tall, knowing what to do and enabling them to reach their life goals. Furthermore, Strengths awareness helps women leaders with the intention to be attached to the process of personal growth in order to spread benefits to their environment. Women leaders who feel that they are getting work empowerment are motivated to always learn

because there are tasks that must be completed which ultimately help in realizing their strengths. Better Strengths awareness is very beneficial, as female leaders are actively encouraged to use their strengths in the workplace. When female leaders realize and understand the power they have to use in certain situations, it helps them to be able to focus on personal growth (Woerkom & Meyers, 2019).

It can be further explained that when female leaders are promoted to leaders with many worries, problems, narrow ideals such as fear of not being able to provide the best for families and organizations. These problems can be solved by strengthening strengths awareness. When female leaders have compassion for themselves, have a positive view of work and family, have a perception that the organization provides empowerment and have an awareness of their strengths, a personal growth initiative will be developed.

Another internal variable that has an influence on personal growth initiative is work-family strength. Female leaders who have work-family strength (WFS) will feel a positive experience brought from work and family roles (Greenhaus & Powell, 2006). Greenhaus and Powell (2006) suggest that positive experiences in one role can be transferred to another role to improve quality of life. The positive experience between work and family roles is a strength for women leaders. The experience of WFS has a reciprocal positive effect on others and helps the individual (Robinson, Magee & Caputi, 2016; van Steenbergen, et al., 2014). Barnett and Hyde (2011) refer to the advantages of multi-role work and family, where a positive achievement or experience in one role can have a positive impact on another role. Work-family strength (WFS) helps buffer negative experiences in other roles.

Work empowerment as an external variable has an influence on personal growth initiatives although the effect is not as high as the internal variables, namely strengths awareness and work-family strength s. This is allegedly related to the demographic data of the respondents, most of whom (62.8%) are at the bottom management level. It is possible that the female leaders in this study have not fully experienced work empowerment, for example in decision-making authority.

The results of this study are also different from previous studies, namely that there is no effect of self-compassion on the personal growth initiative of female leaders. In line with the results of this study, according to Marin, et al., (2018) the construction of self-compassion depends on the contextual values that are instilled, consistent with how people think, feel and behave, tend to be congruent with the values held by their community members. In an organization there is an organizational culture which is an intangible but powerful force among a community of people who work together that influences the behavior of members of that group (Dodson & Heng, 2021). This research was conducted on PMA companies engaged in manufacturing. Based on the results of interviews with HRD, it is known that their very strong organizational culture value is to work fast and achieve targets. This is always instilled in all employees through trainings conducted by the company. These cultural values greatly influence the behavior of workers. Their self-development is more oriented and focused through work, targets, and challenges faced in the task rather than self-compassion.

Another argument that explains the ineffectiveness of self-compassion on personal growth initiatives is in line with the opinion of Gilbert, McEwan, Matos and Ravis (2011) which states that many people have doubts about self-compassion. This is because self-compassion can make a person weak or lazy, thus preventing them from adopting this mindset. Chwyl and Chen (2020) stated that there are negative beliefs about self-compassion that make a person afraid or reluctant to have self-compassion. They believe that self-compassion can be dangerous, because it will weaken motivation, feel satisfied quickly, and hinder their goals. This may be felt by the female leaders in this study, so that self-compassion does not have a direct effect on personal growth initiatives.

Based on the description above, it is known that the factors that influence the personal growth initiative of female leaders consist of internal and external factors. Self-compassion, work-family strength and strengths awareness are internal factors that are assumed to affect the personal growth initiative of female leaders, but the results of this study indicate that although self-compassion, work-family strength and strengths awareness come from internal factors, self-compassion is not directly related to personal growth initiatives. Based on the strength-based approach, it is known that strength is universal, but Ovejero (2012) states that culture, gender and age can affect a person's strength development. It is known that in this study most of the subjects belong to the millennial generation, where their focus is career and family (Nichols, 2015) so that work-family strength has more influence on personal growth initiative than self-compassion.

Furthermore, the internal factor of work-family strength has more role in influencing personal growth initiative compared to the external factor of work empowerment. This is because the view of work and family strengths helps to generate positive feelings and helps to deal with problems in a more flexible way (Fitzpatrick & Stalikas, 2008; Wang & Tien, 2011). Women leaders who are responsible for work roles and family roles can benefit from a positive perspective and are better able to develop personal growth initiatives than work empowerment.

ABSTRAK

Pemimpin wanita menjadi semakin diperhitungkan dan memiliki peran yang cukup besar dalam kemajuan organisasi (Hryniewicz & Vianna, 2018). Kendalanya adalah banyak pemimpin wanita yang tidak mengenal dan tidak percaya diri akan kemampuannya (Doornbos, dkk., 2004). *Personal growth initiative* membantu pemimpin wanita untuk bertumbuh dalam mengatasi permasalahan (*readinesss for change*), membuat rencana yang efektif (*planfulness*), memanfaatkan sumber daya yang tersedia baik dari dalam diri maupun dari eksternal (*using resources*), dan berperilaku pertumbuhan yang disadari serta disengaja (*intentional behavior*). Melalui *personal growth initiative* pemimpin wanita lebih merasakan kepuasan dibandingkan dengan *personal growth* yang tidak disengaja. Tujuan umum penelitian ini adalah untuk menganalisis model *personal growth initiative* pemimpin wanita yang dibentuk oleh *self compassion*, *work-family strength*, *work empowerment*, dan *strengths awareness*. Model ini dibangun berdasarkan perspektif psikologi positif *Strength Based*.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif – korelasional, dengan teknik analisis data *structural equation modeling* (SEM) dengan bantuan program Lisrel. Partisipan sebanyak 521 pemimpin wanita. Pengambilan data dilakukan secara langsung melalui penyebaran skala, dengan menggunakan lima skala psikologis, yaitu skala *personal growth initiative* (PGIS II), skala *self compassion*, skala *work-family strength*, skala *work empowerment*, dan skala *strengths awareness*.

Hasil penelitian menunjukkan sebuah kecocokan model dengan data empiris. Temuan hasil riset ini sekaligus menjawab hipotesis penelitian, yaitu (1) *work-family strength*, *work empowerment*, dan *strengths awareness* mempengaruhi *personal growth initiative*; (2) *self compassion* tidak berpengaruh terhadap *personal growth initiative*; (3) *strengths awareness* memediasi hubungan antara *self compassion*, *work-family strength*, *work empowerment* dengan *personal growth initiative*. Pembahasan dan implikasi penelitian dibahas lebih lanjut dalam naskah penelitian ini.

Kata kunci: *personal growth initiative*, pemimpin wanita, *self compassion*, *work-family strength*, *work empowerment*, dan *strengths awareness*.

ABSTRACT

Women leaders become taken into account and have a large enough role in the progress of the organization (Hryniewicz & Vianna, 2018). The problem is that many female leaders do not know and are not confident in their abilities (Doornbos, et al., 2004). Personal growth initiatives help female leaders to grow in overcoming problems (readiness for change), making effective plans (planfulness), utilizing available resources both from self and from outside (using resources), and adopting conscious growth behaviors (behaviors). Through personal growth initiatives women leaders are more satisfied than those who do not feel personal growth. The general aim of this study was to analyze the female leader's personal growth initiative model shaped by self-compassion, family-work power, work empowerment, and power awareness. This model is built based on the Strength Based Positive Psychology Perspective.

This study uses a quantitative - correlational method, with data analysis techniques structural equation modeling (SEM) with the help of the Lisrel program. The participants were 521 female leaders. Data collection was carried out directly through scale distribution, using five psychological scales, namely the personal growth initiative (PGIS II) scale, self compassion scale, work-family strength scale, work empowerment scale, and strengths awareness scale.

The results showed a fit of the model with empirical data. The findings of this research also answer the research hypotheses, namely (1) work-family strength, work empowerment, and strengths awareness affect personal growth initiatives; (2) self compassion has no effect on personal growth initiative; (3) strength awareness mediates the relationship between self-compassion, work-family strength, work empowerment and personal growth initiative. The discussion and research implications are discussed further in this research paper.

Keywords: personal growth initiative, women leaders, self compassion, work-family strength, work empowerment, and strengths awareness.

DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PRASYARAT GELAR.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iv
PERNYATAAN TENTANG ORISINALITAS	v
PANITIA PENGUJI DISERTASI	vii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
RINGKASAN	xiii
SUMMARY	xix
ABSTRAK	xxii
ABSTRACT	xxvi
DAFTAR ISI.....	xxv
DAFTAR TABEL.....	xxix
DAFTAR GAMBAR	xxxi
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Kajian Masalah	19
1.3. Rumusan Masalah.....	28
1.4. Tujuan Penelitian.....	28
1.5. Manfaat Penelitian.....	28

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	30
2.1. Pemimpin Wanita	30
2.2. Personal Growth Initiative (PGI).....	34
2.2.1. Sejarah dan Definisi <i>Personal growth initiative</i> (PGI)	34
2.2.2. Dimensi <i>Personal Growth Initiative</i> (PGI)	38
2.2.3. Faktor dan Dampak <i>Personal Growth Initiative</i> (PGI).....	41
2.3. Self Compassion	45
2.3.1. Definisi <i>Self Compassion</i>	45
2.3.2. Dimensi <i>Self Compassion</i>	46
2.4. Work-Family Strength.....	49
2.4.1. Pengertian <i>Work-family strength</i>	49
2.4.2. Dimensi <i>Work-family strength</i>	50
2.5. Work Empowerment.....	51
2.5.1. Definisi <i>Work Empowerment</i>	51
2.5.2. Dimensi <i>Work Empowerment</i>	53
2.6. Strengths Awarenesss	54
2.6.1. Definisi <i>Strengths Awarenesss</i>	54
2.6.2. Faktor yang memengaruhi <i>Strengths Awareness</i>	56
2.6.3. Dimensi <i>Strengths Awarenesss</i>	57
2.7. Kerangka Teori dalam Pengembangan Hipotesis.....	58
2.7.1. Pengaruh <i>Self Compassion</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> pada Pemimpin Wanita	58

2.7.2. Pengaruh <i>Self Compassion</i> terhadap <i>Strengths Awareness</i> pada Pemimpin Wanita.....	59
2.7.3. Pengaruh <i>Work-family strength</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> pada Pemimpin Wanita.....	61
2.7.4. Pengaruh <i>Work-family strength</i> terhadap <i>Strengths Awareness</i> pada Pemimpin Wanita.....	64
2.7.5. Pengaruh <i>Work Empowerment</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> pada Pemimpin Wanita	65
2.7.6. Pengaruh <i>Work empowerment</i> terhadap <i>Strengths Awareness</i> pada Pemimpin Wanita.....	67
2.7.7. Pengaruh <i>Strengths Awareness</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> pada Pemimpin Wanita	68
2.7.8. <i>Strengths Awareness</i> sebagai variabel mediator	69
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	74
3.1. Kerangka Konseptual	74
3.2. Hipotesis Penelitian	77
3.2.1. Hipotesis Mayor	77
3.2.2 Hipotesis Minor.....	77
BAB IV METODE PENELITIAN	79
4.1. Tipe Penelitian.....	79
4.2. Identifikasi dan Definisi Konseptual Variabel Penelitian	79
4.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	81

4.4. Subjek Penelitian	84
4.5. Prosedur dan Pengumpulan Data.....	85
4.6. Adaptasi Alat Ukur	93
4.6.1 Tahap prakondisi (<i>pre-condition</i>).....	93
4.6.2. Tahap pengembangan alat ukur.....	94
4.7. Validitas dan Reliabilitas.....	98
4.7.1. <i>Evidence Based on Test Content</i>	98
4.7.2. <i>Evidence Based on Internal Structure</i>	101
4.7.3. Validitas Diskriminan.....	121
4.7.4. Reliabilitas.....	124
4.8. Analisis Data.....	128
 BAB V HASIL PENELITIAN	129
5.1. Pelaksanaan Penelitian	129
5.1.1. Proses Pengumpulan Data	130
5.2. Hasil Penelitian.....	131
5.2.1. Data Diskriptif Subjek Penelitian.....	132
5.2.2. Kategorisasi Partisipan Penelitian	133
5.2.3. Analisis Data Inferensial	137
5.2.4. Model Pengukuran	137
5.2.5. Uji Model Struktural	153
5.2.6. Uji Hipotesis.....	160
5.2.7. Perubahan Model Hasil Penelitian	166

BAB VI PEMBAHASAN.....	165
6.1. Pengaruh <i>Self Compassion</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> Pemimpin Wanita	176
6.2. Pengaruh <i>Work-Family Strength</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> Pemimpin Wanita	178
6.3. Pengaruh <i>Work Empowerment</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> Pemimpin Wanita.	183
6.4. Pengaruh <i>Strengths Awareness</i> terhadap <i>Personal Growth Initiative</i> Pemimpin Wanita.	185
6.5. Pengaruh <i>Self Compassion</i> terhadap <i>Strengths Awareness</i> Pemimpin Wanita.....	188
6.6. Pengaruh <i>Work-family strength</i> terhadap <i>Strengths Awareness</i> Pemimpin Wanita.....	190
6.7. Pengaruh <i>Work Empowerment</i> terhadap <i>Strengths Awareness</i> Pemimpin Wanita.....	192
6.8. <i>Strengths Awareness</i> sebagai mediator.....	194
6.9. Temuan Baru	199
6.10. Implikasi Temuan.....	202
6.10.1. Implikasi teoritik	202
6.10.2. Implikasi Praktis.....	204
6.11. Keterbatasan Penelitian	206

BAB VII PENUTUP	129
7.1. Kesimpulan.....	208
7.2. Saran	210
7.2.1. Saran Teoritik.....	210
7.2.2. Saran Praktis.....	211
 DAFTAR PUSTAKA	 214
LAMPIRAN	255

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Posisi manajer senior wanita secara global.....	2
Tabel 1.2	Distribusi jabatan manajer di Indonesia	3
Tabel 2.1	Ringkasan tingkatan manajemen.....	31
Tabel 4.1	<i>Blue Print</i> Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	86
Tabel 4.2	<i>Blue Print</i> Skala <i>Self Compassion</i>	89
Tabel 4.3	<i>Blue Print</i> Skala <i>Work-family strength</i>	90
Tabel 4.4	<i>Blue Print</i> Skala <i>Work Empowerment</i>	91
Tabel 4.5	<i>Blue Print</i> Skala <i>Strengths Awareness</i>	92
Tabel 4.6	Kualifikasi penerjemah (Translator) dan Ahli (<i>Expert Reviewer</i>)	95
Tabel 4.7	Hasil Perhitungan <i>Mean Score Comparability dan Similarity</i>	99
Tabel 4.8	Hasil Perhitungan <i>Content Validity Index (CVI)</i> dan <i>S-CVI</i>	101
Tabel 4.9	Nilai Acuan Model Fit.....	102
Tabel 4.10	Hasil CFA <i>Personal growth initiative</i>	103
Tabel 4.11	<i>Factor loading Personal Growth Initiative</i>	106
Tabel 4.12	<i>Blue print</i> Skala <i>Personal Growth Initiative</i> versi final.....	107
Tabel 4.13	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Skala <i>Self Compassion</i>	107
Tabel 4.14.	<i>Factor loading</i> Skala <i>Self Compassion</i>	110
Tabel 4.15	<i>Blue Print</i> Skala <i>Self Compassion</i> Versi Final.....	111
Tabel 4.16	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Skala <i>Work-family strength</i>	112
Tabel 4.17	<i>Factor loading</i> Skala <i>Work-family strength</i>	113
Tabel 4.18	<i>Blue Print</i> Skala <i>Work-family strength</i> Versi Final	115
Tabel 4.19	Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Skala <i>Work Empowerment</i>	116
Tabel 4.20	<i>Factor loading</i> Skala <i>Work Empowerment</i>	118

Tabel 4. 21. Hasil <i>Confirmatory Factor Analysis</i> Skala <i>Strengths Awareness</i>	119
Tabel 4.22 <i>Factor loading</i> Skala <i>Self Compassion</i>	120
Tabel 4.23 Korelasi antar konstruk dan akar kuadrat AVE	122
Tabel 4.24 Korelasi antar konstruk dan akar kuadrat AVE	122
Tabel 4.25 Korelasi antar konstruk dan akar kuadrat AVE	123
Tabel 4.26. Korelasi antar konstruk dan akar kuadrat AVE	124
Tabel 4.27 Hasil uji Construct Reliability (CR) dan variance extracted (AVE) ..	127
Tabel 5.1 Data Demografi Partisipan Penelitian	133
Tabel 5.2 Rumus Kategorisasi.....	133
Tabel 5.3 Kategorisasi Partisipan Penelitian (N=521)	134
Tabel 5.4 <i>Factor loading</i> Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	138
Tabel 5.5 <i>Goodness of fit</i> <i>Personal Growth Initiative Scale</i>	140
Tabel 5.6 <i>Factor loading</i> Skala <i>Self Compassion</i>	141
Tabel 5.7 <i>Goodness of fit</i> CFA <i>Self Compassion</i>	143
Tabel 5.8 <i>Factor loading</i> Skala <i>Work-family strength</i>	144
Tabel 5.9 <i>Goodness of fit</i> CFA <i>Work-family strength</i>	146
Tabel 5.10 <i>Factor loading</i> Skala <i>Work Empowerment</i>	147
Tabel 5.11 <i>Goodness of fit</i> CFA <i>Work Empowerment</i>	148
Tabel 5.12 <i>Factor loading</i> Skala <i>Strengths Awareness</i>	149
Tabel 5.13 <i>Goodness of fit</i> CFA <i>Strengths Awareness</i>	150
Tabel 5.14 Nilai AVE dan CR Instrumen Penelitian	151
Tabel 5.15 Perbandingan Nilai AVE dan R ² antar Konstruk Skala PGI	152
Tabel 5.16 Reliabilitas Instrumen Penelitian	153
Tabel 5.17 Persamaan Struktural Model PGI Pemimpin Wanita.....	154
Tabel 5.18 Evaluasi Kriteria <i>Goodness of Fit</i>	155
Tabel 5.19 Rangkuman pengaruh langsung dan tidak langsung	159

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Hal
Gambar 3.1	Model konseptual penelitian PGI pada pemimpin wanita	77
Gambar 4.1	Skema Adaptasi Alat ukur	93
Gambar 4.2	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	104
Gambar 4.3	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	105
Gambar 4.4	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Self Compassion</i>	108
Gambar 4.5	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Self Compassion</i>	109
Gambar 4.6	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Work-family strength</i>	112
Gambar 4.7	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Work-family strength</i>	113
Gambar 4.8.	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Work Empowerment</i>	117
Gambar 4.9	<i>Path Diagram</i> Skala <i>Strengths Awareness</i>	120
Gambar 5. 1	Model <i>Second order</i> CFA Skala <i>Personal Growth Initiative</i>	139
Gambar 5.2	Model <i>Second order</i> CFA Skala <i>Self Compassion</i>	142
Gambar 5.3	Model <i>Second order</i> CFA Skala <i>Work-family strength</i>	145
Gambar 5.4	Model <i>Second order</i> CFA <i>Work Empowerment</i>	147
Gambar 5.5	Model <i>first order</i> CFA <i>Strengths Awareness</i>	149
Gambar 5. 6	Hasil Estimasi <i>Standardized Coefficient</i>	156
Gambar 5. 7	Hasil Estimasi <i>t-values</i>	158
Gambar 5.8	Bagan Hasil Penelitian	165
Gambar 5.9	Model penelitian sebelum uji hipotesis	166
Gambar 5.10	Model baru hasil penelitian	166