

Peran *Psychological Capital* Sebagai Prediktor *Work Engagement* Pada Karyawan Generasi Milenial

Rona Frediansa Aditama ¹, Doddy Hendro Wibowo ²

^{1,2} Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana
Email: ¹ ronafrediansa99@gmail.com, ² doddy.wibowo@uksw.edu

Artikel Info	ABSTRACT
<p>Riwayat Artikel: Penyerahan 12/10/2022 Revisi 25/10/2022 Diterima 25/11/2022</p> <p>Keyword: <i>Work Engagement</i>; <i>Psychological Capital</i>; <i>Millennial Generation Employees</i></p>	<p>The aims of this study is determine whether <i>psychological capital</i> has an effect on <i>work engagement</i> in millennial generation employees at PT X. This study uses quantitative methods and parametric statistical analysis with simple linear regression techniques. A total of 100 millennial generation employees (male = 37; female = 63) at PT X were sampled in this study. Determination of the sample in this study using purposive sampling technique. The measuring instrument used in this research is the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) and the Psychological Capital Questionnaire (PCQ). The results of the reliability of the UWES measuring instrument are 0,866 and for PCQ is 0,848 From the results of simple linear regression analysis, the value of $p = 0.000$ ($p < 0.05$). These results indicate that <i>psychological capital</i> has a positive and significant effect on <i>work engagement</i>. Companies need to increase <i>work engagement</i> through increasing <i>psychological capital</i> in employees.</p>

ABSTRAK	Kata Kunci
<p>Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah <i>psychological capital</i> berpengaruh terhadap <i>work engagement</i> pada karyawan generasi milenial di PT X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan analisis statistik parametris dengan teknik regresi linier sederhana. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. Sebanyak 100 karyawan generasi milenial (Laki-laki = 37 ; perempuan = 63) di PT X menjadi sampel dalam penelitian ini. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah <i>Utrecht Work Engagement Scale</i> (UWES) dan <i>Psychological Capital Questionnaire</i> (PCQ). Hasil reliabilitas alat ukur UWES adalah 0,866 dan untuk PCQ adalah 0,848 Dari hasil analisis regresi linier sederhana, diperoleh nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa <i>psychological capital</i> berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i>. Perusahaan perlu meningkatkan <i>work engagement</i> karyawan melalui peningkatan <i>psychological capital</i> pada diri karyawan.</p>	<p><i>Work Engagement</i>; <i>Psychological Capital</i>; Karyawan Generasi Milenial</p>

Copyright (c) Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi

Korespondensi:

Rona Frediansa Aditama
IProgram Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi
Universitas Kristen Satya Wacana
Email: ronafrediansa99@gmail.com



LATAR BELAKANG

Keberadaan Pekerja menjadi elemen yang esensial dalam membangun sebuah industri organisasi. Studi terdahulu menjelaskan bahwa pekerja merupakan aset yang vital dalam sebuah organisasi (Rurkkhum & Bartlett, 2012). Saat ini, para pekerja di Indonesia didominasi oleh generasi milenial. Generasi milenial didefinisikan sebagai sekelompok individu yang lahir dalam rentan tahun 1980 hingga tahun 2000 (Smith & Nichols, 2015). Data dari Badan Pusat Statistik mencatat bahwa persentase generasi milenial di Indonesia mencapai 25,8% atau sekitar 69 juta jiwa (Badan Pusat Statistik, 2021). Namun jumlah generasi milenial yang begitu besar tidak diimbangi dengan *engaged* yang tinggi. Dimana data dari Gallup menunjukkan bahwa rata-rata pekerja di asia tenggara tingkat *engaged*-nya hanya sebesar 23% (Gallup, 2021). Sementara itu lembaga pelatihan *Dale Carnegie* menjelaskan bahwa hanya 25% pekerja milenial di Indonesia yang *engaged* sepenuhnya dengan perusahaan tempat mereka bekerja (Carnegie, 2018).

Rendahnya *work engagement* pada milenial akan membawa dampak buruk terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan *work engagement* dapat berimplikasi terhadap hal lainnya seperti kepuasan kerja, efek positif terhadap pekerjaan, dan *organization outcomes* seperti pertumbuhan dan produktivitas (Saks, 2006). Selain itu *work engagement* juga menjadi elemen penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi (Kim & Park, 2017).

Kahn (1990) menjelaskan *work engagement* sebagai suatu kondisi dimana anggota organisasi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosi selama bekerja. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja dengan organisasi akan sepenuhnya mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi. Lebih lanjut, *work engagement* juga didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang positif terkait

dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*) (W. B. Schaufeli & Bakker, 2004). Unsur-unsur yang terdapat pada *work engagement* ini akan mengarahkan karyawan pada kesadaran bahwa mereka merupakan bagian penting dari sebuah organisasi dan mereka sadar akan tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalankan. *Work engagement* memainkan peran penting dalam diri karyawan dan organisasi. Seperti yang dijelaskan oleh Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) bahwa *work engagement* memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja karyawan, retensi karyawan, kreativitas, dan akhirnya dapat berdampak terhadap bisnis.

Selanjutnya, Lamidi (dalam Wicaksono, 2020) menjelaskan bahwa *work engagement* dapat mempengaruhi intensi *turnover* pada karyawan, karena *work engagement* dapat menurunkan kecenderungan untuk berpindah kerja. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa keluarnya atau berpindahnya karyawan dari perusahaan atas kemauannya sendiri merupakan akibat dari rendahnya *work engagement* yang ada pada diri karyawan. Dalam hal ini peneliti melakukan wawancara dengan kepala administrasi di PT X. Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa ada 6 karyawan di PT X yang *resign* dari pekerjaannya dan melamar ke perusahaan lainnya. Ketika melamar pekerjaan ke perusahaan lainnya, para karyawan tersebut masih menjabat sebagai karyawan di perusahaannya.

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan tidak *engaged* dengan perusahaan. Karena yang dilakukan karyawan tersebut bertentangan dengan ciri yang dikemukakan oleh Schaufeli dan Bakker (2010) bahwa karyawan yang memiliki *engagement* yang tinggi terhadap organisasi dicirikan dengan tiga perilaku yang ditunjukkan secara konsisten yaitu, *say*, *stay*, dan *strive*. Ciri *say*, mereka akan membicarakan hal positif mengenai organisasi tempat mereka bekerja dengan rekan kerja, calon pekerja maupun pelanggan. Hal ini tentunya sangat berbeda dengan perilaku yang

ditunjukkan pada beberapa karyawan di PT X yang dalam organisasi mereka malah mencari lowongan pekerjaan di perusahaan lain. Selanjutnya ciri yang kedua adalah *stay*, mereka lebih memilih untuk menjadi anggota organisasi tempat mereka bekerja dibanding dengan kesempatan bekerja di perusahaan lain. Kemudian yang terakhir *strive*, memberikan waktu, energi, dan inisiatif untuk berkontribusi terhadap kesuksesan organisasi.

Lebih lanjut, untuk mendukung penelitian ini, peneliti juga melakukan wawancara awal terhadap 5 karyawan generasi milenial di PT X. Hasil dari wawancara tersebut menunjukkan bahwa 4 dari 5 karyawan tersebut mengatakan jika terdapat kesempatan kerja di tempat lain yang berpotensi lebih menguntungkan, mereka akan mengambalnya. Jelas hasil wawancara tersebut bertolak belakang dengan ciri *work engagement* yang telah disebutkan sebelumnya. Untuk melihat *work engagement* pada karyawan generasi milenial tersebut, perlu diketahui faktor yang mempengaruhinya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah *personal resources* (Bakker, 2011). *Personal resources* merupakan evaluasi diri positif yang terkait dengan resiliensi dan mengacu pada kesadaran individu mengenai kemampuan untuk mengontrol dan memberikan dampak terhadap kesuksesan lingkungan kerja (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003). Lebih lanjut Sweetman dan Luthans (dalam Bakker & Leiter, 2010) menjelaskan bahwa *personal resources* merupakan konsep yang sama dengan *psychological capital*. Hal tersebut menerangkan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*.

Psychological capital (*PsyCap*) atau yang sering disebut sebagai modal psikologi didefinisikan sebagai keadaan psikologis individu yang positif yang dicirikan dengan harapan, optimisme, resiliensi, dan efikasi diri (Luthans, Youssef, & Avolio 2007). Keempat elemen dalam *PsyCap* digambarkan secara singkat oleh Soni dan Rastogi (2019) sebagai

keyakinan terhadap kemampuan dalam menangani situasi yang tidak biasa (efikasi diri), upaya positif berkelanjutan untuk mencapai tujuan saat ini dan masa depan (optimisme), kontrol terhadap tujuan (harapan), dan ketahanan seseorang untuk menahan peningkatan tekanan fisik dan mental yang berkepanjangan (resiliensi). Lebih dari itu, 4 elemen tersebut juga membantu individu untuk memiliki tingkat *engaged* yang tinggi dalam pekerjaan.

Sebagaimana dijelaskan oleh Othman dan Nasrudin (dalam Soni & Rastogi, 2019) bahwa harapan dan resiliensi sebagai komponen *PsyCap* merupakan elemen yang penting untuk menentukan dan meningkatkan keterlibatan kerja. Selain itu Fedai dan Kapusuz (dalam Ngwenya & Pelser, 2020) juga menjelaskan bahwa *PsyCap* membawa dampak terutama terhadap penurunan biaya akibat dari dampak negatif perusahaan, karena dengan *PsyCap* keterikatan semakin meningkat, karyawan lebih puas dengan pekerjaan dan kinerja mereka juga semakin meningkat. Selain itu, *PsyCap* juga dapat memberikan dampak positif dalam daya saing yang berkelanjutan (Ngwenya & Pelser, 2020).

Studi terdahulu telah mengungkapkan bahwa *PsyCap* mempengaruhi *work engagement* pada karyawan. Seperti studi yang dilakukan oleh Larson, Norman, Hughes, dan Avey (2013) bahwa terdapat hubungan positif antara *PsyCap* dengan *work engagement* pada karyawan dewasa di Amerika Serikat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Luthans & Youssef (2007) juga menunjukkan hasil bahwa *PsyCap* secara signifikan berpengaruh terhadap keterikatan kerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan (Prihatsanti (2017) terkait dengan peran *PsyCap* di antara pekerja di Indonesia juga menunjukkan hasil bahwa, *PsyCap* memiliki hubungan dengan perilaku dan sikap positif di tempat kerja, termasuk salah satu di dalamnya *work engagement*. Meskipun beberapa penelitian menunjukkan bahwa *PsyCap* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *work*

engagement, namun penelitian yang dilakukan Kurniadewi (2016) pada karyawan yang bekerja di salah satu Inspektorat Jenderal Kementerian menunjukkan hasil yang berbeda, bahwa *psychological capital* tidak memberikan pengaruh terhadap *work engagement* secara signifikan.

Dari paparan di atas dapat terlihat bahwa terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*. Adanya perbedaan hasil penelitian tersebut membuat penelitian ini penting untuk dilakukan. Untuk itu peneliti bermaksud untuk meneliti apakah *psychological capital* mempengaruhi *work engagement* pada karyawan, sekaligus membandingkan dengan temuan temuan sebelumnya. Selain itu pada penelitian sebelumnya partisipan dalam penelitian tidak terbatas oleh usia. Pada penelitian ini peneliti membatasi penelitian pada karyawan generasi milenial. Disamping itu penelitian terkait *work engagement* pada generasi milenial juga masih sangat terbatas.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan secara kuantitatif dengan desain *cross sectional* dengan teknik regresi linier sederhana dan analisis statistik parametris melalui analisis data berupa uji asumsi dan uji hipotesis. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini, yaitu *Psychological Capital* sebagai variabel independen (X), dan *Work Engagement* sebagai variabel dependen (Y).

Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan generasi milenial di PT X, yang berusia antara 20 hingga 40 tahun dengan jumlah total populasi 400 karyawan. Kemudian sampel yang peneliti tentukan dalam penelitian ini berjumlah 100, dimana penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini didasarkan pada pendapat Roscoe (dalam Sugiyono, 2020)

bahwa ukuran sampel yang layak berkisar antara 30 hingga 500 sampel.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan melalui *google form*. Dimana kuesioner yang dibagikan berisikan 2 jenis skala. Yang pertama adalah *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* Untuk mengukur *work engagement* yang dibuat oleh (Schaufeli & Bakker, 2004). Dimana skala tersebut terdiri dari 17 item yang dibuat berdasarkan pada 3 dimensi yang terdiri dari, *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Beberapa contoh item yang digunakan, “Di tempat kerja saya merasa penuh dengan energi”, “Dalam bekerja saya tidak mudah putus asa”, “waktu berjalan begitu cepat ketika saya bekerja”. Berdasarkan pada uji seleksi item dan reliabilitas dengan teknik *Alpha Cronbach* diperoleh hasil sebesar 0,866 dengan nilai *item correlation* total bergerak antara 0,360 hingga 0,650.

Kemudian skala kedua menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* yang dibuat oleh (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Skala tersebut memuat 24 item yang dibuat berdasarkan pada 4 dimensi yang terdiri dari, efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi. Beberapa contoh item yang digunakan, “Saya mampu memecahkan permasalahan jangka panjang”, “Selalu ada jalan keluar disetiap permasalahan”, “Saya mampu mengerjakan berbagai hal sekaligus”. Uji seleksi item dan reliabilitas pada alat ukur ini menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,848 dan nilai *item correlation* total bergerak antara 0,320 hingga 0,558. Proses penerjemahan Kedua alat ukur tersebut menggunakan bantuan dari ahli bahasa. Selanjutnya pada penelitian ini kedua alat ukur menggunakan skala likert dengan rentan pilihan jawaban 1 hingga 4. Dimana pilihan jawaban tersebut meliputi, sangat tidak sesuai =1, tidak sesuai=2, sesuai=3, sangat sesuai=4.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Partisipan

Tabel 1 Demografi

Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	37	37%
b. Perempuan	63	63%
Total	100	100%
Usia		
20	2	2%
21	18	18%
22	10	10%
23	3	3%
24	6	6%
25	5	5%
27	3	3%
28	6	6%
29	7	7%
30	5	5%
31	4	4%
32	8	8%
33	1	1%
34	5	5%
35	2	2%
36	1	1%
37	1	1%
38	3	3%
39	4	4%
40	6	6%
Total	100%	100%

Berdasarkan dari tabel di atas, diketahui bahwa pengelompokan partisipan berdasarkan jenis kelamin, partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh kaum perempuan dengan persentase sebesar 63%, sedangkan partisipan laki-laki hanya sebesar 37%. Kemudian berdasarkan karakteristik usia, partisipan pada penelitian ini didominasi oleh para karyawan

yang berusia 21 tahun dengan persentase sebesar 18%.

Analisis Deskriptif

Berikut ini hasil kategorisasi skor Psychological Capital (Tabel 2) dan kategorisasi skor Work Engagement (Tabel 3) pada karyawan generasi milenial di PT X.

Tabel 2 Kategorisasi skor Psychological Capital

Kategori	Interval	F	Persentase
Sangat Rendah	$x < 45,93$	6	6%
Rendah	$45,93 < x \leq 52,25$	26	26%
Sedang	$52,25 < x \leq 58,57$	35	35%
Tinggi	$58,57 < x \leq 64,89$	27	27%
Sangat Tinggi	$x > 64,89$	6	6%
Jumlah		100	100%
Mean	55,41		

SD	6,32
Skor Min	18
Skor Max	72

Dari hasil analisis deskriptif variabel *psychological capital* dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 6 partisipan berada pada kategori sangat rendah, 26 partisipan pada kategori rendah, 35 partisipan pada kategori sedang, 27 partisipan pada kategori tinggi, dan 6 partisipan berada pada kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa persentase terbesar dari hasil pengkategorisasian tersebut berada pada level sedang dengan persentase sebesar 35%. Kemudian dari hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor *psychological capital* yang didapat sebesar 55,41 dengan standar deviasi sebesar 6,32. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* pada karyawan generasi milenial di PT X secara keseluruhan berada pada kategori sedang dengan persentase terbesar.

Tabel 3 Kategorisasi skor Work Engagement

Kategori	Interval	F	Persentase
Sangat Rendah	$x < 40,50$	6	6%
Rendah	$40,50 < x \leq 46,95$	31	31%
Sedang	$46,95 < x \leq 53,41$	29	29%
Tinggi	$53,41 < x \leq 59,86$	24	24%
Sangat Tinggi	$x > 59,86$	10	10%
Jumlah		100	100%
Mean		50,18	
SD		6,45	
Skor Min		16	
Skor Max		64	

Dari hasil analisis deskriptif variabel *work engagement* pada 100 partisipan dengan 5 jenjang kategorisasi didapatkan hasil bahwa, 6 partisipan berada pada kategori sangat rendah, 31 partisipan pada kategori rendah, 29 partisipan pada kategori sedang, 24 partisipan pada kategori tinggi, dan 10 partisipan berada pada kategori sangat tinggi. Dari hasil analisis deskriptif tersebut frekuensi terbesar dari

pengkategorisasian berada pada kategori rendah dengan persentase sebesar 31%. Kemudian hasil perhitungan statistik mean (rata-rata) skor *work engagement* yang diperoleh sebesar 50,18 dengan standar deviasi sebesar 6,45. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara umum tingkat *work engagement* pada karyawan generasi milenial di PT X berada pada kategori rendah karena menempati persentase terbesar dengan frekuensi sebesar 31.

Hasil Uji Asumsi

Tabel 4 Hasil Uji Asumsi : Normalitas

Variabel	Signifikansi (P)	Keterangan
PsyCap	0,979	Normal
Work Engagement	0.167	Normal

Berdasarkan dari hasil uji normalitas yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi (p) pada variabel *psychological capital* sebesar 0,979, kemudian pada variabel *work engagement* nilai signifikansinya (p) sebesar 0,167. Berdasarkan dari hasil tersebut, data dari kedua variabel dapat dikatakan terdistribusi secara normal, karena telah memenuhi syarat asumsi normalitas.

Tabel 5 Hasil Uji Asumsi: Linieritas

Variabel	Sig. Deviation from Linearity	Keterangan
PsyCap dan Work Engagement	0,891	Linear

Berdasarkan dari tabel hasil di atas, menunjukkan nilai Signifikansi *Deviation From Linearity* sebesar 0,891, yang mana taraf signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga kedua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear, karena telah memenuhi syarat asumsi

linearitas ($p > 0,05$). Dengan demikian uji regresi pada penelitian ini dapat dilakukan untuk menguji pengaruh *psychological capital*

terhadap *work engagement* dan seberapa besar kontribusinya.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Hasil Uji Hipotesis Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	14.428	4.454		3.239	.002
PsyCap	.645	.080	.632	8.078	.000

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis Model Summary

R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
.632 ^a	,400	,394	5,024

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan didapatkan hasil nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dengan nilai *R Square* sebesar 0,40. Karena nilai signifikansi menunjukkan angka kurang dari 0,05, maka hasil tersebut menjelaskan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT X. Kemudian nilai koefisien determinasi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,40. Dimana hal ini menjelaskan bahwa variabel *psychological capital* memiliki kontribusi pengaruh terhadap *work engagement* sebesar 40%, dan 60% lainnya dipengaruhi oleh faktor lainnya di luar variabel *psychological capital*. kemudian dari hasil statistik tersebut diperoleh persamaan $Y = 14,428 + 0,645X$.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian, hasil menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$), yang artinya hipotesis dalam penelitian ini diterima. Dimana *psychological capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hasil tersebut juga membuktikan bahwa *psychological capital* sebagai variabel independen mampu menjadi prediktor untuk *work engagement*. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial

semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki karyawan generasi milenial di PT X. Hasil Penelitian ini sejalan dengan temuan terdahulu yang dilakukan oleh John (2021) bahwa *psychological capital* secara positif berpengaruh terhadap *work engagement*.

Selanjutnya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memberikan pengaruh terhadap *work engagement* dengan proporsi sebesar 40%. Artinya masih ada 60% faktor lainnya yang berpotensi terhadap *work engagement*. Temuan ini menggambarkan bahwa *psychological capital* bukan satu satunya faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement*. Seperti yang dijelaskan Bakker (2011) bahwa ada faktor lain yang dapat mempengaruhi *work engagement* selain *psychological capital* yaitu *job resource*. Kemudian dalam hasil penelitian ini diperoleh persamaan $Y = 14,428 + 0,645X$, yang artinya setiap kenaikan 1 satuan pada *psychological capital*, maka akan diikuti juga dengan kenaikan *work engagement* sebesar 0,645 atau jika X tidak ada atau bernilai 0 maka nilai konstan $Y = 14,428$.

Pentingnya *psychological capital* sebagai kemampuan dalam diri seseorang untuk menghadapi berbagai situasi dan tantangan khususnya dalam dunia pekerjaan telah terbukti melalui berbagai kajian literatur. Seperti yang dikemukakan oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007) bahwa individu

dengan *psychological capital* yang tinggi, lebih fleksibel dan adaptif untuk bertindak dengan berbagai kapasitas sesuai dengan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan mereka yang penuh dengan dinamika. Dengan kemampuan tersebut tentunya akan mengarahkan para karyawan generasi milenial di PT X untuk dapat mengatasi berbagai tantangan dan situasi dalam lingkungan pekerjaan sekalipun dalam situasi yang tidak diinginkan, lalu memandang masalah dari sisi positif. Sehingga hal ini menjadikan para karyawan generasi milenial sebagai individu yang memiliki ketahanan mental.

Kemudian Tims dan Bakker (dalam Gustitia, 2019) juga menjelaskan bahwa individu dengan *psychological capital* yang tinggi cenderung akan lebih aktif dalam mengubah lingkungan kerja mereka, seperti melakukan proyek yang baru secara konsisten dengan efikasi diri dalam diri mereka. Hal ini menandakan bahwa karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi memiliki kendali penuh atas pekerjaannya. Mereka dapat dengan baik mengontrol situasi dalam lingkungan kerja mereka, sehingga berbagai tekanan kerja yang didapatkan dapat dikendalikan dan teratasi dengan baik. Selain itu efikasi diri yang ada pada karyawan generasi milenial ini akan menciptakan sebuah motivasi, dimana motivasi inilah yang akan membangkitkan energi dan etos kerja karyawan generasi milenial untuk bekerja. Dengan demikian *psychological capital* yang ada pada karyawan generasi milenial di PT X mampu menciptakan berbagai efek positif pada pekerjaan yang dijalani dan mengarahkan pada tercapainya *work engagement* pada karyawan.

Namun hasil kategorisasi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa, tingkat *psychological capital* pada karyawan generasi milenial di PT X didominasi pada kategori sedang dengan frekuensi terbanyak sebesar 35% dan *work engagement* pada karyawan generasi milenial di PT X paling banyak berada

pada kategori rendah dengan frekuensi sebesar 31%. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi perusahaan, karena rendahnya *work engagement* pada diri karyawan dapat berimplikasi terhadap banyak hal, salah satunya terkait dengan produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu meningkatkan tingkat *work engagement* para karyawan untuk saling memberi keuntungan bagi perusahaan maupun karyawan. Karena dengan *work engagement*, karyawan akan menjalankan pekerjaannya dengan penuh semangat, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari kehidupannya dan hal ini akan meningkatkan daya saing perusahaan. Melalui penelitian ini perusahaan bisa meningkatkan tingkat *work engagement* karyawan melalui peningkatan *psychological capital*. karena secara aktif dan dinamis *psychological capital* berperan dalam proses peningkatan *work engagement* (Costantini et al., 2017)

Meskipun demikian penelitian ini memiliki keterbatasan. Penelitian ini hanya menjurus pada satu perusahaan dan terbatas pada jenis pekerjaan tertentu pada satu industri. Untuk itu kajian selanjutnya harus lebih bervariasi dalam berbagai jenis bidang perusahaan. Karena setiap karyawan akan mengalami kehidupan sehari-hari dan memiliki pengalaman yang berbeda di tempat yang berbeda. Jenis pekerjaan, sumber daya, dan tempat yang berbeda tentunya juga akan menghasilkan tuntutan kerja yang berbeda dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa *psychological capital* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT X. Dimana karyawan generasi milenial dengan *psychological capital* yang tinggi, juga akan memiliki *work engagement* yang tinggi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa *psychological capital* sebagai variabel

independen mampu menjadi prediktor bagi work engagement pada karyawan generasi milenial. Untuk itu perusahaan perlu melakukan upaya upaya untuk mempertahankan maupun meningkatkan work engagement karyawan dengan memperhatikan aspek aspek yang ada di dalam psychological capital, yang dapat juga digunakan sebagai sarana untuk pengembangan karyawan khususnya terkait dengan work engagement.

SARAN

Penelitian ini hanya meninjau pengaruh psychological capital terhadap work engagement berdasarkan demografi usia generasi milenial dan terbatas pada satu jenis pekerjaan di satu industri. Untuk itu sebagai saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian selanjutnya harus lebih bervariasi dengan memperhatikan demografi yang lebih luas, seperti jenis industri, jenis pekerjaan, sumber daya kerja, lamanya bekerja karyawan. Karena masing masing dari itu memiliki tuntutan dan beban kerja yang berbeda beda. Hal ini akan sangat berpengaruh terhadap work engagement pada karyawan. Perlu juga untuk memperhatikan faktor lain yang dapat berpotensi terhadap work engagement seperti dukungan sosial, motivasi, gaya kepemimpinan. Untuk itu diperlukan penelitian lebih lanjut dengan memperhatikan demografi yang lebih kompleks untuk menghasilkan hasil yang lebih komprehensif lagi.

DAFTAR PUSTAKA

(BPS) (2021, Januari). Berita resmi statistik. Diakses 17 Oktober 2021 dari : <https://papua.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/336/indeks-pembangunan-manusia-provinsi-papua-tahun-2017.html>
Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269. <https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In *Work*

Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>

Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak : Jakarta. 1-153

Carnegie, D. (2018, Januari). *Minimnya Milenial Terlibat Penuh dengan Perusahaan*. Diakses 17 Oktober 2021 dari : <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/minimnya-milenial-terlibat-penuh-dengan-perusahaan/#>

Costantini, A., De Paola, F., Ceschi, A., Sartori, R., Meneghini, A. M., & Di Fabio, A. (2017). Work engagement and psychological capital in the Italian public administration: A new resource-based intervention programme. *SA Journal of Industrial Psychology*, 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v43i0.1413>

Gallup. (2021, Juni). *How the pandemic affected Employees in South, East, and Southeast Asia*. Diakses 17 Oktober 2021 dari : <https://www.gallup.com/workplace/350357/asia-workplace-trends.aspx>

Gustitia, A. A. (2019). The effect of psychological capital on work job crafting as a mediator variable among generation y employees. *RJOAS*, 7(91), 324–331. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-07.38>

Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Keyes, C. L. M. (2002). Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies. *Flourishing: The Positive Person and the Good Life*, 205–224. <https://doi.org/10.1037/10594-009>

Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resource Loss, Resource Gain, and Emotional Outcomes Among Inner City Women. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 84(3), 632–643. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.3.632>
- John, F. R. (2021). Influence of Psychological Capital on Employee Engagement and Explored the Mediating Role of Organizational Commitment. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 08(3), 3222–3231.
- Kahn W. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kim, W., & Park, J. (2017). Examining structural relationships between work engagement, organizational procedural justice, knowledge sharing, and innovative work behavior for sustainable organizations. *Sustainability*, 9(2). <https://doi.org/10.3390/su9020205>
- Kurniadewi, E. (2016). Psychological Capital dan Workplace Well-being sebagai prediktor bagi employee engagement. *Jurnal Psikologi Integratif*, Vol. 4(2), 95–112.
- Larson, M., Norman, S., Hughes, L., & Avey, J. (2013). Psychological Capital: a New Lens for Understanding Employee Fit and Attitudes. *International Journal of Leadership Studies*, 8(1), 28–43.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. *Journal of Management*, 33(3), 321–349. <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press, Inc : New York.
- Ngwenya, B., & Pelser, T. (2020). Impact of psychological capital on employee engagement, job satisfaction and employee performance in the manufacturing sector in Zimbabwe. *SA Journal of Industrial Psychology*, 46, 1–12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1781>
- Prihatsanti, U. (2017). Literature Review: The Role of Psychological Capital among Indonesian's Worker. *Journal of Educational, Health and Community Psychology*, 6(3), 68. <https://doi.org/10.12928/jehcp.v6i3.8319>
- Rurkkhum, S., & Bartlett, K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157–174. <https://doi.org/10.1080/13678868.2012.664693>
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600–619. <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands , job resources , and their relationship with burnout and engagement : a multi-sample study*. 293–315.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). *Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept*. 10–24.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2004). *Utrecht Work Engagement Scale*.
- Smith J Travis & Nichols Tommy. (2015). Understanding the Millennial Generation. *Journal of Business Diversity*, 15(6), 11–14.
- Soni, K., & Rastogi, R. (2019). Psychological Capital Augments Employee Engagement. *Psychological Studies*, 64(4), 465–473. <https://doi.org/10.1007/s12646-019-00499-x>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Wicaksono, R. S. (2020). Work Engagement sebagai Prediktor Turnover Intention pada Karyawan Generasi Millennial di PT Tri-Wall Indonesia. *Acta Psychologica*, 2(1), 55–62.