

## ABSTRAK

Sekarang ini, generasi milenial merupakan salah satu generasi yang sudah memasuki dunia kerja. Salah satu kapasitas yang membangun individu untuk berkembang dan mempengaruhi perilaku kerja individu adalah *psychological capital*. *Psychological Capital* adalah perilaku kewargaorganisasian dan komitmen organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan generasi milenial. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* terhadap disiplin kerja karyawan generasi milenial. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan subjek penelitian Karyawan Generasi Milenial berusia 22-30 Tahun dengan masa kerja lebih dari 4 bulan hingga 2 Tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *psychological capital* dan skala disiplin kerja. Dari hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh nilai  $r=0,352$  dengan  $p=0,000$  ( $p<0,05$ ) hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan uji lanjutan yang dilakukan korelasi antara aspek *self efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism* dengan disiplin kerja memiliki nilai ( $p<0,050$ ), hal ini menjelaskan pada aspek dari *psychological capital* memiliki korelasi yang positif dan signifikan pada disiplin kerja. Artinya semakin tinggi *psychological capital* maka akan semakin tinggi disiplin kerja pada generasi milenial, begitu pula sebaliknya semakin rendah *psychological capital* maka akan semakin rendah disiplin kerja pada generasi milenial.

Kata Kunci : disiplin kerja, generasi milenial, *psychological capital*

## **ABSTRACT**

*Currently, the millennial generation is one of the generations that has entered the world of work. One of the capacities that builds individuals to develop and influences individual work behavior is psychological capital. Psychological Capital is organizational citizenship behavior and organizational commitment. This research aims to determine the relationship between psychological capital and work discipline of millennial generation employees. The hypothesis in this research is that there is a positive and significant relationship between psychological capital and work discipline of millennial generation employees. The method in this research is a quantitative method with the research subjects being Millennial Generation Employees aged 22-30 years with a working period of more than 4 months to 2 years. The data collection technique uses a questionnaire with a psychological capital scale and a work discipline scale. From the results of the Pearson product moment correlation analysis, the value  $r=0.352$  with  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) is obtained. This states that there is a positive and significant relationship between psychological capital and work discipline so that the hypothesis proposed in this research is accepted. Based on further tests carried out, the correlation between the aspects of self-efficacy, hope, religiosity and optimism with work discipline has a value of ( $p<0.050$ ), this explains that the aspect of psychological capital has a positive and significant correlation with work discipline. This means that the higher the psychological capital, the higher the work discipline in the millennial generation, and vice versa, the lower the psychological capital, the lower the work discipline in the millennial generation.*

*Keywords: work discipline, millennial generation, psychological capital*