



DAMPAK PROGRAM PENGEMBANGAN DIRI PADA PERTUMBUHAN PRIBADI DAN PERTUMBUHAN PROFESIONAL PADA PT ATI TRASINDO

Ayu Lucy Larassaty^a, Nur Layli Fatikhatun Nisa^b, Sherly Amalia Fernanda^{c*}

^a Ekonomi / Manajemen, larassatymnj@unusida.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^b Ekonomi / Manajemen, laylifn31@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

^c Ekonomi / Manajemen, sherly2609@gmail.com, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

* Correspondence

ABSTRACT

Self-development is a process that aims to improve individual ability to face challenges and achieve life goals. Workplace self-development programs are becoming increasingly popular as a strategy to increase employee performance and motivation. This study aims to evaluate the impact of self-development programs on individual personal and professional growth. The samples taken are employees who work at PT Ati Transindo located in Sidoarjo. Sampling was carried out by purposive sampling technique with predetermined criteria. This study aims to evaluate the impact of self-development programs on individual personal and professional growth. The study was conducted by collecting data from employees at PT Ati Transindo for a certain period. Data was collected through interviews and distributing questionnaires at PT Ati Transindo. The results showed that the self-development program did not have a significant positive effect on the personal and professional growth of the participants. Participants reported improvements in communication, leadership, time management, and decision-making skills. In addition, this program also affects job satisfaction and motivation. These findings suggest that self-development programs can be an effective strategy in enhancing individual personal and professional growth in the workplace

Keywords: self development, personal growth, profesional growth

Abstrak

Pengembangan diri merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan hidup. Program pengembangan diri di tempat kerja menjadi semakin populer sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak program pengembangan diri terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional individu. Sampel yang diambil merupakan karyawan yang bekerja di PT Ati Transindo yang bertempat di Sidoarjo. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak program pengembangan diri terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional individu. Kajian dilakukan dengan mengumpulkan data dari karyawan di PT Ati Transindo selama periode tertentu. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner di PT Ati Transindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan diri tidak memiliki efek positif yang signifikan terhadap pertumbuhan pribadi dan profesional peserta. Peserta melaporkan peningkatan dalam keterampilan komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan pengambilan keputusan. Selain itu, program ini juga mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi. Temuan ini menunjukkan bahwa program pengembangan diri dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan pertumbuhan pribadi dan profesional individu di tempat kerja

Kata Kunci: pengembangan diri, pertumbuhan pribadi, pertumbuhan profesional

1. PENDAHULUAN

Pengembangan diri merupakan suatu proses yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan mencapai tujuan hidupnya. Dalam konteks dunia kerja, pengembangan diri menjadi semakin penting sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan motivasi karyawan. Program pengembangan diri di tempat kerja dapat membantu karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk mencapai tujuan pribadi dan profesional mereka.

Program pengembangan diri yang efektif dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam berkomunikasi, memimpin, mengelola waktu, dan mengambil keputusan yang tepat. Penelitian tentang pengembangan diri pernah dilakukan oleh Um-e-Rubbab, Fatima Jinna, Rawalpindi, Shazia Faiz, Samyia Safdar dan Namra Mubarak yang menjelaskan upaya pertama untuk mengeksplorasi dampak perkembangan diri di tempat kerja pada pertumbuhan karir pada suatu industri.

Program pengembangan diri dianggap sebagai suatu hal yang positif, masih banyak perdebatan mengenai efektivitas dan dampaknya pada pertumbuhan pribadi dan profesional individu. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa program pengembangan diri dapat memberikan dampak positif pada pertumbuhan pribadi dan profesional individu, sementara yang lain menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak program pengembangan diri pada pertumbuhan pribadi dan profesional individu.

Penelitian pertumbuhan individu pernah dilakukan oleh Putri Saraswati dan Sofa Aamalia yang berjudul Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Sebagai Prediktor Kemampuan Individu Untuk Mengatasi Konflik yang menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi konflik adalah usaha individu untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Penelitian tentang pertumbuhan profesional juga pernah dilakukan oleh Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih dan Didit Darmawan yang berjudul Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesional Karyawan dan Kepemimpinan Yang Efektif yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang kuat memiliki tugas profesionalisme pegawai dan kepemimpinan yang tepat. Dalam penelitian ini pengumpulan data diperoleh dari penyebaran kuesioner dan wawancara karyawan di PT Ati Trasindo. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas program pengembangan diri dalam meningkatkan pertumbuhan pribadi dan profesional individu di tempat kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengembangan Diri

Pengembangan diri adalah komponen terpenting untuk mencapai kehidupan yang luar biasa atau kesuksesan hidup seperti yang diinginkan oleh kebanyakan orang. Pengertian pengembangan diri atau personal development jarang diartikan sebagai suatu istilah. Secara singkat, pengembangan diri adalah menginvestasikan diri sendiri agar kita dapat mengontrol atau mengendalikan diri kita dengan sangat baik dan efektif. Pengembangan diri menurut para ahli secara umum adalah suatu ilmu yang berkaitan dengan penggalian potensi diri dan upaya untuk menggali potensi-potensi tersebut secara maksimal. pengembangan diri adalah upaya yang dilakukan individu untuk memenuhi segala kebutuhannya terhadap aktualisasi diri (Abraham Maslow, 2021). Pengembangan diri adalah usaha yang dilakukan manusia dalam menghadapi rintangan emosional di dalam kehidupannya. (Erik Erikson, 2021)

2.2. Pertumbuhan Pribadi

Allport (dalam Suryabrata) mendefinisikan bahwa kematangan kepribadian merupakan hasil akhir keselarasan antara fungsi-fungsi fisik dan psikis sebagai hasil pertumbuhan dan perkembangan (Suryabrata, 2005:339). Sedangkan Maslow (dalam Globe) mengungkapkan bahwa kematangan kepribadian merupakan kemampuan individu untuk mengaktualisasikan dirinya, yaitu kemampuan untuk menggunakan dan memanfaatkan secara penuh bakat, kapasitas-kapasitas dan potensi yang ada pada dirinya (Globe, 1987:48). Sedangkan menurut Kartono, bahwa kematangan kepribadian pada dasarnya ditandai oleh adanya keberanian untuk hidup, sifat yang mandiri dari individu, serius, tekun, rasa tanggung jawab, serta dapat menerima kenyataan hidup (Kartono, 1990:126).

2.3. Pertumbuhan Profesional

Dalam perkembangan masyarakat modern dewasa ini, profesionalisme merupakan fenomena yang amat penting, yang dulunya tidak pernah dibahas, baik oleh masyarakat kapital-liberal maupun masyarakat komunis otoriter. Prof. Talcott Parsons menulis artikel tentang professions dan professionalism dalam Encyclopedia, berkata bahwa profesionalisasi merupakan suatu proses yang tidak dapat ditahan-tahan dalam perkembangan dunia perusahaan modern dewasa ini (Anoraga, 2009). Profesionalisme sangat mencerminkan sikap seorang terhadap pekerjaan maupun jenis pekerjaannya/profesinya. Menurut Abeng (dalam Moeljono, 2003) pengertian professional terdiri atas tiga unsur, yaitu knowledge, skill, integrity, dan selanjutnya ketiga unsur tersebut harus dilandasi dengan iman yang teguh, pandai bersyukur, serta kesediaan untuk belajar terus-menerus.

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan mix metode yaitu menggunakan 2 metode penelitian kuantitatif dan kualitatif secara bersamaan sehingga dapat menekankan kelebihan dan meminimalkan kekurangan masing-masing metode tersebut.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah penggabungan dari semua materi yang membentuk fenomena, individu ataupun hal yang menciptakan ciri khas serupa yang menjadi pusat perhatian penulis lantaran dipakai menjadi sebuah semesta riset (Ferdinand, 2013) populasi pada riset berikut adalah karyawan PT Ati Transindo yang berjumlah 70 orang.

Sumber data penelitian ini adalah data primer dari karyawan PT Ati Transindo. Sampel yang diambil merupakan sampel karyawan yang bekerja di PT Ati Transindo. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling dengan kriteria: 1) karyawan yang bekerja di PT Ati Transindo 2) Berusia 19-60 3) karyawan yang bekerja minimal bekerja 3 bulan.

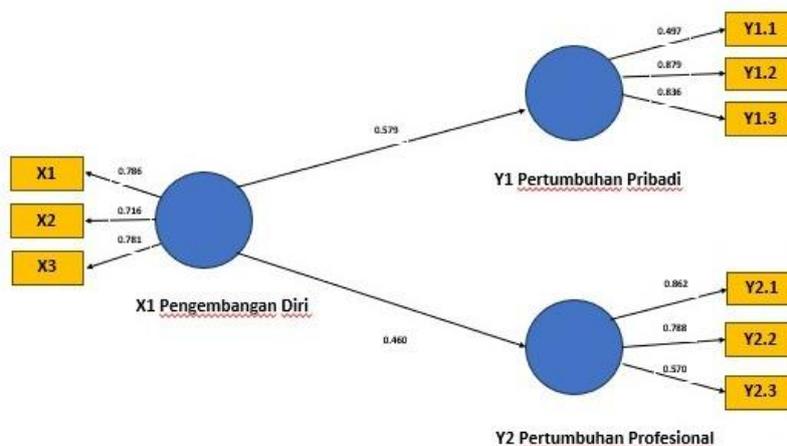
3.3. Teknik Analisis Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengumpulkan sumber-sumber yang berkaitan dengan pengembangan diri, pertumbuhan pribadi dan profesional, penggunaan kuisioner (angket), dan wawancara.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Model Algoritma

Model algoritma bertujuan untuk mengukur untuk mengukur validitas dan realibilitas. Apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari 0,7, maka indikator dapat diterima atau dinyatakan valid. Namun dalam tahap pengembangan skala, jika nilai loading yang didapatkan lebih besar dari 0,6 maka masih dapat dinyatakan valid atau diterima.



Gambar 1 Model Algoritma
Sumber: Diolah oleh peneliti 2023

4.2 Penilaian Outer Model

Outer model merupakan hubungan dari paramater atau indikator yang di estimasi dengan model pengukuran (variabel laten). Menilai outer model memiliki tiga kriteria yaitu composite reliability atau cronbach alpha, discriminant validity, dan convergen validity.

Tabel 1. Convergent Validity

X (PENGEMBANGAN DIRI)	Y1 (PERTUMBUHAN PRIBADI)	Y2 (PERTUMBUHAN PROFESIONAL)
0.786		
0.716		
0.781	0.497	
	0.879	
	0.836	
		0.862
		0.788
		0.570

Sumber: Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas, nilai loading pada variabel Y1.1 dan Y2.3 dikatakan tidak valid karena $<0,7$.

4.3 Average Variance Extracted (AVE)

Suatu model dinyatakan baik jika memperoleh nilai AVE lebih besar korelasi konstruk lainnya. Dasar pengambilan keputusan dalam penelitian ini, variabel dinyatakan baik jika memperoleh nilai AVE tidak kurang dari 0.5 (Abdillah dan Hartono, 2015)

Tabel 2. AVE

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X	0.636	0.636	0.805	0.580
Y1	0.603	0.679	0.793	0.573
Y2	0.609	0.681	0.790	0.563

Sumber: Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas, AVE variabel Pengembangan Diri sebesar 0,580, AVE variabel Pertumbuhan Pribadi sebesar 0,573 dan AVE Pertumbuhan Profesional sebesar 0,563. Terkait demikian seluruh variabel dikatakan valid karena $>0,5$

4.4 R – Square

Hasil dari nilai R square pada penelitian ini disajikan pada tabel dibawah

Tabel 3. R - Square

	R-square	R-square adjusted
Y1	0.335	0.323
Y2	0.211	0.197

Sumber: Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan hasil analisis R_Square nilai variabel Y1 sebesar 0,335 dengan persentase 33,5% variabel X dapat menjelaskan variabel Y1 dan sisanya $100-33,5=66,5\%$ dan nilai variabel Y2 sebesar 0,211 dengan

persentase 21,1% variabel X dapat menjelaskan variabel Y2 dan sisanya $100-21,1=78,9\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain pada penelitian selanjutnya.

Pertumbuhan Pribadi Tidak Berpengaruh Pada Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil penelitian dapat dijelaskan bahwa pertumbuhan pribadi tidak mempunyai pengaruh terhadap pengembangan diri. Karena kurangnya kesadaran diri, pertumbuhan pribadi membutuhkan kesadaran diri yang tinggi. Apabila seseorang tidak mempunyai pemahaman yang baik tentang dirinya sendiri maka pertumbuhan pribadi yang efektif mungkin tidak terjadi. Alasan lainnya yaitu kurangnya motivasi dan komitmen, kurangnya dukungan, lingkungan yang tidak mendukung dan tidak mampu mengatasi hambatan dan rintangan.

Pertumbuhan Profesional Tidak Berpengaruh Pada Pengembangan Diri

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa Pertumbuhan Profesional tidak mempunyai pengaruh terhadap pengembangan diri. Karena ketidakmampuan untuk melihat antara pertumbuhan profesional dan pengembangan diri, kurangnya waktu dan sumber daya, dan kurangnya kesadaran akan pentingnya pengembangan diri. Pertumbuhan profesional dan pengembangan diri adalah aspek yang saling terkait, namun berbeda dalam perjalanan karir seseorang. Meskipun pertumbuhan profesional dapat memberikan kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan keterampilan baru, pengembangan diri yang sadar dan berkelanjutan juga penting untuk membangun pondasi yang kuat untuk jangka panjang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa pertumbuhan pribadi dan pertumbuhan profesional tidak berpengaruh terhadap pengembangan diri. Karena ketidakmampuan dan kurangnya dukungan. Karena ketidakmampuan dan kurangnya dukungan. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai atau hasil tersebut tidak valid, maka dari itu dikatakan bahwa pertumbuhan pribadi dan pertumbuhan profesional tidak berpengaruh terhadap pengembangan diri.

Ucapan Terima Kasih

Peneliti berterima kasih kepada seluruh responden yang telah membantu dan meluangkan waktu dalam memberikan informasi yang diperlukan. Dengan adanya kerja sama dari responden penulis dapat menyusun hasil yang komprehensif dan informatif yang berjudul dampak pengembangan diri terhadap pertumbuhan pribadi dan pertumbuhan profesional pada PT Ati Trasindo.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] (Karim, 2019) Amat, A. (2021). Pertumbuhan, Perkembangan Dan Kematangan Individu. *Society*, 12(1), 59–75. <https://doi.org/10.20414/society.v12i1.2751>
- [2] Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, D. D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal ...)*, 3(2), 520–528. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/600%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/600/288>
- [3] Haikal, M., Fayruz, M., Fauzi, A., & Meyrawati, D. (2023). *Pengaruh Perkembangan Karier Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Pasar Kranji Baru pada Kota Bekasi)*. 4(3), 535–540.
- [4] Karim, R. Al. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8–14. <https://doi.org/10.31580/ijer.v1i2.497>
- [5] Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 6(1), 213. <https://doi.org/10.24912/jmie.v6i1.18321>
- [6] Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- [7] Pasangan, D., & Remaja, P. (2019). Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Sebagai Prediktor Kemampuan Individu. *Naskah Prosiding Temilnas XI IPPI, 20-21 September 2019*, 553–559.

- [8] Pillay, N., Dawood, Q., & Karodia, A. M. (2015). The Relationship between Career Development and Staff Motivation in the South African Petroleum Sector : A Case Study of a Durban Refinery. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 3(2), 1–51. <https://doi.org/10.12816/0011643>
- [9] Pinnington, A., Aldabbas, H., Mirshahi, F., & Pirie, T. (2022). Organisational development programmes and employees' career development: the moderating role of gender. *Journal of Workplace Learning*, 34(5), 466–496. <https://doi.org/10.1108/JWL-08-2021-0103>
- [10] Risdiyany, H. (2021). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam. *Seminar Nasional Ilmu ...*, 3(2), 194–202. <https://prosiding.esaunggul.ac.id/index.php/snip/article/viewFile/163/163>
- [11] Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tegal Shipyard Utama Tegal. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- [12] Um-e-Rubbab, Faiz, S., Safdar, S., & Mubarak, N. (2022). Impact of thriving at work on eustress and distress: career growth as mediator. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2), 178–193. <https://doi.org/10.1108/EJTD-08-2020-0130>
- [13] Emiliza, T. (2019). *Konsep Psikososial Menurut Teori erik h. Erikson Terhadap Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Tinjauan Pendidikan Islam Konsep Psikososial Menurut Teori Erik H. Erikson Terhadap Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Tinjauan Pendidikan Islam*. Iain Bengkulu.
- [14] (Kartono, 1990)Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*.
- [15] Emiliza, T. (2019). *Konsep Psikososial Menurut Teori erik h. Erikson Terhadap Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Tinjauan Pendidikan Islam Konsep Psikososial Menurut Teori Erik H. Erikson Terhadap Pendidikan Anak Usia Dini Dalam Tinjauan Pendidikan Islam*. Iain Bengkulu.
- [16] Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, D. D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal ...)*, 3(2), 520–528. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/600%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/600/288>
- [17] Hariyanto, H. T., & Trisunarno, L. (2021). Analisis Pengaruh Online Customer Review, Online Customer Rating, dan Star Seller terhadap Kepercayaan Pelanggan Hingga Keputusan Pembelian pada Toko Online di Shopee. *Jurnal Teknik ITS*, 9(2), A234–A239.
- [18] Hasibuan, M. (2014). PENGEMBANGAN DIRI MENJADI AGEN PEMBELAJAR SEJATI (Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati). *Analytica Islamica IAIN-SU*, 3(2), 296–313.
- [19] Kartono, K. (1990). *Pengantar metodologi riset sosial*.
- [20] Moeljono, D. (2003). *Beyond leadership*. Elex Media Komputindo.
- [21] Saraswati, P., & Amalia, S. (2019). Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Sebagai Prediktor Kemampuan Individu. *Naskah Prosiding Temilnas XI IPPI, 20-21 September 2019*, 553–559.
- [22] Hariyanto, H. T., & Trisunarno, L. (2021). Analisis Pengaruh Online Customer Review, Online Customer Rating, dan Star Seller terhadap Kepercayaan Pelanggan Hingga Keputusan Pembelian pada Toko Online di Shopee. *Jurnal Teknik ITS*, 9(2), A234–A239.
- [23] Suryabrata, S. (2011). *Psikologi kepribadian*.
- [24] Hasibuan, M. (2014). PENGEMBANGAN DIRI MENJADI AGEN PEMBELAJAR SEJATI (Urgensi Dalam Pengembangan Diri Menjadi Agen Pembelajar Sejati). *Analytica Islamica IAIN-SU*, 3(2), 296–313.
- [25] (Moeljono, 2003)Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*.
- [26] Saraswati, P., & Amalia, S. (2019). Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Personal Growth Inisiatif (Inisiatif Pertumbuhan Individu) Sebagai Prediktor Kemampuan Individu. *Naskah Prosiding Temilnas XI IPPI, 20-21 September 2019*, 553–559.
- [27] Ernawati, Ella Anastasya Sinambela, Rahayu Mardikaningsih, D. D. (2020). Pengembangan Komitmen Organisasi Melalui Profesionalisme Karyawan dan Kepemimpinan yang Efektif. *Jesya (Jurnal ...)*, 3(2), 520–528. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/600%0Ahttps://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/download/600/288>
- [28] (Anoraga, 2009)Anoraga, P. (2009). *Psikologi kerja*.