

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work engagement* pada Karyawan Milenial

Aditya Putra Pamungkas Suheryanto*, M. Ilmi Hatta

Prodi Ilmu Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*adityapamungkas965@gmail.com, ilmi.hatta@unisba.ac.id

Abstract. This study examines the influence of Psychological capital on work engagement of Millennial employees in Bandung, the authors use the theory of Avolio & Luthans; and Schaufeli to be the basis and guidance in this study, the design of this study used a quantitative research design with non-experimental causality methods, with the aim of knowing how much psychological capital influences work engagement on millennial employees at startup companies in Bandung City, this research was conducted on 85 millennial employees at startup companies in the city of Bandung, using a measuring tool based on the Avolio and Luthans theory for psychological capital and using the long version of the Utrecht Work engagement Scale or (UWES-17) from Schaufeli & Bakker, the data obtained was tested by regression testing by passing several stages of the classical assumption test to find out whether it is possible to use multiple regression tests, the results of this study indicate that psychological capital has an influence on work engagement and of the four aspects of psychological capital that have the most influence on work engagement, aspects of hope with the influence of 19.1%.

Keywords: *Karyawan Milenial, Psychological capital, Work engagement.*

Abstrak. Penelitian ini meneliti tentang pengaruh Psychological capital terhadap work engagement karyawan Milenial di Kota Bandung, penulis menggunakan teori dari Avolio & Luthans; dan Schaufeli untuk menjadi landasan dan tuntunan dalam penelitian ini, desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan metode kausalitas non eksperimental, dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh psychological capital terhadap work engagement pada karyawan milenial di perusahaan startup Kota Bandung, penelitian ini dilakukan pada 85 karyawan milenial di perusahaan startup di Kota Bandung, dengan menggunakan alat ukur yang berdasar pada teori Avolio dan Luthans untuk psychological capital dan menggunakan Utrecht Work engagement Scale versi panjang atau (UWES-17) dari Schaufeli & Bakker, data yang diperoleh di uji dengan uji regresi berganda dengan melewati beberapa tahap uji asumsi klasik untuk mengetahui apakah bisa menggunakan uji regresi berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa psychological capital memiliki pengaruh terhadap work engagement dan dari empat aspek psychological capital yang paling berpengaruh terhadap work engagement adalah aspek hope dengan pengaruh 19.1%.

Kata Kunci: *Karyawan Milenial, Psychological capital, Work engagement*

A. Pendahuluan

Sumber daya manusia menjadi satu dari sekian banyak hal penting dalam organisasi atau perusahaan untuk mempertahankan jalannya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan (Pratiwi & Suhana, 2012). Menurut Ratanjee dan Emond (2013), Indonesia memiliki hal utama yang menopang tulang punggung dalam perkembangan ekonomi. Hal yang dimaksud adalah tenaga kerja yang berumur muda, aktif, dan besar. Namun, ternyata pada negara-negara lain di Asia Tenggara memiliki kesamaan, sehingga kesuksesan ekonomi tergolong sama bagi negara-negara yang mengutamakan tenaga kerja muda (Ratanjee & Emond, 2013).

Di Indonesia, PT. Unilever Indonesia, Tbk melakukan survey terhadap pekerja dewasa muda. Mengatakan sebanyak 60% dari keseluruhan karyawan dewasa muda Indonesia yang baru merintis karir sudah pindah pindah ke perusahaan yang berbeda dalam jangka satu sampai tiga tahun (Ngantung, 2013). Faridah Lim, dari Country Manager Jobstreet. com Indonesia (2016) berkata kalau generasi millennial merupakan generasi “kutu loncat” (Ningrum, 2016; dalam laman www.tekno.liputan6.com). berdasarkan survei yang dicoba pada JobStreet. com kepada 3. 500 orang di Indonesia menampilkan nyaris 65, 8% generasi milenial merupakan kutu loncat ataupun tidak tahan bekerja dalam satu perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Mereka hendak cenderung keluar kerja dalam waktu kurang dari 1 tahun (Ningrum, 2016; diambil dari www.tekno.liputan6.com).

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai beberapa hal yang penting seperti kualitas diri yang baik dan juga rasa keterikatan yang tinggi terhadap perusahaannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang penting untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya dalam menghadapi persaingan. Apabila jika karyawan mempunyai rasa engage pada suatu perusahaan maka karyawan akan memiliki kesadaran yang tinggi untuk memberikan performa terbaiknya untuk perusahaan tersebut (Hariyadi, 2019).

Work engagement dapat difafsirkan menjadi keadaan yang positif baik secara pikiran yang berkaitan dengan pekerjaan, maupun pemuasan diri yang berkarakteristik *vigor*, *dedication*, dan *absorption* menurut Schaufeli dalam (Dwi, dkk 2012), menurut Baker tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan sumber daya pribadi, dapat didefinisikan sebagai sejauh mana lingkungan kerja dapat memberikan stimulus yang menuntut dan meminta yang membutuhkan tanggapan. Sedangkan sumber daya pekerjaan didefinisikan dengan aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasi dari pekerjaan. Selanjutnya, sumber daya pribadi didefinisikan sebagai penilaian diri yang positif terkait dengan kekuatan mental individu dan juga terkait pada perasaan individu tentang kemampuan mereka untuk berhasil dalam mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan mereka (Bakker, 2011, hlm. 266).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* adalah *psychological capital*, menurut Luthans, Youssef, dan Avolio (2007), *psychological capital* adalah suatu kondisi individu mengalami perkembangan keadaan psikologis positif seseorang yang kemudian dapat dicirikan oleh *self-efficacy*, yaitu saat individu memiliki keyakinan akan dirinya sendiri, bahwa kemampuan diri dalam mengambil keputusan dan memberikan performa yang terbaik dalam hal yang menantang; *optimism*, yaitu individu membuat pemahaman mengenai diri sendiri yang bersifat positif yang berkaitan dengan kesuksesan di masa kini dan pada masa mendatang; *hope*, yaitu individu mempunyai harapan dalam mewujudkan tujuannya dan bila perlu memiliki jalan lain untuk mencapai tujuannya; dan yang terakhir adalah *resilience*, yaitu kemampuan individu untuk bangkit dari keterpurukan, bahkan melebihi untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas yang diperoleh melalui kajian literature yang penulis lakukan, data data tersebut diperoleh berdasarkan prediksi atas fenomena yang menggambarkan kecilnya tingkat engagement milenial, dan kekhawatiran akan generasi milenial yang nantinya akan menjadi pusat dari perkembangan ekonomi di Indonesia.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan dengan *work engagement* (Nordin, dkk 2019), pada penelitian terdahulu lainnya mengatakan bahwa *work engagement* dapat dipengaruhi oleh *psychological capital* dan *job resource* penelitian ini dilakukan oleh rifanzi (2018), dan ada juga yang mengatakan bahwa

psychological capital dapat mempengaruhi *work engagement* pada karyawan, penelitian ini dilakukan di Kota Malang yang dilakukan oleh Hariyadi (2019).

studi mengenai psychological capital dan *work engagement* yang dilakukan terdahulu dilakukan pada perusahaan yang sudah mapan, oleh karena itu untuk jadi pembedanya studi ini dilakukan pada perusahaan *startup*.

Perusahaan *startup* menurut Zaech dan Baldegger (2017) dalam (Villegier, 2018), merupakan perusahaan muda yang inovatif. Dalam mengerjakan produk inovatif, pekerja *startup* membutuhkan kreativitas, yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan peran baru dan menghadapi tantangan baru setiap hari, bahkan hingga bekerja lembur jika diperlukan (Villegier, 2018).

Selain keterikatan karyawan dengan pekerjaannya, dalam perusahaan *startup* karyawan juga diharuskan memiliki modal psikologis yang positif dalam melakukan pekerjaannya, demi dapat mencapai atau merealisasikan tujuan dari perusahaan atau organisasi, perusahaan *startup* masih pada tahap pengembangan untuk menjadikan perusahaan besar dan berada pada posisi yang sangat tidak pasti (Estiyanti dan Rusmadewi, 2016), ketidakpastian pada perusahaan *startup* tingkat engagement yang rendah pada milenial membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh psychological capital terhadap *work engagement* pada karyawan generasi milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung

Berdasar pada hal hal di atas penulis mengidentifikasi masalah yang ada

1. Bagaimana psychological capital pada karyawan milenial di Kota Bandung?
2. Bagaimana *work engagement* pada karyawan milenial di Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh psychological capital terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di perusahaan *startup* Kota Bandung?

Selanjutnya, Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh psychological capital terhadap *work engagement* pada karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif, dengan metode kausalitas non eksperimental. Populasi nya adalah seluruh Karyawan milenial yang ada di Kota Bandung. Untuk sampel penelitian peneliti menggunakan beberapa kriteria yaitu karyawan milenial atau yang berumur dengan rentan 21 tahun sampai dengan 36 tahun, bekerja pada perusahaan *startup* dan perusahaan *startup* berusia maksimal 5 tahun.

Dengan sampel pada penelitian ini berjumlah 85 orang Karyawan Milenial yang didapatkan menggunakan teknik sampling incidental sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Adapun analisis data dilakukan untuk mempermudah pembaca dalam memahami data hasil yang nantinya akan disajikan, data yang diperoleh berdasarkan skala likert pada questioner yang digunakan, yang kemudian menentukan range nilai, lalu menentukan pengkategorian tinggi dan rendah berdasarkan data yang telah diperoleh, yang kemudian melakukan uji asumsi klasik pada data yang diperoleh, lalu melakukan uji regresi berganda untuk mengetahui hasil dari penelitian ini.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Psychological capital

Berikut adalah penelitian mengenai hasil mengenai keadaan psychological capital karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung, yang diolah menggunakan SPSS, yang dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil pengukuran kategori responden variable Psychological capital

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Psychological capital Rendah	13	15,29%
2	Psychological capital Tinggi	72	84,71%
	Total	85	100,00%

Berdasarkan hasil pengukuran responden terhadap psychological capital diatas diketahui bahwa sebanyak 84,71 % atau sebanyak 72 karyawan milenial di Kota Bandung dikategorikan memiliki psychological capital yang tinggi, artinya hampir seluruh karyawan milenial di perusahaan start up Kota Bandung memiliki karakter yang mencakup sifat positif, kekuatan karyawan untuk bertahan dalam situasi penuh tekanan dan kembali bangkit, dan dapat mencapai tujuan yang telah dibuat, 15,29 % sisanya atau sebanyak 13 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.

Work engagement

Berikut adalah penelitian mengenai hasil mengenai keadaan *Work engagement* karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung, yang diolah menffunakan SPSS, yang dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil pengukuran kategori responden variable *work engagement*

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	<i>Work engagement</i> Rendah	5	5,88%
2	<i>Work engagement</i> Tinggi	80	94,12%
	Total	85	100,00%

Berdasarkan hasil pengukuran responden terhadap *work engagement* diatas diketahui bahwa sebanyak 94,12 % atau sebanyak 80 karyawan milenial di Kota Bandung dikategorikan memiliki *work engagement* yang tinggi, 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.

Hasil Uji Regresi Berganda Pengaruh Psychological capital terhadap Work engagement

Berikut adalah penelitian mengenai hasil uji regresi berganda mengenai pengaruh psychological capital terhadap *work engagement* karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung, yang diuji menggunakan uji regresi berganda untuk melihat seberapa besar pengaruh yang dimiliki psychological capital terhadap *work engagement* baik secara keseluruhan maupun secara parsial.

Tabel 3. Hasil pengukuran kategori responden variable *Psychological capital*)

model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients		Sig.
	b	Std.error	Beta	T	
Constatnt	19.573	7.881		2.484	.015
<i>Hope</i>	.643	.274	.305	2.344	.022
<i>Self-efficacy</i>	.482	.281	.232	1.719	.090
<i>Resiliency</i>	.270	.308	.097	.876	.384
optimism	.242	.238	.142	1.018	.312

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *psychological capital* memiliki pengaruh terhadap *work engagement* artinya semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi juga *work engagement* yang dimiliki oleh seorang karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung. Artinya semakin tinggi *psuchological capital* karyawan milenial maka semakin berkomitmen karyawan milenial terhadap pekerjaannya, akan terlibat aktif pada setiap pekerjaan yang dijalannya, akan merasa bangga dengan pekerjaan yang diajalani dan merasa penting dalam pekerjaannya, antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan merasa tertantang dalam menjalani pekerjaannya, selain itu saat karyawan milenial merasa berkonsentrasi penuh dengan pekerjaannya, karyawan milenial tersebut merasa di mana waktu berlalu dengan cepat dan akan sulit melepaskan diri dari pekerjaan yang dialaminya. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker, 2002). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Luthans et.al, (2007) menemukan adanya pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* karyawan. Avolio (2007) menjelaskan bahwa *psychological capital* dapat digunakan untuk meningkatkan kompetensi dalam mencapai kesuksesan organisasi dan akan mampu membuat individu untuk terus berkembang. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi tingkat totalitas kerja (*work engagement*), Hasil penelitian ini memperkuat teori sebelumnya yang menyatakan *self-efficacy*, harga diri berbasis organisasi (*organizational based self-esteem*), dan *optimism* memberikan kontribusi unik untuk menjelaskan perbedaan dalam keterlibatan kerja dari waktu ke waktu (Bakker & Demerouti, 2008). Resiliensi, *self-efficacy* dan *optimism* berkontribusi pada *work engagement*, dan mampu menjelaskan perbedaan unik dalam skor engagement (Bakker & Demerouti, 2008)..

Aspek tertinggi yang mempengaruhi *work engagement* pada penelitian ini adalah aspek *hope* atau saat karyawan milenial pada persusahaan *startup* di Kota Bandung memiliki kemauan, dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan oleh karyawan itu sendiri dan bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, merasa dapat membanggakan dan menyukai pekerjaannya, dan merasa terlarut pada pekerjaannya, selain itu saat mereka merasa yakin dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan kemampuan dan pengetahuan yang

mereka miliki, dan saat mereka merasa bisa beradaptasi pada lingkungan dan budaya perusahaan *startup* dan juga saat mereka yakin bahwa mereka dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh diri mereka sendiri, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rifanji Reza Antama (2018) aspek yang tertinggi yang mempengaruhi *work engagement* adalah aspek *self-efficacy* dan aspek optimism dan aspek *hope* serta aspek *resilience* memiliki pengaruh yang kecil terhadap *work engagement*. Penulis berasumsi perbedaan hasil ini terkait pada konteks perusahaan dimana karyawan bekerja, pada penelitian ini bertepatan pada perusahaan *startup* perusahaan yang baru merintis dalam lingkup ketidakpastian, yang dipenuhi dengan inovatif, para pekerja *startup* dituntut untuk menunjukkan kreativitas, kemampuan untuk beradaptasi dengan peran baru dan menghadapi tantangan baru setiap hari, bahkan hingga bekerja lembur jika diperlukan (Villegier, 2018), oleh karena itu pada penelitian ini aspek *hope* dan *self-efficacy* menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* pada karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan milenial di perusahaan *startup* di Kota Bandung yang memiliki *psychological capital* yang tinggi akan menunjukkan bahwa mereka memiliki rasa keterikatan kerja yang tinggi juga, rasa keterikatan yang tinggi ini ditunjukkan melalui harapan yang dimiliki oleh karyawan milenial akan kemampuan yang dimilikinya, tujuan yang ingin dicapai, bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, merasa dapat membanggakan dan menyukai pekerjaannya, dan merasa terlarut pada pekerjaannya, selain itu saat mereka merasa yakin dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki, dan saat mereka merasa bisa beradaptasi pada lingkungan dan budaya perusahaan *startup* dan juga saat mereka yakin bahwa mereka dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh diri mereka sendiri, merasa bersemangat dalam menjalani pekerjaannya, merasa dapat membanggakan, menyukai pekerjaannya, dan merasas terlarut pada pekerjaannya saat mereka merasa yakin dapat menyelesaikan masalah yang ada dengan kemampuan dan pengetahuan yang mereka miliki, dan saat mereka merasa bisa beradaptasi pada lingkungan dan budaya perusahaan *startup*, selain itu karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung memiliki keyakinan bahwa diri mereka memiliki potensi untuk berkembang, yang terkait erat dengan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung, memiliki tingkat *Psychological capital* yang terkategori tinggi, terlihat bahwa karyawan memiliki *hope*, optimism, *resilience* dan *self-efficacy* yang tinggi

Karyawan milenial pada perusahaan *startup* di Kota Bandung, memiliki tingkat *Work engagement* yang terkategori tinggi pada tiap aspek yang terdapat pada *Work engagement* yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

Terdapat pengaruh antara *Psychological capital* terhadap *Work engagement* pada karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Bandung, *hope* dan *self-efficacy* menjadi aspek paling berpengaruh pada *work engagement* karyawan milenial pada perusahaan *startup* Kota Bandung.

Acknowledge

Kita panjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah kepada penulis untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “pengaruh *Psychological capital* terhadap *Work engagement* Pada Karyawan Milenial di Kota Bandung”. Penulis sangat berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat berupa pengetahuan bagi banyak pihak. Terutama pada pihak yang terkait dan membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi ini, dan juga penulis ingin mengucapkan terimakasih dan memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Dr. M. Ilmi Hatta, M.Psi, Psikolog., selaku pembimbing. Terima kasih telah meluangkan waktu dan pikirannya untuk menjadi pembimbing terbaik selama penyusunan skripsi, dan atas kesabarannya dalam membimbing sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar.
2. Keluarga penulis. Ayah yang selalu mendoakan dan mengingatkan penulis untuk menyelesaikan skripsi, alm bunda yang dalam semasa hidupnya selalu memberikan semangat ke penulis, dan juga kakak kakak penulis yang selalu memberikan semangat.
3. Ibu Stephani Raihana Hamdan, S.Psi., M.Psi., selaku wali dosen yang telah memberikan nasehat, ilmu, dan bimbingannya dari awal hingga akhir perkuliahan.
4. Nabila Khairunnisa Gilang Indryan, yang selalu menemani dan memberikan bantuan kepada penulis, baik secara moral maupun fisik.
5. Fikri dan Rizki selaku sahabat penulis yang selalu menemani dari awal hingga penulis ada di titik ini, terimakasih juga karena selalu memberikan dukungan dan saling membantu selama perkuliahan hingga proses penyusunan skripsi ini.
6. Teman-teman satu bimbingan, terimakasih atas perjuangan dan dukungan selama proses penyusunan skripsi ini berlangsung.
7. Seluruh teman-teman angkatan 2017 yang selalu menyemangati juga saling membantu satu sama lain.
8. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu per satu.
9. Penulis berdoa agar kebaikan dari semua pihak yang terlibat akan mendapatkan balasan terbaik dan dilipat gandakan oleh Allah SWT.

Daftar Pustaka

- [1] 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. <https://doi.org/10.24014/jp.v15i1.7029>
- [2] Anandre Forastero, Bertina Sjabadhyni, Martina Dwi Mustika. 2018. *What Millennials Want: How to Optimize Their Work*. Depok.
- [3] Anatama, Rifanji Reza. 2018. *Psychological Capital dan Job Resources sebagai Prediktor terhadap Work Engagement*. Jakarta
- [4] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- [5] Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- [6] Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2013). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Fifth Edit, Vol. 01, Issue 01). SAGE Publications, Inc.
- [7] Endro Puspo Wiroko. 2019. *Peran Psychological Capital dalam Memprediksi Komitmen Afektif pada Generasi Y*. Jakarta.
- [8] Estiyanti, N.M. and Rusmadewi, P.D., 2018. Analisa Nilai Valuasi Perusahaan Startup Berdasarkan Faktor Keuangan dan Non Keuangan (Studi Kasus Perusahaan Startup Xyz). *Sekolah Tinggi Ilmu (STIE) Ekonomi Triatma Mulya*, 22(2), pp.142-154.
- [9] Hariyadi, Muhammad Husain. 2019. *Pengaruh Psychological Capital terhadap Work Engagement pada Karyawan*. Malang
- [10] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Graham, P., 2012. *Startup equals growth*. *Graham's Essays on entrepreneurship*
- [12] Janet C. Simons; Johanna H. Buitendach. 2013. *Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa*. South Africa: University of KwaZulu-Natal
- [13] Johannes J. de Waal; Jaco Pienaar. 2013. *Towards understanding causality between work engagement and psychological capital*. WorkWell Research Unit, North-West University,

- Potchefstroom Campus, South Africa.
- [14] Kim, B., Kim, H. and Jeon, Y., 2018. Critical success factors of a design startup business. *Sustainability*, 10(9), p.2981.
- [15] Laila Meiliyandrie Indah Wardani, Suci Wulandari, Pratiwi Triasti , Agnis Sombuling. 2020. *The Effect of Psychological Capital on Work Engagement: Employee Well-Being as a Mediator*. Malaysia: The Mattingley Publishing Co., Inc.
- [16] Luthans, F., Youssef, C., M., & Avolio, B., J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press
- [17] Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., & Combs, G. M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387–393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- [18] Lois, Andy. 2019. *Wadak Kerja Milenial dan Balai Boga*. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- [19] Maulana Robi. 2016. Definisi Self-efficacy (Efikasi Diri) Menurut Para Ahlidalam <https://psikologihore.com/self-efficacy-efikasi-diri/>. Diakses pada 28 desember 2020. Pada pukul 12.18
- [20] Ngantung, Daniel (2013). Survei Membuktikan: 60 Persen Anak Muda Indonesia Suka Berpindah Tempat Kerja. Diambil dari: <http://www.tribunnews.com/lifestyle/2013/09/27/survei-membuktikan-60-persen-anak-muda-indonesia-suka-berpindahtempat-kerja>
- [21] Ningrum, Dewi Widya (2016). Mayoritas Generasi Millenial Kutu Loncat. Diambil dari: *Ikraith-Humaniora*, Vol. 2, No. 2, MARET 2018 83 <http://teknoliputan6.com/read/2679823/mayoritas-generasi-milenial-kutu-loncat>
- [22] Nugroho, Dwi Ari Setyo, Endah Mujiasih , Unika Prihatsanti. 2013. Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Work Engagement Pada Karyawan Pt. Bank Mega Regional Area Semarang. Semarang.
- [23] Nurdiani, Nina. 2014. *Teknik Sampling Snowball Dalam Penelitian Lapangan*. Jakarta.
- [24] Purwasono Graheta Rara. 2019. Millennials In The Workplace: The Effect Of Psychological Capital On Work Engagement With Perceived Organizational Support As Mediator. Surabaya.
- [25] Putra. Yanuar Surya. 2018. Perbedaan Psychological Capital Pada Karyawan Generasi Y Dan Z Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *salatiga*
- [26] Ratna Dyah Suryaratri, Muhammad Adib Abadi. 2018. *Modal Psikologis dan Intensi Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial*. Jakarta.
- [27] Romans, A., 2013. *The entrepreneurial bible to venture capital: Inside secrets from the leaders in the startup game*. McGraw Hill Professional
- [28] Schaufeli. 2021. Dalam <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/#engagement>. diakses pada 25 Januari 2021. Pada pukul 06.57
- [29] Siregar, Joshua. 2017. Infografis: Millenial ogah terlibat sepenuhnya di perusahaan?. Dalam <https://www.rappler.com/world/bahasa-indonesia/infografis-millenial-ogah-terlibat-perusahaan>. Diakses pada 6 maret 2021. Pada pukul 9.53.
- [30] Soyon Paeka, Markus Schuckert , Taegoo Terry Kimc,*, Gyehee Lee. 2015. Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. Seoul Korea.
- [31] Srinivasan, vasanthi. 2012. *multi generations in the workforce: building collaboration*. Indian Institute of Management Bangalore, India.
- [32] Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (2th ed.)*. Alfabeta.
- [33] Villeger, A. (2018). The relation to time in the family business and in the start-up company: A comparative study. *Journal of High Technology Management Research*. 29(2), 247-255. <https://doi.org/10.1016/j.hitech.2018.09.009>
- [34] Widanti, N. S., Mustami'ah, D., & Akhmad, G. N. (2019). *Work Engagement Pada Karyawan Perusahaan Pelayaran “X” Cabang Surabaya*. Seminar Nasional Kelautan XIV,

- 34–41. <http://prosidingseminakel.hangtuah.ac.id/index.php/ps/article/view/230>
- [35] William Putra Utomo, Rayi Noormega. 2020. Understanding Millennials' Behaviours and Demystifying Their Stereotypes. Indonesia.
- [36] Yulius, Yongki. 2018. Perkembangan Startup di Kota Bandung Pesat, Ini Faktor Penyebabnya Menurut Komunitas Startup Bandung dalam <https://jabar.tribunnews.com/2018/07/28/perkembangan-startup-di-kota-bandung-pesat-ini-faktor-penyebabnya-menurut-komunitas-startup-bandung?page=all> diakses pada 15 maret 2021 pada pukul 9.32.
- [37] Zaky, M. A., Nuzar, I., Saputro, W. E., Praysuta, B. D. S., Wijaya, S. B., & Riswan, M. (2018). Mapping & Database Startup Indonesia 2018. Badan Ekonomi Kreatif, 1–202. https://www.kemenparekraf.go.id/asset_admin/assets/uploads/media/pdf/media_15898388_14_Mapping_Database_Startup_Indonesia_2018.pdf.
- [38] Safira, Gita, Damayanti D Temi. (2021). Pengaruh Academic Self Efficacy terhadap Penyesuaian Akademik Mahasiswa pada Pembelajaran Jarak Jauh. *Jurnal Riset Psikologi*,1(2),109-118.