

PENGARUH DIMENSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *WORK ENGAGEMENT* KARYAWAN GENERASI ZOOMERS (GEN Z) DI SURABAYA

Natalia

nataliaanat08@gmail.com

Julius Runtu*)

yusruntu@ukwms.ac.id

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

ARTICLE INFO

Article history:

Received: 15 Mei 2024

Revised: 3 Juni 2024

Accepted: 24 Juni 2024

*) corresponding author:

yusruntu@ukwms.ac.id

Keywords:

self-efficacy, resilience, hope, optimism dan work engagement, gen Z

DOI:

[10.33508/jumma.v13i1.5739](https://doi.org/10.33508/jumma.v13i1.5739)

ABSTRACT

The zoomer generation (Gen Z) is starting to enter the world of work and will become the majority group in the future. The different characteristics that exist in each generation demand different approaches to get them more quickly involved in their work. This research is research at the dimensional level of psychological capital variables to analyze the influence of each dimension in order to find out which psychological capital dimensions have the most influence on work engagement of Gen Z employees. The sampling technique used was non-probability sampling using purposive sampling. The number of samples used was 235 Gen Z employees who live in Surabaya and have work experience of at least 1 year. Multiple linear regression was used to analyze the data. The results of the analysis show that self-efficacy, resilience, hope and optimism have a positive and significant effect on work engagement. The psychological capital dimension that has the most influence on work engagement of Gen Z employees is optimism.

ABSTRAK

Generasi zoomer (Gen Z) mulai masuk dalam dunia kerja dan akan menjadi kelompok mayoritas di masa yang akan datang. Karakteristik berbeda yang ada pada setiap generasi menuntut pendekatan berbeda untuk membuat mereka lebih cepat terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini merupakan penelitian pada level dimensi variabel *psychological capital* untuk menganalisis pengaruh masing-masing dimensi agar dapat mengetahui dimensi *psychological capital* yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Gen Z. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-probability sampling dengan cara purposive sampling. Jumlah sampel yang digunakan adalah 235 karyawan Gen Z yang berdomisili di Surabaya dan telah memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun. Regresi linier berganda digunakan untuk menganalisis data. Hasil analisis menunjukkan self-efficacy, resilience, hope dan optimism berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Dimensi *psychological capital* yang paling berpengaruh terhadap *work engagement* karyawan Gen Z adalah optimism.

PENDAHULUAN

Generasi Z yang disingkat Gen Z merupakan kelompok yang menggantikan generasi milenial (generasi Y). Gen Z adalah mereka yg lahir pada tahun 1997 - 2012 (Jayani,

2021). Dengan demikian saat ini mereka berusia kurang lebih 11 tahun hingga 27 tahun. Keterbukaan pandangan yang diperoleh dari sumber informasi yang luas mendorong Gen Z menjadi kelompok yang berpikiran terbuka dan

mudah mengungkapkan gagasannya. Kemampuan berpikir terbuka ini memungkinkan Gen Z untuk menemukan solusi permasalahan dengan cara kreatif dan inovatif. Oleh karena itu, perusahaan memberikan ruang yang lebih besar bagi karyawan Gen Z untuk menyuarakan gagasan dan pandangan mereka. Selain itu, Gen Z terbiasa bekerja dengan teknologi karena tumbuh bersama perkembangan teknologi dan digitalisasi di berbagai sektor. Hal ini membuat mereka menguasai dan mahir dalam memanfaatkan teknologi untuk keperluan sehari-hari, termasuk dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan berkontribusi di lingkungan perusahaan.

Work Engagement merupakan sebuah konsep motivasi multi-dimensi yang dapat mencerminkan investasi secara simultan dari suatu energi fisik, kognitif dan emosional individu dalam kinerja kerja yang aktif dan penuh (Kahn, 1990 dalam Alesandri, et al., 2018). Keterikatan karyawan bukan hanya dari segi fisik karyawan saja tetapi juga bentuk sikap peduli terhadap keberhasilan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang terlibat juga dapat meningkatkan performa perusahaan dan dapat bekerja secara tim pula. *Work Engagement* mengacu pada keterlibatan individu, komitmen, semangat, antusiasme, usaha terfokus dan energi (Macey dan Schneider, 2008).

Psychological Capital merupakan elemen dari aspek yang dimiliki oleh setiap individu, yang berfungsi sebagai dukungan untuk pertumbuhan individu dengan melibatkan elemen-elemen seperti efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam diri seseorang (Luthans, Youssef dan Avilio, 2007). Penelitian awal tentang *psychological capital* lebih banyak menyoroti sebagai satu variabel tetapi dimensi-dimensi variabel tersebut ternyata memiliki dampak berbeda-beda terhadap perilaku-perilaku dalam pekerjaan dan kinerja (Toth, et al. 2023).

Dalam dunia pekerjaan, Gen Z cenderung semakin banyak karena adanya pergantian kedudukan di dunia pekerjaan, dimana generasi X sangat berkurang karena mulai menggantikan generasi Y. Peneliti memilih objek Gen Z karena Gen Z mulai menguasai angkatan kerja saat ini. Dengan demikian diperlukan pendekatan tersendiri bagi Gen Z untuk membantu mereka lebih

cepat terlibat dalam dunia kerja.

Berdasarkan fenomena tersebut maka dalam penelitian ini dianalisis pengaruh dimensi-dimensi *psychological capital* terhadap *Work Engagement* karyawan Gen Z Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh dimensi-dimensi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* karyawan Gen Z.

KAJIAN LITERATUR

Work Engagement

Work Engagement merupakan sebuah konsep motivasi multi-dimensi yang dapat mencerminkan investasi secara simultan dari energi fisik, kognitif dan emosional individu dalam kinerja kerja yang aktif dan penuh (Kahn, 1990 dalam Lyu, 2016). Keterikatan karyawan bukan hanya dari segi fisik saja tetapi juga bentuk sikap peduli terhadap keberhasilan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan yang terlibat juga dapat meningkatkan performa perusahaan dan dapat bekerja secara tim. *Work Engagement* mengacu pada keterlibatan individu, komitmen, semangat, antusiasme, usaha terfokus dan energi (Macey dan Schneider, 2008). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi cenderung menunjukkan semangat dan dedikasi yang tinggi serta sepenuhnya terlibat dalam pekerjaan mereka. Seorang dikatakan berada dalam keadaan *work engagement* ketika mereka dapat mengikat diri dengan organisasi secara emosional dan intelektual.

Karyawan yang memiliki tingkat *work engagement* tinggi maka akan menunjukkan perilaku yang fokus pada tujuan, tekun dalam mencapai hasil dengan semangat, serta merasa antusias, bermakna dan bangga dengan pencapaian mereka (Salanova et al., 2005). Sebaliknya bagi karyawan yang rendah dalam *work engagement*, yang berperilaku kurang peduli terhadap pekerjaan sehingga kesulitan untuk berkonsentrasi, kurangnya rasa antusias dan kecenderungan untuk menggunakan waktu kerjanya dengan kegiatan yang kurang produktif. *Engagement* melibatkan penguasaan karyawan terhadap peran mereka dalam pekerjaan, dimana mereka terlibat secara fisik, kognitif dan emosional dalam melaksanakan tugas mereka.

Dimensi-Dimensi Psychological Capital

Psychological capital merupakan elemen dari aspek yang dimiliki oleh setiap individu, yang berfungsi sebagai dukungan untuk pertumbuhan individu dengan melibatkan elemen-elemen seperti efikasi diri, harapan, optimisme dan resiliensi dalam diri seseorang (Luthans, et al., 2007). Dimensi-dimensi *Psychological capital* adalah:

1. *Self-efficacy*

Self efficacy terhubung dengan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi individu. Orang yang mempunyai *self efficacy* pada dirinya, seseorang tersebut akan mencari tugas yang menantang dan sangat termotivasi untuk mencapai tujuan mereka dengan sukses (Luthans, et al., 2007). *Self efficacy* juga berpengaruh pada *work engagement* karena sifat *work engagement* yang berfokus pada tugas dan aktivitas seseorang dalam bekerja. Seseorang yang bekerja pasti akan mengalami tugas yang sulit dan seseorang tersebut pasti yakin akan menyelesaikan tugas nya yang sulit, karena tidak mungkin ketika karyawan yang mendapatkan tugas yang sulit akan langsung keluar dari pekerjaannya dan mudah menyerah. *Self efficacy* didefinisikan suatu keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk merencanakan dan melaksanakan rangkaian tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu (Bandura, 1997, dalam Kotze 2017).

Self efficacy adalah suatu kepercayaan atau keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh individu itu sendiri. Seseorang akan yakin dan berusaha dengan kemampuan yang dipunya untuk menyelesaikan tugas, bahkan ketika mendapat tugas yang sulit karyawan akan menyelesaikannya dengan baik. *Self efficacy* dapat muncul dari sebuah interaksi antara faktor lingkungan eksternal, kemampuan personal, mekanisme penyesuaian diri dan pengalaman serta pendidikan membentuk *self-efficacy* individu (Liu, 2019). Dalam lingkungan kerja pun, pasti ada karyawan lain yang membantu saat keadaan yang sulit dalam menyelesaikan tugas yang sulit tersebut. Adanya keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk mengendalikan kondisi dan situasi serta mencapai hasil yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri merupakan *Self efficacy* karyawan.

2. *Resilience*

Resilience adalah kemampuan yang dapat dikembangkan untuk bangkit kembali dari kesulitan. *Resilience* sebagai kemampuan untuk merespon secara sehat dan produktif terhadap trauma, memiliki peran penting dalam mengelola tekanan hidup sehari-hari seseorang (Luthan, et al., 2007). *Resilience* merupakan *mind-set* yang memungkinkan seseorang untuk mencari berbagai pengalaman dan melihat hidup sebagai perjalanan yang terus berlangsung. *Resilience* menciptakan dan mempertahankan sikap positif dalam menghadapi ketidakpastian. Kemampuan ini memberikan kepercayaan diri untuk mengambil tanggung jawab baru dalam pekerjaan, tidak mengurung diri ketika dihadapkan pada orang baru, mencari pengalaman yang menantang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan lebih dalam tentang diri sendiri dan membangun hubungan yang lebih erat dengan orang lain atau lingkungan sekitar. *Resilience* adalah sebuah pola adaptasi yang bersifat positif dalam menghadapi kesulitan. *Resilience* merupakan kemampuan untuk menjaga stabilitas psikologis saat menghadapi situasi stress (Keye & Pidgeon, 2013). Sedangkan Ledesmana, (2014) menyatakan bahwa *resilience* mencakup kemampuan untuk pulih dan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, frustrasi dan kemalangan. Toth, et al. (2023) menekankan pentingnya *resilience* bagi pekerja berbasis pengetahuan untuk meningkatkan *work engagement* mereka dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dengan persyaratan dan situasi yang semakin menantang.

3. *Hope*

Hope adalah *energy* yang mendorong individu dalam menjalankan tugasnya. *Hope* dapat diartikan sebagai suatu *energy* yang memiliki fokus pada tujuan dan jargon yang membimbing individu tersebut. Beberapa penelitian dapat menunjukkan bahwa energi dari *hope* memiliki hubungan positif pada Tingkat kepuasan hidup, kepuasan bekerja, Tingkat kinerja, dan motivasi untuk menghadapi segala sesuatu yang dapat memicu stress. Individu yang memiliki harapan tinggi dapat menemukan banyak jalur untuk mencapai tujuan dan menyesuaikan rencana sesuai dengan kebutuhan (Sweetman dan Luthans, 2010, dalam Yu, et al., 2019). Snyder et al. (1991, dalam Valero, et al., 2015) mendefinisikan *hope* sebagai suatu kondisi psikologis positif yang berasal dari kesadaran saling mempengaruhi antara *agency* (energi untuk mencapai tujuan) dan *pathways* (perencanaan

untuk mencapai tujuan). *Hope* berkaitan dengan work engagement karena saat bekerja karyawan akan mempunyai rencana untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam menyelesaikan tugas, menyelesaikan masalah dan mencapai target dalam bekerja. *Hope* memberikan dorongan untuk mencapai hasil positif dan menimbulkan perasaan positif yang mendorong mewujudkan impian dalam kehidupan manusia. Ini dapat dianggap sebagai karakteristik yang membangkitkan orang untuk meraih motivasi (Valero, et al. 2015).

4. Optimism

Optimism merupakan suatu kondisi emosional yang positif seperti *optimism* dapat memberikan *entrepreneur* pemula harapan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Carver & Scheier, 2005 dalam Yu, et al., 2019). Perbedaan antara *hope* dan *optimism* adalah bahwa harapan juga melibatkan pelaksanaan tujuan yang diinginkan secara pragmatis, sedangkan *optimism* menggambarkan visi dan harapan hasil positif secara lebih umum (Sweetman dan Luthans, 2010, dalam Yu, et al., 2019). Orang yang *optimism* dapat mengatasi situasi yang mengancam dengan lebih baik dan beradaptasi lebih baik dengan situasi kerja yang menantang. Individu yang *optimism* cenderung memiliki *hope* yang tinggi tentang kemampuan mereka untuk membentuk hubungan sosial dan bekerja sama yang saling menguntungkan dengan orang lain (Luthans, et al., 2016).

Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Self-Efficacy terhadap Work Engagement

Untuk menyikapi *self-efficacy* pada kemampuan diri dalam melakukan sesuatu untuk mencapai keotentikan. *Work engagement* sendiri yang artinya sikap dan perilaku dari tingkat sejauh mana karyawan dalam bekerja dapat mengekspresikan dirinya secara total baik secara fisik, kognitif, afektif dan emosional. *Work engagement* berkaitan dengan *self-efficacy* dimana tiap individu saat bekerja harus mempunyai kemampuan untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab nya agar individu tersebut dapat menghasilkan sesuatu dalam mengerjakan tugasnya dan individu tersebut akan mempunyai tingkat kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Seorang individu akan merasa bahwa pekerjaannya sangat berarti baginya sehingga baik individu maupun organisasi menjadi suatu

bagian dari organisasi tersebut (Santoso & Jatmiko, 2017). Ketika seseorang terlibat sepenuh hati dengan tugasnya, hal itu akan membawa individu tersebut menuju pencapaian tujuan organisasi. Salanova, et al. (2005), mendefinisikan *work engagement* di tempat kerja sebagai suatu konsep motivasi multi-dimensi yang dapat mencerminkan investasi secara simultan energi fisik, kognitif, dan emosional individu secara aktif dan prestasi kerja yang penuh. *Work engagement* adalah kondisi positif yang terkait dengan pekerjaan dan memiliki ciri khas berupa semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*). (Schaufeli, et al. 2002, dalam Liu & Ge, 2020)

Vigor adalah sikap semangat yang tinggi dalam menjalankan tugas, ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan dan keuletan untuk menghadapi tantangan kerja. *Dedication* adalah sikap yang dimiliki oleh individu meliputi antusias, inspirasi, merasa bangga terhadap pekerjaannya, dan merasa tertantang. Sedangkan *absorption* adalah suatu keadaan dimana individu secara konsisten fokus pada pekerjaannya. *Self-efficacy* yang tinggi memungkinkan individu untuk menilai apakah mereka mampu mencapai hal yang diinginkan atau tidak. Tingginya *self-efficacy* dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bertindak sesuai dengan tujuan individu. Hal ini dapat mempengaruhi sejauh mana individu akan berusaha dan bertahan menghadapi hambatan atau pengalaman yang sulit.

Apabila seseorang memiliki *self-efficacy* yang kuat hal itu dapat membantu diri mereka untuk dapat menyelesaikan tugas yang telah diberikan dan dapat meningkatkan motivasi diri untuk terlibat secara aktif dalam pekerjaan. Selain itu, *self-efficacy* yang tinggi dapat memungkinkan individu melihat tugas yang sulit menjadi tantangan yang harus diatasi bukan menjadi suatu yang menakutkan dan menghalangi. Individu yang kurang memiliki *self-efficacy* akan kesulitan untuk memotivasi diri dan cenderung menghindari tugas, mengurangi upaya mereka atau menyerah ketika menghadapi hambatan awal. *Self-efficacy* berpengaruh positif kepada *work engagement*, karena keyakinan diri terkait dengan kemampuan individu untuk berhasil dalam melakukan tindakan tertentu, khususnya yang berkaitan dengan sikap individu yang memiliki motivasi, merasa bangga dengan pekerjaan yang dimiliki, dan merasa tertantang dapat

dipengaruhi oleh tingkat kepercayaan diri. Kepercayaan diri seseorang dalam menjalankan tugas menciptakan sikap yang inspiratif, memperkuat keyakinan akan kemampuan serta hasil yang telah dicapai. Hal ini dapat memberikan suatu keyakinan dan ketahanan mental untuk seseorang dapat menghindari stress dan depresi terkait pekerjaan mereka. Menurut Bandura (2010 dalam Kotze, 2017) keyakinan individu mempengaruhi jenis tindakan yang akan dipilih untuk dilakukan, sejauh mana upaya yang akan diberikan dalam menyelesaikan tugas dan seberapa lama seseorang akan bertahan menghadapi kesulitan dan kegagalan. Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik dapat memberikan dorongan untuk percaya diri dalam menjalani pekerjaan, bahkan disituasi yang sulit sekalipun. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H1: *Self-efficacy* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengaruh Resilience terhadap Work Engagement

Resilience adalah kemampuan yang dapat dikembangkan untuk bangkit kembali dari kesulitan. *Resilience* sebagai kemampuan untuk merespon secara sehat dan produktif terhadap trauma, memiliki peran penting dalam mengelola tekanan hidup sehari-hari seseorang (Luthans, et al., 2007). *Resilience* merupakan *mind-set* yang memungkinkan seseorang untuk mencari berbagai pengalaman dan melihat hidup sebagai perjalanan yang terus berlangsung. *Resilience* menciptakan dan mempertahankan sikap positif dalam menghadapi ketidakpastian. Kemampuan ini memberikan kepercayaan diri untuk mengambil tanggung jawab baru dalam pekerjaan, tidak mengurung diri ketika dihadapkan pada orang baru, mencari pengalaman yang menantang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan lebih dalam tentang diri sendiri dan membangun hubungan yang lebih erat dengan orang lain atau lingkungan sekitar. *Resilience* adalah sebuah pola adaptasi yang bersifat positif dalam menghadapi kesulitan. *Resilience* merupakan kemampuan untuk menjaga stabilitas psikologis saat menghadapi situasi stress (Keye & Pidgeon, 2013). Sedangkan Ledesmana, (2014) menyatakan bahwa *resilience* mencakup kemampuan untuk pulih dan bangkit kembali setelah mengalami kesulitan, frustrasi dan kemalangan. Toth, et al. (2023) menekankan

pentingnya *resilience* bagi pekerja berbasis pengetahuan untuk meningkatkan *work engagement* mereka dalam lingkungan kerja yang semakin dinamis dengan persyaratan dan situasi yang semakin menantang. Mereka yang memiliki tingkat *resilience* yang tinggi tidak cenderung menyerah dengan mudah di bawah tekanan dan sebaliknya, mereka akan terus berupaya untuk beradaptasi dengan lingkungan mereka dan bangkit dari situasi yang sulit menuju keadaan yang lebih baik. Semakin sikap *resilience* tinggi maka semakin tinggi tingkat *work engagement* seseorang dan sebaliknya jika semakin rendah tingkat *resilience* maka semakin rendah juga tingkat *work engagement*. Sikap *resilience* berpengaruh positif kepada *work engagement* (*vigor*) karena seseorang yang mampu mengatasi dan beradaptasi terhadap keadaan yang berat akan dihadapi apapun kondisinya. Setiap individu diharapkan untuk menjadi otentik terhadap dirinya sendiri dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai serta keyakinan yang menjadi dasar hidupnya. Setiap orang memiliki tujuan dan makna hidup yang dapat membimbing mereka dalam menjalani kehidupan yang seimbang dan memberikan perhatian kepada hal-hal yang dianggap penting. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2: *Resilience* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengaruh Hope terhadap Work Engagement

Menurut Luthans et al. (200) *hope* adalah dorongan positif yang muncul dari interaksi *agency*/*willpower* (kekuatan keinginan) yang merupakan energi untuk mencapai tujuan dan *pathways*/*waypower* (perencanaan untuk mencapai tujuan) guna mencapai keberhasilan. Hal yang dapat membedakan *hope* dari lainnya adalah adanya kondisi dimana merujuk pada suatu perencanaan untuk mencapai *goals* yang dimiliki, serta *agency* yang menjelaskan bahwa *hope* dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Orang yang memiliki sikap *hope* memiliki kemampuan untuk mencari alternatif dan mengatasi tantangan kehidupan sehari-hari, bahkan saat menghadapi berbagai hambatan. *Hope* berhubungan positif dengan *work engagement* (*vigor*) jika seseorang mempunyai motivasi dalam bekerja maka dalam mengerjakan tugasnya akan menjadi semangat dan selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja. Luthans et al. (2007)

menyatakan bahwa terdapat beberapa strategi untuk meningkatkan *hope* pada individu. Aspek yang krusial adalah menetapkan tujuan seseorang harus memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang ingin dicapai sehingga dapat merumuskan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3: *Hope* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

Pengaruh Optimism terhadap Work Engagement

Sikap optimis juga sangat berpengaruh pada *work engagement* saat individu mulai malas, putus asa dan mempunyai masalah dalam mengerjakan tugas atau tanggung jawabnya maka sikap optimis ini harus muncul dari benak individu tersebut dan dapat berharap agar masalah yang dihadapi cepat selesai dan mendapatkan solusi yang tepat dalam menyelesaikan masalah. Optimisme dilihat sebagai jenis energy dan pemikiran positif yang memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Sikap optimism berhubungan dengan *work engagement* karena saat individu sudah mulai putus asa dan mempunyai masalah dalam mengerjakan tugasnya seharusnya individu dapat antusias dan merasa tertantang saat mempunyai masalah dapat beripikir bagaimana cara menyelesaikannya. Karyawan yang memiliki sikap optimism cenderung dapat memproyeksikan hasil kinerja yang lebih cenderung positif, memiliki tingkat energy yang tinggi untuk terlibat dan antusias dalam pekerjaan mereka, serta mampu menciptakan pengaruh positif dalam lingkungan (Lu, Xie, & Guo, 2018). Sikap optimism yang tinggi juga mendorong keinginan untuk meraih kesuksesan meskipun dihadapkan dengan tantangan, sikap oprimism membantu individu mengatasi masalah dengan aktif menggunakan strategi penanganan dan menunjukkan ketangguhan emosional yang tinggi (Sweetman & Luthans, 2010, Yu, et al., 2019). Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H4: *Optimism* berpengaruh positif terhadap *work engagement*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kausal.

Variabel dalam penelitian ini *Work Engagement* sebagai variabel dependen dan dimensi-dimensi *Psychological Capital* yaitu *self-efficacy*, *resilience*, *hope*, dan *optimism* sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non-probability Sampling* yaitu *Purposive Sampling* dimana pengambilan sampel dilakukan dengan kriteria tertentu. Kriteria yang ditentukan dalam penelitian ini adalah karyawan Gen Z, telah bekerja minimal 1 tahun dan bekerja kota Surabaya.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Uji regresi linear berganda digunakan untuk memperkirakan berapa kenaikan dan penurunan pada variabel dependen (*self-efficacy*, *resilience*, *hope* dan *optimism*) terhadap variabel independen (*work engagement*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Tabel 4.11. Tabel Validitas

Variabel	Pernyataan	Koef. Kolerasi	Sig.	Cut off	Kesimpulan
Self-efficacy	SE1	0,792	0,000	0,05	Valid
	SE2	0,810	0,000	0,05	Valid
	SE3	0,743	0,000	0,05	Valid
Resilience	R1	0,872	0,000	0,05	Valid
	R2	0,849	0,000	0,05	Valid
	R3	0,835	0,000	0,05	Valid
Hope	H1	0,887	0,000	0,05	Valid
	H2	0,898	0,000	0,05	Valid
Optimism	O1	0,862	0,000	0,05	Valid
	O2	0,895	0,000	0,05	Valid
Work Engagement	WE1	0,665	0,000	0,05	Valid
	WE2	0,736	0,000	0,05	Valid
	WE3	0,580	0,000	0,05	Valid
	WE4	0,718	0,000	0,05	Valid
	WE5	0,714	0,000	0,05	Valid
	WE6	0,700	0,000	0,05	Valid
	WE7	0,736	0,000	0,05	Valid
	WE8	0,482	0,000	0,05	Valid
	WE9	0,603	0,000	0,05	Valid

Sumber: Lampiran, data diolah (2023)

Tabel 4.11 menunjukkan bahwa uji validitas dari semua indicator pernyataan dari variable *self-efficacy*, *resilience*, *hope*, *optimism*, dan *work engagement* yang digunakan dalam penelitian ini

telah memenuhi persyaratan dan dinyatakan valid.

Uji Realibitas

Tabel 4.12. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off	Kesimpulan
<i>Self-efficacy (X1)</i>	0,666	0,60	Reliabel
<i>Resilience (X2)</i>	0,811	0,60	Reliabel
<i>Hope (X3)</i>	0,743	0,60	Reliabel
<i>Optimism (X4)</i>	0,701	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement (Y)</i>	0,837	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran, data diolah (2023)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki Cronbach alpha > 0,6. Hasil ini menunjukkan bahwa riabel dan memberikan data yang konsisten.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil penelitian dan perhitungan dengan olah data dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda pada tabel berikut:

Tabel 4. 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Understandardized coefficients</i>	<i>Standardized coefficients</i>	T	Sig
	B	<i>Std. error</i>	Beta	
Constant	0,714	0,207		0,001
<i>Self-efficacy (X1)</i>	0,123	0,052	0,99	0,019
<i>Resilience (X2)</i>	0,250	0,058	0,330	0,000
<i>Hope (X3)</i>	0,126	0,046	0,183	0,007
<i>Optimism (X4)</i>	0,252	0,045	0,344	0,000

Sumber: Lampiran, data diolah (2023)

Berdasarkan hasil regresi linear berganda pada Tabel 4.13 dapat dirumuskan persamaan berikut :

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3 + b4X4 + e$$

$$KK = 0,714 + 0,123 X1 + 0,250 X2 + 0,126 X3 + 0,252 X4$$

Keterangan :

Y : *Work Engagement*

X1 : *Self-efficacy*

X2 : *Resilience*

X3 : *Hope*

X4 : *Optimism*

b1 : Koefisien *Self-efficacy*

b2 : Koefisien *Resilience*

b3 : Koefisien *Hope*

b4 : Koefisien *Optimism*

a : Konstanta

Pada persamaan regresi linear berganda dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 0,714 artinya apabila *self-efficacy*, *resilience*, *hope* dan *optimism* terhadap *work engagement* bernilai 0, maka nilai *work engagement* adalah sebesar 0,714. Variabel X1, X2, X3 dan X4 menunjukkan nilai positif artinya variabel X1, X2, X3 dan X4 memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y. Positif dalam hal ini artinya semakin tinggi *self-efficacy*, *resilience*, *hope* dan *optimism* terhadap *work engagement* maka semakin tinggi juga *work engagement* dan sebaliknya.

Uji Hipotesis

Uji Ketepatan Model (Uji F)

Pada penelitian ini digunakan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji F dan hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4. 2. Uji F

Model	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	4	18,675	85,888	0,000 ^b
Residual	230	0,217		
Total	234			

Sumber: Lampiran, data diolah (2023)

Dari tabel 4.13 dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 85,888 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model analisis regresi linear berganda layak dilakukan untuk menguji keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 4. 3. Koefisien Determinasi (R Square)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	0,774 ^a	0,599	0,592	0,466

Sumber: Lampiran, data diolah (2023)

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa nilai adjusted R square penelitian adalah sebesar 0,592 yang berarti bahwa variabel bebas penelitian

mampu menjelaskan atau memprediksi *work engagement* sebesar 59,2% dan sebanyak 40,8% sisanya dijelaskan oleh variabel bebas penelitian di luar yang digunakan pada penelitian ini.

4.4.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Pada penelitian ini digunakan pengujian hipotesis yang dilakukan dengan uji t dan hasil pengujian sebagai berikut.

Tabel 4. 4. Uji t

Hipotesis	Sig	T hitung	Kesimpulan
<i>Self-efficacy</i> terhadap <i>work engagement</i>	0,019	2,371	Hipotesis diterima
<i>Resilience</i> terhadap <i>work engagement</i>	0,000	4,340	Hipotesis diterima
<i>Hope</i> terhadap <i>work engagement</i>	0,007	2,739	Hipotesis diterima
<i>Optimism</i> terhadap <i>work engagement</i>	0,000	5,629	Hipotesis diterima

Sumber: Lampiran, data diolah (2023)

Dari tabel 4.15 hasil perhitungan dari uji t dapat diketahui sebagai berikut:

1. Pengaruh *self-efficacy* terhadap *work engagement* dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa nilai sig <0,05 yaitu 0,019 dan nilai t >1,96 yaitu sebesar 2,371 sehingga dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.
2. Pengaruh *resilience* terhadap *work engagement* dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa nilai sig <0,05 yaitu 0,000 dan nilai t >1,96 yaitu sebesar 4,340 sehingga dapat dikatakan bahwa *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.
3. Pengaruh *hope* terhadap *work engagement* dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa nilai sig <0,05 yaitu 0,007 dan nilai t >1,96 yaitu sebesar 2,739 sehingga dapat dikatakan bahwa *hope* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*.
4. Pengaruh *optimism* terhadap *work engagement* dari tabel 4.15 dapat diketahui bahwa hasil uji hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa nilai sig <0,05 yaitu 0,000 dan nilai t >1,96 yaitu sebesar 5,629 sehingga dapat dikatakan bahwa *optimism* berpengaruh positif

signifikan terhadap *work engagement*.

PEMBAHASAN

Pengaruh Self-efficacy terhadap Work engagement

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal itu membuktikan bahwa ketika *self-efficacy* yang dimiliki oleh karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* mereka dalam organisasi dan akan adanya peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Bandura (2010 dalam Kotze, 2017) yang mengemukakan bahwa keyakinan individu mempengaruhi jenis tindakan yang akan dipilih dan sejauh mana upaya yang akan diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berapa lama karyawan akan bertahan menghadapi tantangan. Adanya sifat kepercayaan diri individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan pekerjaan secara efektif dapat menjadi dorongan bagi individu untuk terus melanjutkan dan menyelesaikan pekerjaannya, bahkan ketika dihadapkan pada tugas yang sulit.

Pengaruh Resilience terhadap Work Engagement

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal itu membuktikan bahwa ketika *resilience* yang dimiliki Gen Z meningkat maka *work engagement* mereka dalam organisasi akan mengalami peningkatan.

Hasil ini didukung oleh Ladesma (2014) yang mengatakan bahwa *resiliensi* merupakan bentuk kekuatan emosional individu yang ditunjukkan dengan sikap keberanian dan kemampuan untuk beradaptasi di tengah kesulitan dan masalah hidup.

Pengaruh Hope terhadap Work Engagement

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa *hope* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal itu membuktikan bahwa ketika *hope* yang dimiliki Gen Z meningkat maka *work engagement* mereka dalam organisasi akan mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Toth, et al (2021) yang mengatakan bahwa *hope* merupakan salah satu pendorong utama *work engagement* pekerja pengetahuan.

Pengaruh Optimism terhadap Work Engagement

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa *optimism* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *work engagement*. Hal itu membuktikan bahwa ketika *optimism* yang dimiliki Gen Z meningkat maka *work engagement* mereka dalam organisasi akan mengalami suatu peningkatan.

Hasil ini didukung oleh Lu, Xie, & Guo (2018) yang mengemukakan bahwa karyawan yang memiliki sikap *optimism* cenderung dapat meramalkan hasil kinerjanya yang positif, memiliki motivasi yang kuat untuk terlibat dan antusias dalam pekerjaan mereka serta mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif.

SIMPULAN

Pada penelitian yang menganalisis pengaruh dimensi-dimensi *Psychological Capital* yaitu *self-efficacy*, *resilience*, *hope*, dan *optimism* terhadap *Work Engagement* karyawan Gen Z di Surabaya, terdapat 4 hipotesis yang menguji pengaruh masing-masing dimensi *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa hipotesis 1 menunjukkan pengaruh positif signifikan *self-efficacy* terhadap *work engagement*, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa ketika *self-efficacy* karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* juga mengalami peningkatan. Hipotesis 2 menunjukkan bahwa *resilience* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa ketika *resilience* karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* juga mengalami peningkatan. Hipotesis 3 menunjukkan bahwa *hope* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa ketika *hope* karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* juga mengalami peningkatan. Hipotesis 4 menunjukkan bahwa *optimism* berpengaruh positif signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini membuktikan bahwa ketika *optimism* karyawan Gen Z meningkat maka *work engagement* juga mengalami peningkatan. Dimensi *psychological capital* yang memiliki pengaruh paling besar terhadap *work engagement* karyawan Gen Z di Surabaya adalah *optimism*.

REFERENSI

- Adinda, R. (2023, June 30). *Memahami self efficacy: Salah Satu Cara Untuk Mengelola Anxiety*. Best Seller Gramedia. <https://www.gramedia.com/best-seller/self-efficacy-efikasi-diri/>
- Alessandri, Quido, Chiara Cosiglio, Fred Luthans, & Laura Borgogni. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, Vol. 23(1): 33-47
- Barkhuizen, Nicolene, Sebastiaan Rothmann, & Fons J.R. van der Vijver. (2013). Burnout and work engagement of academic in higher education institutions: Effects of dispositional optimism, *Stress Health*: 1-11.
- Jayani, Dwi Hadya (2021). Proporsi Populasi Generasi Z dan Milenial Terbesar di Indonesia, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/05/24/proporsi-populasi-generasi-z-dan-milenial-terbesar-di-indonesia>
- Keye, Michele D. & Ailen E. Pidgeon. (2013) An investigation of the relationship between resilience, mindfulness, and academic self efficacy. *Open Journal of Social Science*, Vol.1(6): 1-4
- Kotze, Martina. (2017). The influence of psychological capital, self leadership, and mindfulness on work engagement. *South African Journal of Psychology*: 1-14
- Ledesma, Janet. (2014). Conceptual frameworks and research models on resilience in leadership. *SAGE Open*. July-September: 1-8
- Lie Hoeng, C. L. (2019). *Deloitte Indonesia Perspectives*.
- Liu, Erli & Jiatao Huang.(2019).Occupational self-efficacy organizational commitment, and work engagement. *Social Behavior and Personality*, Vol. 47(8): 1-7
- Liu, Kebin & Yuangin Ge. (2020). How psychological safety influences employee creativity in China: Work engagement as a mediator, *Social Behavior and Personality*, Vol. 48(8): 2-7
- Lukito, C. P. (2018). Hubungan Hope, self-efficacy, resilience, Dan Optimism dengan entrepreneurial intention

- mahasiswa fakultas ekonomi
Universitas Kristen Petra *Agora*, Vol. 6(2)
- <https://media.neliti.com/media/publications/287297-hubungan-hope-self-efficacy-resiliensi-d-1cfa1b21.pdf>
- Luthans, Fred, Bruce J. Avolio, James B. Avey, & Stephen M. Norman. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60: 541-572
- Luthans, Fred & Carolyn M. Youssef-Morgan. (2016) Psychological capital: A evidence-based positive approach. *The Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4:339-366
- Lyu, Xiaojun. (2016). Effect of organizational justice on work engagement with psychological safety as mediator: Evidence from China. *Social Behavior and Personality*, Vol. 44(8): 1359-1370
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of the employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, Vol.1: 3-30.
- Prahatina, R. (2022). *Generasi Strawberry, Generasi Kreatif Nan Rapuh Dan Peran mereka di ...* Generasi Strawberry, Generasi Kreatif Nan Rapuh dan Peran Mereka Di Dunia Kerja Saat Ini. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kp-knl-pekalongan/baca-artikel/14811/Generasi-Strawberry-Generasi-Kreatif-Nan-Rapuh-dan-Peran-Mereka-Di-Dunia-Kerja-Saat-Ini.html>
- Salanova, M., Agut, S., & Peiro, J.M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*. Vol.6: 1217-1227.
- Santoso, M.R dan Dewi Jatmika (2017). Hubungan resiliensi dengan work engagement pada Agen asuransi, *Jurnal Ecopsy*, Vol. 4(2): 117-123
- Toth, Ilona, Sanna Heinanen, & Aino Kianto. (2022). Disentangling the elements of PsyCap as drivers for work, organization and social engagement in knowledge-intensive work. *Personnel Review*, Vol.. 52(7): 1936-1952
- <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-01-2021-0031/full/html>
- Valero, Domingo, Andreas Hirschi, & Karoline Strauss (2015). Hope in adolescent careers: Mediating effect of work motivation on career outcomes in Swiss apprentices. (2015) *Journal of Career Development*: 1-15
- Yu, X., Li, D., Tsai, C.H. and Wang, C. (2019), The role of psychological capital in employee creativity, *Career Development International*, Vol. 24 (5): 420-437.