

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan merupakan aset yang memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan. Karyawanlah sebagai penggerak utama yang dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada kemampuan organisasi tersebut mengelola sumber daya manusia. Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun sebagai faktor penentu keberadaan dan peranannya dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Pada saat ini angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial. Menurut Lokadata (2020), Generasi milenial memiliki proporsi paling tinggi di semua sektor. Rata-rata Generasi milenial mengambil porsi 50 persen dari semua generasi usia dan semua sektor, lalu Generasi X rata-rata mengambil porsi 37 persen dari semua sektor. Generasi milenial menjadi angkatan kerja terbesar di Indonesia. Sebagian besar dari dua generasi ini masuk dalam kategori usia produktif yang dapat menjadi peluang mempercepat pertumbuhan ekonomi.

Menurut Lokadata (2020) Indonesia akan mengalami bonus demografi. Jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) akan lebih besar dibandingkan penduduk usia tidak produktif (<15 tahun dan >64 tahun) pada 2030. Menurut KOMINFO (2020), Persentase penduduk usia produktif (15-64 tahun) terhadap total populasi pada 2020 sebesar 70,72 persen. Sedangkan persentase penduduk

usia nonproduktif (0-14 tahun dan 65 tahun ke atas) tercatat sebesar 29,28% pada 2020. Momen ini perlu dimanfaatkan sebaik mungkin, terutama oleh para milenial yang akan menggantikan generasi X. Bonus demografi adalah sebuah peluang. Sebaiknya tidak dipandang sebelah mata. Agar bisa memetik manfaat, tenaga kerja Indonesia harus dipersiapkan. Inovatif, cerdas, dan kreatif adalah syarat mutlak agar dapat bersaing di pasar tenaga kerja baik dalam negeri maupun mancanegara (Lokadata, 2020).

Generasi Y dikenal dengan sebutan generasi millennial atau milenium. Menurut Martin dan Tulgan (2002) Generasi milenial adalah generasi yang lahir pada kisaran tahun 1978 - 2000, sementara menurut Howe dan Strauss (2000) generasi milenial adalah generasi yang lahir pada tahun 1982 - 2000, hal tersebut terjadi karena adanya perbedaan skema yang digunakan untuk mengelompokkan generasi tersebut, karena peneliti – peneliti tersebut berasal dari Negara yang berbeda.

Berdasarkan temuan Gallup (2016) milenial sebagai karyawan memiliki karakteristik yaitu milenial lebih sering berganti pekerjaan daripada yang lebih tua generasi dan 6 dari 10 mengatakan karyawan sedang mencari yang baru peluang pekerjaan, milenial dan non-milenial memiliki harapan yang sama terhadap manajer; komunikasi yang konstan, akuntabilitas, dan jelas ekspektasi yang telah ditetapkan, milenial kurang terlibat di tempat kerja dibandingkan dengan yang lebih tua rekan-rekan, dan lebih cenderung dikategorikan sebagai "tidak terlibat", Kesempatan untuk belajar dan berkembang di tempat kerja sangat penting untuk milenial ketika mencari pekerjaan baru atau memutuskan untuk tinggal di yang

sekarang, milenial ingin berbicara dengan manajernya dan tidak selalu adil tentang pekerjaan. Namun, milenial kurang nyaman mendekati manajer untuk berbicara daripada rekan-rekan yang lebih tua.

Generasi milenial memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya di tempat kerja. Generasi milenial merasa tidak perlu untuk bekerja keras dan mengejar jabatan. Generasi milenial cenderung memiliki fleksibilitas kerja (Lyons, 2012). Generasi milenial memiliki karakteristik yang khas, yaitu generasi milenial cenderung menyukai tantangan dan tanggung jawab, cenderung lebih menuntut, dan memiliki toleransi yang rendah terhadap kebosanan (Solnet dan Hood, 2008).

Dalam dunia kerja, perusahaan pasti memiliki tuntutan pekerjaan pada karyawannya. Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) tuntutan kerja adalah segala aspek fisik, psikologis, sosial dan organisasional dari sebuah pekerjaan yang membutuhkan usaha dan keterampilan fisik dan psikis secara berkelanjutan, sehingga membutuhkan pengorbanan fisik dan psikologis tertentu. Perusahaan membutuhkan karyawan milenial yang bertindak sesuai dengan tujuan organisasinya, fleksibel, inovatif, berkontribusi, dan mau bekerja di luar tugas formal milenial. Hal-hal tersebut terjadi ketika karyawan terlibat dalam perusahaan tempatnya bekerja (Robbins dan Judge, 2013). Karyawan yang terlibat atau merasa terhubung dengan perusahaan tempatnya bekerja akan berusaha semaksimal mungkin untuk memajukan perusahaan tempatnya bekerja (Afdaliza, 2015). Tuntutan kerja perusahaan yang meminta kontribusi tinggi terhadap karyawannya, serta karakteristik generasi milenial yang cenderung

memiliki keterlibatan yang minim di tempat kerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja (*work engagement*).

Bakker (2011) Mengatakan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) penting bagi perusahaan, karena keterikatan karyawan dengan pekerjaan berpengaruh terhadap performa kerja seseorang. Semakin tinggi keterikatan karyawan terhadap perusahaan, performa kerja yang ditunjukkan akan semakin baik. Agustian (2012) menyebutkan bahwa pentingnya *work engagement* tidak hanya pada perusahaan swasta, namun perusahaan negara (BUMN) juga instansi pemerintah, bahkan organisasi. *Work engagement* membuat karyawan merasa keberadaannya pada organisasi atau perusahaan bermakna untuk kehidupannya sampai menyentuh taraf terdalam yang dalam ujungnya akan meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi.

Work engagement adalah sebuah keadaan yang terkait dengan pekerjaan yang aktif dan positif dan dicirikan oleh *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2004). Menurut Schaufeli dan Bakker (2004) terdapat tiga aspek yang merupakan karakteristik dari *work engagement*. Pertama, *vigor* yaitu tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi saat bekerja. Kedua, *dedication* yaitu keterlibatan yang kuat dalam pekerjaan dan mengalami rasa bermakna terhadap pekerjaan, antusiasme, dan menyukai tantangan. Ketiga, *absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan konsentrasi penuh dan dengan senang hati bekerja, sehingga waktu akan berlalu dengan cepat.

Dalam survei Dale Carnegie (2017) Indonesia melakukan riset studi bertajuk "*Employee Engagement Among Millennials*" (2016) yang menyertakan

1.200 karyawan millennials, menyebut hanya 25% atau bisa dikatakan hanya satu dari empat karyawan tenaga kerja millennials yang terlibat sepenuhnya dengan perusahaan tempat karyawan millennial bekerja. Padahal, peran millennials sebagai angkatan kerja utama di sebuah perusahaan justru semakin besar. Hal ini seiring dengan pensiunnya generasi Baby Boomers dan kenaikan jabatan generasi X.

Berdasarkan survei Gallup (2021) melibatkan 1000 responden keterikatan karyawan secara global turun 2 poin dari 22% pada 2019 menjadi 20% pada 2020. Asia Tenggara memiliki 23% karyawan yang *engaged* dan Indonesia memiliki 22% karyawan yang *engaged*. Gallup (2021) juga melaporkan bahwa stres, kecemasan, dan kesedihan karyawan pada tahun 2020 lebih tinggi dibandingkan tahun sebelumnya.

Penelitian Park dan Gursoy (2012) juga menemukan bahwa jika karyawan milenial kurang dapat menemukan makna dalam pekerjaannya, generasi milenial lebih cenderung untuk meninggalkan organisasi. Namun ketika generasi milenial menemukan bahwa pekerjaannya memuaskan dan bermakna, karyawan generasi milenial akan sangat *engaged*. karyawan generasi milenial mengalami *intensi turnover* yang tinggi dan lebih cenderung untuk meninggalkan organisasi jika karyawan merasa kurang terikat dalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Maret 2021 dengan 6 karyawan generasi milenial didapatkan bahwa responden memiliki *work engagement* yang rendah. Hal ini didasari karena 4 dari 6 subjek mengatakan bahwa sebagai karyawan generasi milenial belum

mencurahkan energinya secara positif untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, subjek belum memiliki kenyamanan di pekerjaannya, subjek belum sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaan yang dilakukannya, subjek belum merasakan dimana belum terlibat aktif di pekerjaannya. Subjek belum menyenangi pekerjaannya dan memahami kontribusi pekerjaan mereka pada tujuan yang lebih besar, subjek belum disiplin dalam waktu kerja serta tidak suka untuk diatur- atur, subjek merasa waktu berjalan lama jika subjek sedang merasakan bosan dan lelah dalam bekerja. Dan subjek belum meningkatkan keterampilan yang subjek miliki dengan sikap positif, fokus, keinginan, antusiasme, kreativitas di pekerjaannya. Subjek juga mengatakan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain dan resign di pekerjaannya, dan bahkan 2 dari 4 subjek yang memiliki kecenderungan tidak *work engagement* sudah mengajukan pengunduran diri sebagai karyawan di tempatnya bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis, dapat disimpulkan bahwa ada masalah terkait *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Hal ini mengacu pada tiga aspek *work engagement* yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption* (Schaufeli dan Bakker, 2004). Hal tersebut ditunjukkan dengan perilaku yang berlawanan dengan aspek *vigor* yaitu tingginya energinya yang dikeluarkan, kemauan untuk memberikan usaha yang bisa dipertimbangkan, dan menunjukkan ketekunan ketika menghadapi kesulitan, subjek belum menyenangi pekerjaannya. Perilaku yang ditunjukkan subjek kurang mencurahkan energinya secara positif untuk menghasilkan kinerja yang terbaik, belum sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaannya, tidak suka diatur.

Berlawanan dengan aspek *dedication* yaitu antusiasme, inspirasi, dan kebanggaan, identifikasi yang kuat terhadap suatu pekerjaan. Perilakunya ditunjukkan dengan subjek merasakan dimana belum terlibat aktif dalam suatu organisasi, subjek kurang memiliki loyalitas dalam pekerjaannya. Subjek belum memahami kontribusi pekerjaannya pada tujuan yang lebih besar. Berlawanan dengan aspek *absorption* yaitu karakteristik yang ditandai dengan keterlibatan penuh karyawan pada pekerjaannya dengan berkonsentrasi penuh dan menyenangkan pekerjaannya, sehingga merasa waktu berjalan dengan cepat dan sulit untuk memisahkan dari dari pekerjaannya. Perilakunya ditunjukkan dengan subjek belum sepenuhnya berkonsentrasi pada pekerjaannya. Subjek merasa waktu berjalan lama jika subjek sedang merasakan bosan dan lelah dalam bekerja.

Asumsi ini didukung oleh Bakker dan Leiter (2010) menyatakan bahwa perusahaan saat ini tidak hanya harus mampu mempekerjakan karyawan terbaik, tetapi juga mendorong karyawan untuk melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, organisasi modern mengharapkan karyawannya untuk proaktif dan penuh inisiatif, bertanggung jawab sebagai bagian dari pengembangan profesionalnya dan berkomitmen pada standar kinerja yang tinggi (Bakker dan Leiter, 2010). Karyawan perlu memiliki ikatan dengan perusahaan agar sumber daya manusia bekerja dengan maksimal (Gallup, 2004). Keterikatan karyawan telah dianggap sebagai pengantar kesuksesan bisnis di pasar yang kompetitif seperti saat ini dan salah satu faktor penentu dalam kesuksesan organisasional (Lockwood, 2007).

Bakker (2009) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki *work engagement* selalu memandang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Karyawan tidak didasari oleh impuls-impuls negatif dari dalam diri. Karyawan juga merasakan hal-hal yang wajar dalam bekerja seperti kelelahan. Hanya saja, karyawan sangat menikmati pekerjaannya dan menganggap melakukan pekerjaan sebagai suatu hal yang menyenangkan. Hal ini yang membuat karyawan yang memiliki *work engagement* memiliki energi dan antusiasme yang tinggi untuk melakukan pekerjaan, dimana *work engagement* berdampak positif pada loyalitas karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki *work engagement* yang tinggi akan memberikan usaha yang lebih (*extra efforts*), aktif terlibat, fokus terhadap pekerjaan, hadir secara fisik, dan memberikan energi terhadap apa yang dikerjakan (Schaufeli dan Bakker, 2004). Karyawan yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan antusiasme, hasrat yang nyata mengenai pekerjaannya dan untuk organisasi. Selain itu, karyawan juga akan menikmati pekerjaan yang dilakukannya dan berkeinginan untuk memberikan segala bantuan untuk dapat mensukseskan organisasi tempatnya bekerja (Robertson, 2007). Chughtai (2008) menjelaskan apabila karyawan memiliki keterlibatan yang baik dalam bekerja, maka secara tidak langsung karyawan akan memposisikan pekerjaan sebagai hal yang utama sehingga hal ini dapat meningkatkan kinerja.

Pada karyawan generasi milenial yang memiliki *work engagement* rendah maka merasa tidak antusias terhadap pekerjaannya. Karyawan generasi milenial yang *disengaged* pada pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan. Karyawan dengan keterikatan kerja yang rendah mengalami emosi negatif dan tidak puas dengan pekerjaannya serta tidak bahagia di tempat kerja

sehingga dapat mempengaruhi rekan kerjanya melalui emosi negatif dan cenderung merasakan kelelahan secara emosional (Maslach et al., 2001). Karyawan yang tidak memiliki *work engagement* tidak akan menyukai pekerjaan ekstra, jikalau ada maka akan dikerjakan dengan bersungut. Selain itu, karyawan akan mudah merasa jenuh, mudah terganggu fokusnya selama bekerja, dan memiliki intensi untuk keluar dari pekerjaan serta mudah untuk mengalami burnout (Yuwanto, 2014). Menurut Saks (2006), karyawan akan cenderung merasa tidak puas, tidak berkomitmen, dan memiliki intensi untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Bakker dan Demerouti (2008) terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* yaitu *job resources*, *personal resources*, dan *job demands*. *Job resources* merujuk pada sumber daya pekerjaan baik fisik, sosial, maupun organisasi. *Job resources* dapat mempengaruhi tuntutan pekerjaan, beban fisiologis dan psikologi, serta berfungsi dalam mencapai tujuan kerja, dan dapat memicu pertumbuhan, pembelajaran, maupun pengembangan pribadi. *Personal resources*, merupakan evaluasi diri yang positif terkait dengan ketahanan dan merujuk pada perasaan individu mengenai kemampuan karyawan untuk mengontrol lingkungan kerja. *Job demands* mengacu pada aspek fisik, sosial, psikologis dan organisasi dari perusahaan yang membutuhkan usaha atau keterampilan fisik dan psikologis (kognitif dan emosional) yang berkaitan dengan beban fisiologis dan psikologis (Demerouti et al., 2001).

Bakker dan Demerouti (2008) menjelaskan bahwa berdasarkan model *job demand-resources* (JD-R) model terdapat dua pendorong utama *work*

engagement, yaitu *job resource* dan *personal resource*. *Job resource* seperti social support dari rekan kerja dan supervisor, feedback, skill variety, dan otonomi, memulai proses motivasi yang mengarah pada *work engagement*, dan berdampak terhadap kinerja yang lebih tinggi. *Job resource* dan *personal resource* saling terkait, dimana *personal resource* dapat menjadi prediktor independen untuk *work engagement*. Sehingga karyawan yang memiliki *optimism*, *self-efficacy*, *resiliency*, dan *self-esteem* yang tinggi mampu memobilisasi *job resource*, dan umumnya akan lebih *engaged* dengan pekerjaan karyawan generasi milenial. Dengan merujuk pada karakteristik milenial dan model JDR, ada beberapa kemungkinan faktor yang dapat mempengaruhi *work engagement* pada generasi milenial yaitu *work design* dan *career growth* sebagai *job resource*, dan *psychological capital* sebagai *personal resource*. Dalam penelitian ini, peneliti memilih *personal resource* (sumber daya pribadi) sebagai faktor yang berpengaruh. Dimana di dalam *personal resource* terdapat *psychological capital* sebagai variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat yaitu *work engagement*.

Beberapa penelitian terdahulu telah berhasil membuktikan bahwa *work engagement* di pengaruhi oleh beberapa konstruk psikologis yang terdapat dalam aspek *psychological capital* seperti *self efficacy*, *resiliency*, *optimism* dan *hope* (Bakker dan Leiter, 2010). *Psychological capital* merupakan salah satu sumber dari *work engagement* pada karyawan. Medhurst dan albrecht, (2011) Menyatakan bahwa *psychological capital* berfungsi sebagai sumber daya individu yang mempengaruhi *work engagement*. Pembangunan karakter karyawan dengan

dengan sumber – sumber yang dimiliki dalam *psychological capital*, akan sejalan dalam pengembangan *work engagement*. Penelitian yang dilakukan oleh Rostiana dan Lihardja (2013) juga menemukan bahwa *psychological capital* dapat mempengaruhi *work engagement*. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa *psychological capital* memiliki peranan penting dalam meningkatkan kebiasaan kerja pada karyawan. *Psychological capital* berperan sebagai *personal resource* yang memiliki dampak positif terhadap tingkat *work engagement* (Alessandri et al., 2018).

Hal itu didukung dengan hasil wawancara dengan karyawan generasi milenial yang dilakukan pada 15 Maret 2021, peneliti mendapatkan hasil bahwa 4 dari 6 subjek yang mengalami permasalahan dengan *work engagement* juga mengalami permasalahan pada *psychological capital* dalam pekerjaan yang dijalani. Subjek mengaku bahwa di pekerjaannya sebagian besar karyawan memiliki keyakinan dan usaha yang rendah atau kurang memiliki keyakinan dan usaha untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pihak perusahaan. Harapan yang dimiliki subjek merasa tidak mampu mengembangkan kemampuan mencapai tujuan. Hal ini ditunjukkan seperti tidak bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan, kesulitan menciptakan kreasi dan inovasi baru dalam bekerja dan menyelesaikan masalah. Subjek mengalami kesulitan untuk bangkit kembali dari situasi buruk di tempat kerja, tidak dapat diberikan tugas-tugas yang menantang, dan tidak memiliki kemauan untuk berusaha melebihi dari target yang telah ditetapkan. Subjek juga ingin bekerja jika sesuai dengan

passionnya. Berbeda dengan hal itu, 2 subjek yang cenderung mengatakan dengan jelas bahwa senang dengan pekerjaan yang dijalani.

Luthans, Youssef, dan Avolio, (2007) *psychological capital* didefinisikan sebagai suatu perkembangan keadaan psikologis yang pada individu dengan karakteristik: positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat berkembang, yang ditandai oleh percaya diri (*self-efficacy/confidence*) untuk menyelesaikan pekerjaan, memiliki pengharapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan dimasa yang akan datang, tekun dalam berharap (*hope*) untuk berhasil, dan tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (*resiliency*) hingga mencapai sukses. Konsep *psychological capital* sebagai salah satu subset yang penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu mengatasi masalah karyawan dalam organisasi. (Luthans et al., 2007) menyebutkan bahwa aspek-aspek *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, *resiliency*.

Luthans (2002) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan sebuah keadaan psikologis yang positif dari individu. Menurut (Grover et al., 2018) menunjukkan bahwa tingkat *psychological capital* memiliki dampak positif terhadap bagaimana karyawan mempersepsikan pekerjaan, *psychological capital* secara langsung memiliki dampak langsung terhadap *job resource*, *job demand*, dan tingkat *work engagement*. Karyawan dengan *psychological capital* yang tinggi akan merasa energik, berdedikasi serta tenggelam dalam pekerjaannya. *Self efficacy*, harapan (*hope*), optimisme, dan resiliensi berkontribusi signifikan terhadap *work engagement*. Kehadiran *personal resources* ini memungkinkan

karyawan untuk *engaged* dalam pekerjaannya (Karatepe dan Karadas, 2015). Karyawan yang memiliki *work engagement* tinggi ditunjukkan dengan tingkah laku yang berorientasi pada tujuan, tekun dan semangat dalam mencapai sesuatu, merasa antusias, bermakna, dan bangga terhadap pekerjaannya (Salanova dan Schaufeli, 2008). Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki, maka akan semakin rendah pula tingkat keterikatan kerja dengan pekerjaannya. Apabila memiliki kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan resiliensi yang rendah maka akan rendah pula semangat, antusiasme, dan konsentrasi pada pekerjaannya (Hardianto dan Pratiwi, 2019).

Perbedaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu pada penelitian Suharianto dan Effendy (2015) yang berjudul “*Pengaruh Psychological Capital Terhadap Work Engagement pada Dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada dosen di Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, sedangkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Hadi (2019) yang berjudul “*Pengaruh work design characteristics, career growth, dan psychological capital terhadap work engagement karyawan generasi milenial di PT XYZ*” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan. *Efficacy*, *optimism*, dan *resiliency* berkontribusi dalam mempengaruhi skor *work engagement*. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Indrianti dan Hadi (2012) yang berjudul “*Hubungan Antara*

Modal Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya” dapat disimpulkan bahwa tidak dapat terdapat korelasi antara modal psikologis terhadap keterikatan kerja pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Dengan demikian perlu adanya penelitian lanjutan yang dapat mengungkapkan adanya hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement*.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* pada karyawan generasi milenial?”.

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada karyawan generasi milenial.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah memberikan sumbangan pemikiran di bidang Psikologi khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah dapat mengetahui tingkat *work engagement* dan *psychological capital* pada karyawan generasi milenial. Sehingga usaha untuk meningkatkan *work engagement* pada karyawan generasi milenial dapat dilakukan dengan cara meningkatkan *psychological capital* yang dimiliki.