
HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *WORK ENGAGEMENT* PADA KARYAWAN MILLENNIAL DIMASA PANDEMI *COVID-19*

*Febrina Debora Ginting*¹, *Reny Yuniasanti*²

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta^{1,2}

e-mail: reny.yuniasanti@mercubuana-yogya.ac.id¹ dan reny.yuniasanti@gmail.com²

Received: August 20, 2022

Accepted: September 30, 2022

Published: October 31, 2022

DOI: 10.22373/psikoislamedia.v7i2.12273

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi *covid-19*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi *covid-19*. Subjek penelitian berjumlah 65 karyawan millennial Super Dazzle yang memiliki karakteristik minimal bekerja 3 bulan dan kelahiran tahun 1981-2000. Penentuan subjek penelitian menggunakan metode *Purposive Sampling*. Pengumpulan data penelitian menggunakan alat ukur berupa Skala *Work Engagement* dan Skala *Psychological Capital*. Metode analisis data yang digunakan adalah *Pearson Correlation*. Hasil analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar $r = 0,639$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Nilai koefisien determinasi (*R squared*) sebesar 0,408 yang berarti *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 40,8% karyawan millennial Super Dazzle. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi *covid-19*. Manfaat penelitian ini secara teoritis adalah memberikan sumbangan ilmu psikologi industri dan organisasi, khususnya tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan millennial Super Dazzle di masa pandemi *covid-19*.

Kata Kunci: *Psychological Capital, Work Engagement, Millennial*

THE RELATION BETWEEN *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* AND *WORK ENGAGEMENT* ON MILLENNIAL EMPLOYEES DURING PANDEMIC *COVID-19*

ABSTRACT

*This study aims to determine the relationship between psychological capital with work engagement of millennial employees in Super Dazzle the covid-19 pandemic. The hypothesis of this study is that there is positive relationship between psychological capital with work engagement of millennial employees in Super Dazzle the covid-19 pandemic. Subjects in this study amounted to 65 millennial employees who have characteristics minimum 3 month working experience and born 1981-2000. Research subjects are determined by Purposive Sampling method. Research data collection used a measurement tool of Work Engagement Scale and Psychological Capital Scale. Data analysis method used is Pearson Correlation. Data analysis results obtained correlation value of $r = 0,639$ and $p = 0,000$ ($p < 0,01$). The coefficient determination (*R squared*) 0,408 which means psychological capital give contribution effective*

amounted to 40,8 % work engagement on millennial employees in Super Dazzle the covid-19 pandemic. The results show that there is a significant positive correlation between psychological capital with work engagement on millennial employees in Super Dazzle the covid-19 pandemic. The theoretical benefit of this research is to contribute knowledge of industrial and organizational psychology, especially regarding the relationship between psychological capital and work engagement on Super Dazzle Millennial Employees During Pandemic Covid-19.

Keywords: *Psychological Capital, Work Engagement, Millennial*

Pendahuluan

Perusahaan atau organisasi merupakan sebuah unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi secara kontinu untuk mencapai sasaran atau tujuan bersama (Robbins & Judge, 2006). Sumber daya manusia (SDM) dianggap sebagai sumber daya yang paling potensial untuk dikembangkan sebagai penyediaan keunggulan bagi organisasi, tujuan organisasi dapat dicapai jika sumber daya manusia (SDM) dapat bekerja sama dengan baik. Sumber daya merupakan faktor yang penting dalam tercapainya tujuan organisasi, sumber daya yang menjadi tombak utama adalah sumber daya manusia. Lolowang, Adolfini & Lumintang (2016) menyampaikan bahwa manusia merupakan tombak yang membuat suatu perusahaan berdiri kokoh dikarenakan dari semua sumber daya yang ada, hanya sumber daya manusia yang berkedudukan sebagai karyawan, buruh, maupun pekerja yang memiliki harkat serta martabat dan memiliki akal dan kemampuan untuk berpikir secara logis. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam perusahaan, karena karyawan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan dari perusahaan tersebut (Pratami, 2020). Pandemi *Covid-19* yang terjadi sejak awal tahun 2020 memberikan perubahan-perubahan yang cukup besar terhadap tatanan kehidupan masyarakat dunia khususnya di Indonesia. Pemerintah sudah berupaya mengeluarkan berbagai paket kebijakan dan aturan mulai tingkat pusat hingga tingkat desa, seperti bekerja, belajar, dan beribadah di rumah (Ihsanuddin, 2020).

Mengatasi hal ini, semua sektor kehidupan masyarakat termasuk sektor industri mulai memikirkan dan menerapkan strategi agar mampu bertahan, salah satu strategi yang dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan protokol kesehatan meliputi menggunakan masker, membersihkan tangan secara teratur dengan mencuci tangan pakai sabun dengan air mengalir atau menggunakan cairan antiseptik berbasis alkohol atau *handsanitizer*, menjaga jarak minimal satu meter dengan orang lain, mengubah sistem kerja seperti bekerja dari rumah (*working from home*) dan bekerja dari kantor (*working form office*), serta meningkatkan daya tahan tubuh dengan menerapkan Perilaku

Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) semua ini dilakukan untuk memutus rantai penyebaran *Covid-19* (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Pratami (2020) menyampaikan bahwa salah satu penyebab dari pandemi adalah banyak karyawan mengeluh karena kesulitan melakukan WFH (*Working From Home*) yang berpengaruh pada *work engagement* karyawan terhadap pekerjaan.

Penelitian yang pertama membahas konsep perbedaan generasi dilakukan oleh (Manheim, 1952). Menyatakan bahwa generasi yang lebih muda tidak dapat bersosialisasi secara sempurna karena akan tercipta *gap* antara nilai-nilai ideal yang diajarkan oleh generasi yang lebih tua dengan realitas yang dihadapi oleh generasi muda tersebut (Putra, 2016). Berdasarkan beberapa tahun terakhir karyawan generasi millennial menjadi sorotan di bidang industri dan organisasi, hal ini terjadi karena adanya peningkatan jumlah karyawan generasi millennial dari tahun ke tahun, di Indonesia pada tahun 2015 jumlah generasi ini telah mencakup lebih dari 30% total penduduk, pada tahun 2016 meningkat menjadi 40% dari total penduduk Indonesia Nursya'bani (2020). Anjani (2020) menyatakan bahwa generasi millennial menempati urutan generasi terbanyak di perusahaan dengan jumlah 60-70%. Menurut (Ali & Purwandi, 2017) generasi millennial atau yang bisa disebut generasi Y adalah penduduk yang lahir pada tahun 1980-2000-an. Generasi millennial memiliki ciri seperti cerdas, kreatif, produktif, berorientasi pada pencapaian prestasi (*achievement oriented*), mencari pengalaman personal, berkemaknaan karir, dan mencari mentor atau supervisor untuk mendorong dan memfasilitasi pengembangan profesionalitas (Kicheva, 2017).

Schaufeli & Bakker (2004) menyampaikan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh terhadap performa kerja karyawan, semakin tinggi *work engagement* pada karyawan maka performa kerja yang diberikan karyawan akan semakin baik dan *work engagement* yang rendah dapat menimbulkan permasalahan seperti lambannya pegawai dalam melakukan pekerjaan, sering tidak masuk kerja, bahkan keluar dari organisasi. *Work engagement* dicetuskan pertama kali oleh Khan (1990) *work engagement* dalam pekerjaan diasumsikan menghasilkan hasil yang positif bagi individu serta organisasi yang melaksanakan dalam bekerja, mengeksposikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional dalam melakukan pekerjaan. Menurut Schaufeli & Bakker (2004) mendeskripsikan *work engagement* sebagai kondisi mental yang positif berhubungan dengan pekerjaan dan pemenuhan diri dengan karakteristik semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*).

Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker (2002) menjelaskan bahwa *work engagement* memiliki 3 karakteristik yakni, (1) Semangat (*vigor*) merupakan karakter karyawan yang memiliki ketahanan mental yang kuat selama bekerja, memiliki keberanian untuk berusaha, memiliki semangat, kemauan yang tinggi, dapat konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan dan menghadapi setiap kesulitan pada saat bekerja, (2) Dedikasi (*dedication*) mengarah pada karakter karyawan yang memiliki keterlibatan dalam mengerjakan pekerjaan disertai dengan perasaan bahagia, adanya perasaan penting dan antusias dalam melakukan pekerjaan, penuh inspirasi, memiliki kebanggaan dan menyukai tantangan, (3) Penyerapan (*absorption*) mengarah kepada karakter karyawan yang memiliki konsentrasi, totalitas diri dalam bekerja disertai dengan rasa senang, sehingga waktu bekerja terasa berjalan dengan cepat dan memiliki rasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Schaufeli dan Bakker (2003) menyatakan bahwa ada 2 faktor pendorong dari *work engagement* yaitu *psychological capital* dan JD-R (*job demands-resources model*), *psychological capital* diartikan sebagai hal positif yang secara psikologis dimiliki oleh setiap individu untuk dapat membantu perkembangannya dan ditandai oleh *self-efficacy*, *hope*, *optimisme*, dan *resiliensi*., JD-R (*job demands-resources model*) yang meliputi lingkungan fisik dan organisasi, gaji dan peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, serta *performance feedback*. Bakker (2011) menyatakan bahwa karyawan yang *engaged* memiliki *psychological capital* yang dapat membantu karyawan mengarahkan diri dalam bekerja dan berdampak di lingkungan kerja. Luthans (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan perkembangan psikologis positif dari individu.

Luthans, Youssef & Avolio (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* memiliki karakteristik yakni *self efficacy*, *optimisme*, *hope*, dan *resiliensi*. Grover, Teo, Pick, Roche & Newton (2018) menyatakan bahwa tingkat *psychological capital* berpengaruh positif terhadap bagaimana individu mempersepsikan pekerjaan, *psychological capital* secara langsung mempengaruhi persepsi terhadap *job resource*, *job demand*, dan tingkat *work engagement*. Bakker (2011) menyampaikan karyawan yang *engaged* memiliki *psychological capital*, yang mampu menciptakan *resources* pada karyawan, sehingga akhirnya dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 65 orang subjek. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*.

Purposive sampling merupakan penarikan sampel yang dilakukan oleh peneliti dengan memilih subjek berdasarkan sifat-sifat atau ciri-ciri tertentu (Hadi, 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil subjek berdasarkan dengan pememenuhan karakteristik yaitu karyawan millennial yang berusia 22 – 41, tahun lahir 1981-2000 dan minimal bekerja 3 bulan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yang terdiri dari skala *Work Engagement* yang dimodifikasi dari *The Utrecht Work Engagaement Scale (UWES)* yang disusun oleh (Schaufeli & Bakker, 2004), berdasarkan pada karakteristik yang dikemukakan oleh Schaufeli dkk (2002) yaitu *vigor, dedication, dan absorption* dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,885. Skala *Psychological Capital* diukur dengan menggunakan skala *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)* yang diungkap dan dimodifikasi oleh peneliti berdasarkan dimensi menurut Luthans dkk (2007) *hope, optimism, self efficacy, dan resiliency*, dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0,943.

Hasil Penelitian

Data demografi subjek penelitian berjumlah 65 karyawan millennial Super Dazzle. Gambaran terkait subjek dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

No.	Deskripsi Subjek	Keterangan	Jumlah	Presentase
1.	Usia	22	7	10,7%
		23	10	15,3%
		24	9	13,8%
		25	5	7,6%
		26	8	12,3%
		27	5	7,6%
		28	3	4,6%
		29	4	6,1%
		30	2	3,0%
		31	4	6,1%
		32	2	3,0%
		33	2	3,0%
		34	3	4,6%
		36	2	3,0%
2.	Tahun Lahir	2000	7	10,7%
		1999	10	15,3%
		1998	9	13,8%
		1997	5	7,6%
		1996	8	12,3%
		1995	5	7,6%
		1994	3	4,6%
		1993	4	6,1%
		1992	2	3,0%
		1991	4	6,1%
		1990	2	3,0%
		1989	2	3,0%
		1988	3	4,6%
		1986	2	3,0%
3.	Lama Bekerja	3 bulan	3	4,6%
		4 bulan	3	4,6%
		5 bulan	4	6,1%
		6 bulan	3	4,6%

7 bulan	3	4,6%
8 bulan	3	4,6%
9 bulan	4	6,1%
10 bulan	6	9,2%
11 bulan	1	1,5%
1 tahun	21	32,3%
2 tahun	10	15,3%
3 tahun	2	3,1%
5 tahun	2	3,1%

Berdasarkan deskripsi data subjek penelitian terdapat 65 subjek (100%) dengan kriteria usia 22 tahun sebanyak 7 subjek (10,7%), 23 tahun sebanyak 10 subjek (15,3%), 24 tahun sebanyak 9 subjek (13,8%), 25 tahun sebanyak 5 subjek (7,6%), 26 tahun sebanyak 8 subjek (12,1%), 27 tahun sebanyak 5 subjek (7,6 %), 28 tahun sebanyak 3 subjek (4,6%), 29 tahun sebanyak 4 subjek (6,1%), 30 tahun sebanyak 2 subjek (3,0%), 31 tahun sebanyak 4 subjek (6,1%), 32 tahun sebanyak 2 subjek (3,0%), 33 tahun sebanyak 2 subjek (3,0%), 34 tahun sebanyak 3 subjek (4,6%), 36 tahun sebanyak 2 subjek (3,0%).

Kriteria tahun lahir 2000 sebanyak 7 subjek (10,7%), tahun 1999 sebanyak 11 subjek (15,3%), tahun 1998 sebanyak 9 subjek (13,8%), tahun 1997 sebanyak 5 subjek (7,6%), tahun 1996 sebanyak 8 subjek (12,3%), tahun 1995 sebanyak 5 subjek (7,6 %), tahun 1994 sebanyak 3 subjek (4,6%), tahun 1993 sebanyak 4 subjek (6,1%), tahun 1992 sebanyak 2 subjek (3,0%), tahun 1991 sebanyak 4 subjek (6,1%), tahun 1990 sebanyak 2 subjek (3,0%), tahun 1989 sebanyak 2 subjek (3,0%), tahun 1988 sebanyak 3 subjek (4,5%), tahun 1986 sebanyak 2 subjek (3,0%).

Lama bekerja 3 bulan sebanyak 3 subjek (4,6%), lama bekerja 4 bulan sebanyak 3 subjek (4,5%), lama bekerja 5 bulan sebanyak 4 subjek (6,1%), lama bekerja 6 bulan sebanyak 3 subjek (4,6%), Lama bekerja 7 bulan sebanyak 3 subjek (4,6%), lama bekerja 8 bulan sebanyak 3 subjek (4,6%), lama bekerja 9 bulan sebanyak 4 subjek (6,1%), lama bekerja 10 bulan sebanyak 6 subjek (9,2%), Lama bekerja 11 bulan sebanyak 1 subjek (1,5%), lama bekerja 1 tahun sebanyak 21 subjek (32,3%), lama bekerja 2 tahun sebanyak 10 subjek (15,3%), lama bekerja 3 tahun sebanyak 2 subjek (3,1%), lama bekerja 5 tahun sebanyak 2 subjek (3,1%).

Tabel 2. Deskripsi Statistika Data Penelitian

Variabel	Data Hipotetik			Data Empirik					
	N	Mean	Min	Maks	SD	Mean	Min	Maks	SD
<i>Work Engagement</i>		53,4	42	67	5,486	53,9	31	72	7,646

	65								
<i>Psychological Capital</i>	65	76,8	58	96	7,658	77,67	58	96	8,912

Berdasarkan hasil statistik data penelitian pada tabel di atas, analisis deskriptif skala *Work Engagement* secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 18, maksimal 72, nilai rerata 45, dan standar deviasi 9. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 31, maksimal 72, nilai rerata 53,92 dan standar deviasi 7,646. Hasil analisis deskriptif skala *Psychological Capital* secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 24, maksimal 96, nilai rerata 60, dan standar deviasi 12. Sementara data empirik menunjukkan jawaban minimal adalah 58, maksimal 96, nilai rerata 77,67 dan standar deviasi 8,912.

Tabel 3. Kategorisasi Subjek Skor *Work Engagement*

Pedoman	Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentasi
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 59$	Tinggi	10	15,4%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$48 \leq X < 59$	Sedang	45	69,2%
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 48$	Rendah	10	15,4%
Jumlah			65	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi *work engagement* dari 65 subjek dapat diketahui bahwa sebanyak 10 subjek (15,4%) berada pada kategori *work engagement* tinggi, sebanyak 45 subjek (69,2%) berada pada kategori *work engagement* sedang dan sebanyak 10 subjek (15,4%) berada pada kategori *work engagement* rendah. Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor *work engagement* dapat disimpulkan bahwa karyawan millennial Super Dazzle berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 4. Kategorisasi Subjek Skor *Psychological Capital*

Pedoman	Skor	Kategorisasi	Jumlah	Presentasi
$X \geq (\mu + 1\sigma)$	$X \geq 85$	Tinggi	10	15,4%
$(\mu - 1\sigma) \leq X < (\mu + 1\sigma)$	$69 \leq X < 85$	Sedang	51	78,5%
$X < (\mu - 1\sigma)$	$X < 69$	Rendah	4	6,1%
Jumlah			65	100%

Berdasarkan hasil kategorisasi *Psychological Capital* dari 65 subjek dapat diketahui bahwa sebanyak 10 subjek (15,4%) berada pada kategori *psychological capital* tinggi, sebanyak 51 subjek (78,5%) berada pada kategori *psychological capital* sedang dan sebanyak 4 subjek (6,1%) berada pada kategori *psychological capital* rendah. Sehingga dari hasil kategorisasi subjek berdasarkan skor

psychological capital dapat disimpulkan bahwa karyawan millennial Super Dazzle berada pada kategori tinggi, sedang dan rendah.

Tabel 5. Uji Normalitas

Tests of Normality						
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WE	.109	65	.052	.974	65	.178
PC	.153	65	.001	.942	65	.005

a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji normalitas variabel *work engagement* diperoleh K-SZ = 0,124 dengan p = 0,007, variabel *psychological capital* diperoleh K-S Z = 0,109 dengan p = 0,052, variabel *psychological capital* diperoleh K-S Z = 0,153 dengan p = 0,000. Data tersebut menunjukkan bahwa skor variabel *work engagement* mengikuti distribusi normal dan skor variabel *psychological capital* tidak mengikuti distribusi normal. Menurut Hadi (2016) menyampaikan bahwa ketika subjek penelitian besar yaitu ≥ 30 , maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka variabel *work engagement* dan variabel *psychological capital* dapat dilanjutkan untuk ke langkah berikutnya, yaitu melakukan uji linieritas dan uji hipotesis karena jumlah subjek dalam penelitian ini adalah 65 ($N \geq 30$).

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WE * PC	Between Groups	(Combined)	1263.300	23	54.926	3.397	.000
		Linearity	785.469	1	785.469	48.577	.000
		Deviation from Linearity	477.831	22	21.720	1.343	.203
Within Groups			662.946	41	16.169		
Total			1926.246	64			

Dari data yang diperoleh nilai F = 48,577 dengan P = 0,000 berarti hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* merupakan hubungan yang linear. Kaidah untuk uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi $< 0,050$ maka antara variabel bebas dan tergantung

merupakan hubungan linear. Apabila nilai signifikansi $> 0,050$ maka hubungan antara variabel bebas dan tergantung bukan merupakan hubungan yang linier.

Tabel 7. Uji Hipotesis

Correlations			
		WE	PC
WE	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (1-tailed)		.000
	N	65	65
PC	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	
	N	65	65

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji hipotesis dengan analisa *korelasi product moment (person correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement* dengan koefisien $(r_{xy}) = 0,639$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$) yang berarti ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle. Kaidah untuk korelasi ini adalah apabila nilai $p < 0,050$ berarti ada korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement*, apabila $p \geq 0,050$ berarti tidak ada korelasi antara *psychological capital* dengan *work engagement*.

Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 65 karyawan millennial Super Dazzle dengan karakteristik yaitu karyawan millennial yang berusia 22 – 41, tahun lahir 1981-2000 dan minimal bekerja 3 bulan. Berdasarkan analisis korelasi *product moment* menunjukkan koefisien korelasi $(r_{xy}) = 0,639$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan millennial Super Dazzle dimasa Pandemi *Covid-19* memiliki hubungan yang positif dan dapat diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi covid-19 maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi covid-19. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi covid-19 maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle dimasa pandemi covid-19.

Adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* mengartikan bahwa setiap aspek *psychological capital* memberikan sumbangan terhadap *work engagement*. Koefisien

determinasi (R Square) antara *psychological capital* dengan *work engagement* sebesar 0,408 yang artinya sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 40,8%, sementara itu sumbangan efektif sebesar 59,2% diperoleh dari faktor lain. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat variabel lain selain *psychological capital* yang juga berperan dalam mempengaruhi *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle. Menurut Schaufeli & Bakker (2003) *work engagement* dipengaruhi oleh faktor *Job-Demands resources (JD-R)*.

Berdasarkan kategorisasi skala *work engagement*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor *work engagement* pada tingkat tinggi sebanyak 10 subjek (15,4%), dan pada tingkat sedang sebanyak 45 subjek (69,2%) dan pada tingkat rendah sebanyak 10 subjek (15,4%). Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki tingkat energi dan ketahanan yang tinggi, kemauan untuk menginvestasikan usaha, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, memiliki rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan, serta memiliki perasaan bahagia, tenggelam dalam pekerjaan dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan merasa waktu berlalu dengan cepat. Hal ini sesuai dengan karakteristik dari *work engagement* menurut (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002) yaitu, *vigor, dedication, absorption*.

Berdasarkan kategorisasi skala *psychological capital*, diketahui bahwa subjek penelitian memiliki skor *psychological capital* pada tingkat tinggi sebanyak 10 subjek (15,4%), pada tingkat sedang sebanyak 51 subjek (78,5%), dan pada tingkat rendah sebanyak 4 subjek (6,1%). Berdasarkan hasil kategorisasi ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek memiliki keyakinan terhadap kemampuan mengarahkan segala usaha untuk berhasil, hasrat dan keinginan serta harapan yang tekun dalam mencapai tujuan, mampu bertahan dan bangkit kembali dari pengalaman negatif, serta memiliki atribusi positif tentang keberhasilan. Hal ini sesuai dengan dimensi *psychological capital* menurut Luthans, Youssef & Avolio (2007) yaitu *self efficacy, hope, resiliency, optimism*.

Berdasarkan penelitian secara menyeluruh, terdapat hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle. Pada penelitian ini rata-rata subjek memiliki *psychological capital* dan *work engagement* pada tingkat tinggi, sedang dan rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Raniswati & Puspitadewi (2021) menyatakan bahwa adanya hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* dengan kontribusi *psychological capital* sebesar 77,4% terhadap *work engagement*. Semakin tinggi

psychological capital maka semakin tinggi *work engagement*. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah *work engagement*.

Hasil penelitian yang dilakukan (Nugroho et al., 2013) didapatkan hasil bahwa ada hubungan positif antara *psychological capital* dan *work engagement*, semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*. Koefisien determinasi 51,3% dari *work engagement* dan 48,7% dideterminasi oleh faktor lain yang tidak terungkap dalam studi seperti sumber daya pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Ditambahkan lagi Hasil penelitian yang dilakukan Suheryanto & Hatta (2022) menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan milenial, subjek pada penelitian ini sebanyak 85 karyawan milenial di perusahaan startup kota Bandung, dengan hasil pengukuran kategori responden pada variabel *psychological capital* diketahui bahwa sebanyak 84,71% atau sebanyak 72 karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi yang di tandai dengan kekuatan karyawan untuk bertahan dalam situasi penuh tekanan dan kembali bangkit, dan dapat mencapai tujuan yang telah dibuat, dan 15,29% atau sebanyak 13 karyawan memiliki *psychological capital* rendah ditandai dengan karyawan belum memiliki karakter yang mencakup sifat positif, kekuatan karyawan untuk bertahan dalam situasi penuh tekanan dan kembali bangkit, dan dapat mencapai tujuan yang telah dibuat.

Pengukuran kategori variabel *work engagement* diketahui bahwa sebanyak 94,12% atau sebanyak 80 karyawan milenial di Kota Bandung dikategorikan memiliki *work engagement* yang tinggi, dan 5,88% atau 5 karyawan memiliki *work engagement* rendah artinya hampir seluruh karyawan milenial di Kota Bandung memiliki energi yang sangat tinggi dan memiliki semangat untuk memberikan usaha maksimal terhadap setiap pekerjaannya, dan kegigihan saat berhadapan dengan masalah, ketika karyawan mempunyai rasa keterlibatan yang kuat dengan pekerjaan, terdapat perasaan bangga akan pekerjaan dan perasaan tertantang, antusias, dan merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan dapat memberikan inspirasi penuh bagi dirinya sendiri baik secara sosial maupun personal, konsentrasi dan kesenangan hati yang besar sehingga mengalami terlarut dalam pekerjaannya dan merasakan waktu lebih cepat dari biasanya selama bekerja (Suheryanto & Hatta, 2022).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial

Super Dazzle dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,639 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,050$) yang berarti ada hubungan positif antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle. Semakin tinggi *psychological capital* pada karyawan millennial Super Dazzle maka semakin tinggi *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle. Sebaliknya semakin rendah *psychological capital* pada karyawan millennial Super Dazzle maka semakin rendah *work engagement* pada karyawan millennial Super Dazzle, sehingga hipotesis penelitian ini di terima karena terdapat hubungan positif yang kuat antara *psychological capital* dengan *work engagement* karyawan millennial Super Dazzle di masa pandemi *covid-19*. Penelitian ini diperoleh pula nilai koefisien determinasi (R Square) antara *psychological capital* dengan *work engagement* sebesar 0,408 yang artinya sumbangan efektif *psychological capital* terhadap *work engagement* adalah sebesar 40,8%, sementara itu sumbangan efektif sebesar 59,2% diperoleh dari faktor lain.

Saran

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dalam mengambil keputusan, peningkatan kualitas dan layanan. Beberapa hal yang dilakukan untuk meningkatkan *psychological capital* dalam bekerja seperti mengikuti pelatihan, meningkatkan pemikiran positif dalam setiap kejadian dalam bekerja. Serta dapat lebih memperhatikan proses subjek dalam pengisian skala online. Peneliti mengalami hambatan untuk memastikan karyawan mengisi skala dengan jujur atau tidak, peneliti tidak dapat mengontrol apakah subjek mengisi skala dengan sungguh-sungguh atau tidak, sehingga faktor-faktor diatas memungkinkan untuk subjek cenderung mengisi skala cenderung pada pernyataan yang baik di mata orang lain (*faking good*) dan waktu pengisian skala oleh subjek dilakukan disaat jam istirahat dan saat tidak ada costumer membuat subjek terburu-buru untuk mengisi skala sehingga hal ini memungkinkan subjek yang mengisi kurang berkonsentrasai dan dengan tidak dengan keadaan yang sebenarnya.

References

- Ali, Hassanudin, P. L. (2017). *Millennial nusantara*. PT Gramedia Pustaka.
- Amalia, R. S., & Hadi, C. (2019). Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap *work engagement* karyawan generasi milenial di PT. XYZ. *Jurnal Psikologi*, 15(1), 10–24. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, “workaholism” , and health. *Psychology and Health*, 22(5), 615–629.

<https://doi.org/10.1080/14768320600941814>

- Arif. Hassan, & Ahmed. Forbis. (2011). Authentic leadership, trust and *work engagement*. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 6(3), 164–170.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian* (2010th ed.). Perpustakaan Nasional RI.
- Azwar, S. (2015). *Dasar-dasar psikometrika* (edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas* (edisi 4). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Metode penelitian*. Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Penyusunan skala psikologi* (edisi 2). Pustaka Pelajar.
- Bakker,Arnold B, Demerouti.Evangelia, V. W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resources Management*, 43(1), 83–104.
<https://doi.org/101002>
- 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>
- Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C., & Schaufeli, W. B. (2016). What makes employees engaged with their work, the role of self-efficacy and employee’s perceptions of social context over time. *Career Development International*, 21(2), 125–143. <https://doi.org/10.1108/CDI-03-2015-0045>
- Dalal, R.S., Brummel, B.J., Baysinger, M., & LeBreton, J.M. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(S1), E295-E325. <http://dx.doi:10.1111/j.1559-1816.2012.01017>
- Field, Andy. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3th edition). London: SAGE Publication.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro: Semarang
- Grover,S.L., Teo, S.T.T., Pick, D., Roche, M., Newton, C.J. (2018). Psychological capital as personal resource in the jd-r model. *Personnel Review*, 47(4), 968-984 <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0213>
- Hadi, S. 2015. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. (2016). *Metodologi riset*. Pustaka Pelajar.
- Hasan.Muhammad, Hatidja.S, Nurjanna, Arfid, G. F., Gempita, & Imam, M. M. (2019). Entrepreneurship learning, positive psychological capital and entrepreneur competence of students: a research study. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 7(1), 425–437. [https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1\(30\)](https://doi.org/10.9770/jesi.2019.7.1(30))
- Herbert, M. (2011). An exploration of the relationship between psychological capital (hope, optimism, self efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement. *Journal of Industrial Psychology*, December, 1–246.
- Hidayati, R., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2010). Korelasi kecerdasan emosi dan stress kerja dengan kinerja. *Indigenous, Jurnal Ilmiah Berkalah Psikologi*, 81-87.
- Hisbullah, A. A., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan antara optimisme dengan work engagement pada guru. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi.*, 8(5), 1–14. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/41216>
- Kicheva.Tatyana. (2017). Management of employees from different generations - challenge for Bulgarian managers and hr professionals. *Economic Alternatives*, 1(1), 103–121. https://www.unwe.bg/uploads/Alternatives/Kicheva_ea_en_br_1_2017.pdf
- Khan, W.A (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.1021/la051212i>

- Leiter, A. B. B. and M. P. (2010). Work engagement. in *angewandte chemie international edition*, 6(11), 951–952.
- Lin, C. P. (2010). Modeling corporate citizenship, organizational trust, and *work engagement* based on attachment theory. *Journal of Business Ethics*, 94(4), 517–531. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0279-6>
- Lolowang, MG. Adolfina. Lumintang, G. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada pt.berlian kharisma pasifik. *Jurnal Emba*, 4, 177–186. <https://doi.org/10.1080/00050326.1957.10437402>
- Luntungan.Irving, Hubeis.Aida VS, Sunarti.Euis, M. A. (2014). Strategi pengelolaan generasi Y di industri perbankan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2), 219–240. <https://doi.org/10.12695/jmt.2014.13.2.7>
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital : developing the human competitive edge* (B. J. Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio (ed.)). Oxford University Press, Inc.
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of essaypositive organizational behavior. *Journal of Organizational*, 23, 695–706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276–322–24
- Nugroho, D. A. S., Mujiasih, E., & Prihatsanti, U. (2013). Hubungan antara psychological capital dengan work engagement pada karyawan pt. bank mega regional area semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(2), 192–202.
- Nordin, N.A., Rashid, Y.K.A., Panatik, S.A., & Rashid, A.H.A. (2019). Relationship between. psychological capital and work engagement. *Journal of Reasearch in Psychology*. 1(4), 6-12. <http://dx.doi.org/0.31580/jrp.v1i4.1115>.
- Nursya'bani, Fira. (2016). 2020 Generasi milenial akan dominasi Indonesia. <https://www.republika.co.id/berita/gaya-hidup/trend/16/03/04/o3hzva384-2020-generasi-milenial-akan-dominasi-indonesia>. Diunduh pada tanggal 10 mei 2022pukul 3:19 pm
- Nurstya, R. Y., & Hadi. Cholichul. (2018). Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada staff account officer Pt. X wilayah jombang. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 7, 1–15.
- Pitaloka, E., & Putri, F. M. (2021). The impact of employee engagement and organizational commitment on employee performance. *Business Management Journal* , 17(2), 117–133. <https://doi.org/10.30813/bmj.v>
- Park, J & Gursoy, D. (2012). Generation effect on the relationship between work engagement, satisfaction, and turnover intention among us hotel employees. *International Journal of Hospital Management*. Vol 31: 1195- 1202.
- Putra.Yanuar Surya. (2016). Theoretical review: teori perbedaan generasi. *Among Makarti*, 9, 123–134. <https://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/viewFile/142/133>
- Putri, V. P., Priyatama, A. N., & Karyanta, N. A. (2005). Hubungan antara efikasi diri dan optimisme dengan keterikatan pada Karyawan pt. bank tabungan negara (persero) cabang solo, 67–81.
- Robbins, Stephen P., Judge, T. A. (2006). *Perilaku organisasi organizational behavior* (P. P. Lestari (ed.); 16th ed.). Selemba Empat. www.penerbitsalemba.com
- Santoso, Singgih. (2017). Menguasai statistik dengan SPSS 24. Jakarta: PT. Elexmedia Komputindo.
- Sarmadi, S. (2018). *Psikologi positif: optimism* (Nurjan.Syarifan (ed.)). Titah Surga.
- Salanova, M., S. Agut and J. M. Peiro. 2005, Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediating role of service climate', *Journal of*

Applied Psychology 90, 1217–1227

- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, Vicente, Bakker, A. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal Of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1103/PhysRevE.63.021114>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Utrecht *work engagement* scale preliminary manual version 1.1. *Occupational Health Psychology Unit Utrecht University*, December, 1–60. <https://doi.org/10.1037/t01350-000>
- Shafwan, M., Kadora, Chindy, E. K. (2021). *Efektivitas program digital natives entrepreneur dalam membangun psychological capital pada pengusaha muda di masa pandemi covid-19*. 06(02), 19–25.
- Shah, R. (2017). Work engagement among millennials. International Research. *Journal of Human Resources and Social Sciences*, 4(1), 276-287. Diakses dari <https://1library.net/document/zln06k2q-work-engagement-among-millennials.html>
- Sugiyono, D. (2019). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukoco.Iwan, Fu'adah.Dian Nur, & Muttaqin.Zaenal. (2020). Work engagement of millennial generation employees. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(3), 263–281.
- Sungkit, F. N., & Meiyanto, I. S. (2015). Pengaruh job enrichment terhadap employee engagement melalui psychological meaningfulness sebagai mediator. *Gadjah Mada Journal of Psychology Januari*, 1(2015), 61–73.
- Yuniarti, A., & Muchtar, D. Y. (2014). Pengaruh modal psikologis dan persepsi gaya kepemimpinan transformasional terhadap workplace well being. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 4(2), 283–299. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v4i2.10843>