

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Milenial di Perusahaan *Startup Digital* Kota Bandung

Nida Najmaputri Avianti*, Eneng Nurlaili Wangi

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

*nidanajmaptr@gmail.com, eneng.nurlailiwangi@unisba.ac.id

Abstract. Challenges in the workplace will always exist, so in order for employees to be engaged in their work, it needs to be balanced with high resources ((Bakker & Demerouti, 2008)). Psychological capital is a personal resource that can increase work engagement, because it can be more flexible and adaptive when overcoming challenges, thus providing a competitive advantage (Erum et al., 2020). This research aims to find out how much influence psychological capital has on work engagement among millennial employees in digital startup companies in Bandung City. This research uses quantitative methods with a causality research design. The subjects in this research were 106 respondents who were millennial employees at digital startup companies in Bandung City. The measuring tool used is the Psychological Capital Questionnaire (PCQ) from Luthans et al. (2007) and the Utrecht Work Engagement Scale (UWES) from Schaufeli & Bakker (2003). Data were analyzed using multiple linear regression analysis techniques. The research results show that there is a positive and significant influence of psychological capital on work engagement with a large influence of 69.9% (R Square = .699). Partially, the Resilience aspect is the aspect that has the greatest influence.

Keywords: *Psychological Capital, Work Engagement, Startup Digital.*

Abstrak. Tantangan di tempat kerja akan selalu ada, maka agar karyawan dapat *engaged* terhadap pekerjaannya, perlu diimbangi dengan sumber daya yang tinggi (Bakker & Demerouti, 2008). *Psychological capital* merupakan sumber daya pribadi yang dapat meningkatkan *work engagement*, karena dapat lebih fleksibel dan adaptif ketika mengatasi tantangan, sehingga memberikan keunggulan yang kompetitif (Erum et al., 2020). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di perusahaan *startup digital* Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian kausalitas. Subjek dalam penelitian ini adalah 106 responden yang berstatus sebagai karyawan milenial pada perusahaan *startup digital* di Kota Bandung. Alat ukur yang digunakan adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dari Luthans et al. (2007) dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dari Schaufeli & Bakker (2003). Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* dengan besar pengaruh sebesar 69.9% (R Square = .699). Secara parsial aspek *Resilience* merupakan aspek yang memberikan pengaruh paling besar.

Kata Kunci: *Psychological Capital, Work Engagement, Startup Digital.*

A. Pendahuluan

Keterlibatan kerja karyawan atau *work engagement* adalah sebuah keadaan terlibat dengan pekerjaan yang aktif dan positif dicirikan oleh tiga aspek dari *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (2). Bakker (3) menyatakan bahwa karyawan dengan *work engagement* tinggi akan selalu memandang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan tidak didasarkan pada dorongan internal yang negatif, karyawan menikmati pekerjaannya dan menganggapnya menyenangkan. Akibatnya, karyawan dengan *work engagement* memiliki tingkat energi dan antusiasme yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gallup (2021) terhadap 1.000 responden, *work engagement* secara global turun dua poin dari 22% pada 2019 menjadi 20% pada 2020. Penelitian Park dan Gursoy (2012) untuk melihat efek perbedaan setiap generasi terhadap tingkat *employee engagement* pada karyawan hotel di US, menemukan bahwa karyawan milenial kurang dapat menemukan makna dalam pekerjaannya, serta mengalami tingkat *turnover intention* yang tinggi karena karyawan merasa kurang *engaged* dalam pekerjaan. Dalam penelitian Dale Carnegie (2017) yang dilaksanakan di Indonesia dengan studi bertajuk "*Employee Engagement Among Millennials*" yang menyertakan 1.200 karyawan milenial, menyebutkan bahwa hanya 25% atau dapat dikatakan hanya satu dari empat tenaga kerja karyawan milenial yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat karyawan milenial bekerja.

Tuntutan pekerjaan dan sumber daya ini dapat dijelaskan secara heuristik menggunakan model *job demands* dan *job resources* (Model JD-R) (9). Menurut Demerouti et al. (2001) *job demands* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang membutuhkan usaha, baik secara kognitif maupun emosional yang berkelanjutan, sehingga berkaitan dengan biaya fisiologis atau psikologis tertentu, contohnya seperti tekanan kerja yang tinggi, beban kerja yang tinggi, konflik interpersonal, lingkungan fisik kerja yang tidak mendukung, dan lain-lain. Sedangkan *job resources* mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, atau organisasi dari pekerjaan yang merangsang pertumbuhan, pembelajaran, dan pengembangan pribadi, mengurangi tuntutan pekerjaan dan biaya fisiologis/psikologis tertentu, serta berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, contohnya seperti *feedback*, dukungan sosial, kejelasan peran, otonomi tugas, dan lain-lain (Demerouti et al., 2001).

Menurut Bakker (3) bahwa tinggi rendahnya *work engagement* karyawan, bukan hanya dilihat dari kemampuan mengatasi tuntutan pekerjaan saja, tetapi juga dapat mengatasi tuntutan-tuntutan sehari-hari yang berdampak pada lingkungan kerjanya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa *engagement* karyawan dengan pekerjaannya juga dapat berfluktuasi dalam diri seseorang dari hari ke hari, tergantung pada sumber daya yang dimiliki berasal dari individu (*personal resources*) (3).

Terdapat konsep yang merupakan bagian dari *personal resources* yaitu *psychological capital* (3). Grover et al., (2018) menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* memiliki dampak positif pada karyawan terhadap pekerjaan, selain itu *psychological capital* juga secara langsung memiliki dampak terhadap *job resource*, *job demand*, dan tingkat *work engagement*.

Penelitian dari Grover et.al, (2018) yang dilakukan pada 401 perawat *Australian healthcare sector*, para perawat yang memiliki *psychological capital* akan memiliki konsep diri yang lebih positif yang pada akhirnya akan mengarah pada pembentukan *work engagement*. Penelitian Costantina et al., (2017) pada 54 karyawan dari beberapa generasi berbeda yang bekerja di administrasi kesehatan masyarakat Italia membuktikan bahwa *psychological capital* dapat dianggap sebagai seperangkat *personal resources* yang mengarah pada peningkatan *work engagement*. Kemudian penelitian oleh Jung & Yoon (5) yang berikan kepada 324 karyawan hotel dari generasi X dan generasi milenial, menyatakan bahwa harapan dan optimisme karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, serta ketahanan karyawan memengaruhi *organization citizenship behavior*.

Namun, terdapat hasil yang berbeda dari penelitian De Waal, J.J., & Pienaar, J. (4) pada 163 karyawan pabrik kimia di Afrika Selatan, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological capital* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *work engagement*.

Tenaga kerja saat ini sendiri didominasi oleh kaum dari generasi milenial didukung oleh

data dari Survei Badan Pusat Statistik (2022). Generasi milenial menurut Howe dan Strauss (2000) adalah mereka yang lahir pada tahun 1982 – tahun 2000. Pricewaterhousecoopers (2019) menyatakan generasi milenial memiliki kecenderungan bekerja dalam perusahaan *startup* sebagai pilihan karir yang baik karena kebebasan dan kemungkinan untuk mengembangkan diri terbuka lebar.

Kemunculan perusahaan *startup* di Indonesia dikaitkan dengan perkembangan teknologi digital sehingga perusahaan dengan bentuk digital yang didalamnya terdapat *.com* atau *e-* semakin banyak (Shiba, 2022). Dari tugas dan tuntutan kerja yang harus di tanggung oleh karyawan *startup* maka diperlukannya sumber daya psikologis yang positif karena dapat berdampak pada sikap dan perilaku positif terhadap pekerjaannya (1). Maka dari itu karyawan milenial perlu mengembangkan *psychological capital* yang ada pada diri mereka, hal tersebut sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Grover et.al (2018), dimana saat karyawan memiliki *psychological capital* yang tinggi maka karyawan tersebut akan mampu mengembangkan kemampuan yang lebih besar untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang tinggi. *Psychological capital* mengarahkan *job resources* untuk menyeimbangkan *job demand* yang tinggi sehingga mengarah pada pembentukan *work engagement* dan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut

1. Bagaimana gambaran *psychological capital* pada karyawan milenial di perusahaan *startup* bidang digital Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran *work engagement* pada karyawan milenial di perusahaan *startup* bidang digital Kota Bandung?
3. Seberapa besaar pengaruh antara *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan milenial di perusahaan *startup* bidang digital Kota Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Peneliti menggunakan metode teknik analisis korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan milenial di perusahaan *startup* bidang digital Kota Bandung.

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu *non-random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 106 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dalam bentuk *google form*. Alat ukur yang digunakan adalah *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) yang mengacu pada teori Luthans (6) sebagai alat ukur variabel *psychological capital* dan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) *long version* yang dikembangkan oleh Wilmar Schaufeli (10) yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia untuk mengukur variabel *work engagement*. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian analisis regresi linear berganda (*multiple regression*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum *Psychological Capital*

Berikut adalah penelitian mengenai gambaran umum *psychological capital* pada karyawan milenial *startup* bidang digital di Kota Bandung. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Data Distribusi Frekuensi Psychological Capital

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Psychological Capital Rendah</i>	1	0,09%
2	<i>Psychological Capital Tinggi</i>	105	99,1%
Total		106	100%

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang atau 0,09% memiliki *psychological capital* rendah, dan sebanyak 105 orang atau 99,1% memiliki *psychological capital* tinggi. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa karyawan milenial *startup* bidang digital di Kota Bandung berada dalam kategori *psychological capital* yang tinggi.

Gambaran Umum *Work Engagement*

Berikut adalah penelitian mengenai gambaran *work engagement* pada karyawan milenial *startup* bidang digital di Kota Bandung. Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Data Distribusi Frekuensi Work Engagement

No	Kategori	Frekuensi	%
1	<i>Work Engagement Rendah</i>	2	1,9%
2	<i>Work Engagement Tinggi</i>	104	98,1%
Total		106	100%

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa sebanyak 2 orang atau 1,9% memiliki *work engagement* rendah, dan sebanyak 104 orang atau 98,1% memiliki *work engagement* tinggi. Dari data ini dapat disimpulkan bahwa karyawan milenial *startup* bidang digital di Kota Bandung berada dalam kategori *work engagement* yang tinggi.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*

Berikut adalah penelitian mengenai pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement*, yang diuji menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple regression*). Hasil pengujian dijelaskan pada tabel 3 dan tabel 4.

Tabel 3. Hasil Uji Persamaan Regresi Berganda (Uji T)

<i>Coefficients^a</i>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,980	5,281		2,823	0,006
	<i>Self Efficacy</i>	0,586	0,184	0,259	3,188	0,002
	<i>Hope</i>	0,454	0,161	0,199	2,821	0,006
	<i>Resilience</i>	0,637	0,180	0,321	3,530	0,001
	<i>Optimism</i>	0,630	0,192	0,232	3,277	0,002

Tabel 4. Koefisien Determinasi Secara Parsial

<i>Psychological Capital</i>		Standardized Coefficient	Correlations	Total Pengaruh (%)
		B	Zero-order	
	<i>Self Efficacy</i>	0,259	0,696	18,0%
	<i>Hope</i>	0,199	0,632	12,6%
	<i>Resilience</i>	0,321	0,759	24,4%
	<i>Optimism</i>	0,232	0,645	15,0%

Berdasarkan tabel 4.17, dapat diketahui bahwa Sig. masing-masing dimensi *psychological capital* dapat menunjukkan ada atau tidak adanya pengaruh terhadap *work engagement*. Pada *self efficacy* diketahui memiliki nilai Sig. 0.002 artinya < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap *work engagement*. Pada *hope* diketahui memiliki nilai Sig. 0.006 artinya < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *hope* terhadap *work engagement*. Pada *resilience* diketahui memiliki nilai Sig. 0.001 artinya < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *resilience* terhadap *work engagement*. Pada *optimism* diketahui memiliki nilai Sig. 0.002 artinya < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *optimism* terhadap *work engagement*. Berdasarkan hasil dari perhitungan yang dilakukan, dapat dilihat bahwa dimensi yang memberikan pengaruh paling besar terhadap *work engagement* adalah *resilience* dengan pengaruh sebesar 24,4%,

sedangkan dimensi yang memberikan pengaruh paling rendah adalah *Hope* dengan pengaruh sebesar 12,6% terhadap *work engagement*.

Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa dari 106 responden sejumlah 105 orang (99.1%) berada pada kategori memiliki *psychological capital* tinggi. Artinya mayoritas karyawan milenial pada perusahaan *startup* digital Kota Bandung memiliki sumber daya atau kondisi pengembangan psikologis yang positif dalam mengatasi pekerjaannya. Selanjutnya berdasarkan hasil pengolahan data juga dapat diketahui bahwa dari 106 responden sejumlah 104 orang (98.1%) berada pada kategori memiliki *work engagement* tinggi dan dua orang sisanya memiliki *work engagement* yang rendah, hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan milenial yang bekerja pada *startup* digital di Kota Bandung memiliki kondisi afektif-motivasiona yang positif dan termotivasi untuk bisa terlibat secara penuh ketika melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini diajukan hipotesis “Terdapat pengaruh signifikan *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada karyawan milenial di perusahaan *startup* digital Kota Bandung”. Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier yang telah dilakukan maka diperoleh hasil yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu terdapat pengaruh signifikan dari *psychological capital* terhadap *work engagement* dengan arah peran positif pada karyawan milenial di perusahaan *startup* digital Kota Bandung. Pengaruh yang diberikan *psychological capital* terhadap *work engagement* berdasarkan uji koefisien determinasi simultan adalah sebesar 69.9% ($R^2 = .699$), sedangkan sisanya yaitu 43.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paek et al. (8) dimana hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif *psychological capital* terhadap *work engagement* dan didapatkan penjelasannya dalam model JD-R, bahwa *psychological capital* dapat berperan penting sebagai sumber daya dari individu (*personal resources*) yang mampu meningkatkan *job resources*, sehingga ketika *job demands* tinggi akan mampu mengatasinya dan mengarah pada *work engagement*.

Adapun hasil kaji melalui uji analisis regresi linear berganda secara parsial pada setiap aspek *psychological capital*, menunjukkan bahwa aspek *resilience* memiliki nilai pengaruh yang lebih tinggi. Berdasarkan hasil kaji pada setiap aspek *work engagement*, diketahui lebih banyak yang memiliki *absorption* tinggi di banding *dedication* yang cenderung rendah. Menurut Hewitt et al. (2016) yang memberikan penjelasan terkait *dedication*, bahwa bisa saja individu dalam kondisi yang tidak selalu baik, karena *dedication* secara langsung bisa juga dipengaruhi oleh penghargaan (*total rewards*), kualitas kehidupan (*quality of life*), dan kesempatan (*opportunities*) yang dapat membuat level *dedication* menjadi rendah.

Berdasarkan uji analisis regresi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa *psychological capital* dapat menjadi faktor pendorong karyawan dapat *engaged* dengan pekerjaannya. Artinya kesesuaian pada kondisi *psychological capital* individu, serta keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka secara bersama-sama harus terpenuhi karena dengan terpenuhinya kedua hal tersebut akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk karyawan semakin *engaged* terhadap pekerjaannya (3).

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan beberapa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Secara umum gambaran mengenai *psychological capital* pada karyawan perusahaan *startup* digital di Kota Bandung ada pada kategori tinggi.
2. Secara umum gambaran mengenai *work engagement* pada karyawan perusahaan *startup* digital di Kota Bandung ada pada kategori tinggi.
3. Secara simultan *psychological capital* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan di perusahaan *startup* digital dengan besar pengaruh sebesar 69,9%. Dari hasil analisis secara parsial komponen *Resilience* merupakan komponen yang memberikan pengaruh paling besar.

Acknowledge

Penelitian ini dapat selesai atas bantuan dari pihak-pihak terkait, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada dosen pembimbing yaitu Dr. Eneng Nurlaili Wangi, M. Psi., Psikolog, Fakultas Psikologi UNISBA, Universitas Islam Bandung, responden 106 karyawan di perusahaan *startup* digital Kota Bandung, dan semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Avey, J. B. (2014). The Left Side of Psychological Capital: New Evidence on the Antecedents of Psycap. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 141-149. doi: 10.1177/1548051813515516
- [2] Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328
- [3] Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 4–28
- [4] De Waal, J.J., & Pienaar, J. (2013). Towards Understanding Causality Between Work Engagement And Psychological Capital. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2). [http:// dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113](http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1113)
- [5] Erum, H., Abid, G., & Contreras, F. (2020). The calling of employees and work engagement: The role of flourishing at work. *Business, Management and Economics Engineering*, 18(1), 14-32.
- [6] Harter, J. K., Schmidt, F. L., Agrawal, S., Blue, A., Plowman, S. K., Josh, P., & Asplund, J. (2020). Engagement at Work and Organizational Outcomes: Q12 Meta-Analysis. Gallup, Inc.
- [7] Jung, H. S & Yoon, H. H. (2015). The Impact of Employees' positive psychological capital on job satisfaction and organizational citizenship behaviors in the hotel. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1136-1156. doi 10.1108/IJCHM-01-2014-0019
- [8] Luthans, F., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2007). Psychological Capital Questionnaire Indonesian: Self-rater Form. Research Permission For Use by Nida Najmaputri A Only To Non-Commercial Scientific Research. Received from Mind Garden, Inc. on January 2, 2022. <https://www.mindgarden.com/>
- [9] Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007a). Psychological Capital Developing The Human Competitive Edge. New York: Oxford University Press, Inc.
- [10] Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why Is Hospitality Employees' Psychological Capital Important? The Effects Of Psychological Capital On Work Engagement And Employee Morale. *International Journal of Hospitality Management*, 50, 9-26. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.07.001>
- [11] Schaufeli & Bakker. (2003). The Utrecht Work Engagement Scale Is Free For Use For Non-Commercial Scientific Research. <https://www.wilmarschaufeli.nl/tests/>.
- [12] Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What do We Know and Where Do We Go?. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- [13] N. S. Salsabila and A. Budiman, “Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung,” *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 55–60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.
- [14] T. P. Islamy, L. Widawati, and A. T. Utami, “Pengaruh Psychological Well-Being terhadap Work Engagement pada Karyawan Direktorat Operasional,” *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 101–108, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2764.
- [15] A. S. Ardine and Y. Supriatna, “Stres Kerja Karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung,” *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi:

10.29313/delusion.vxix.xxx.