**HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN GENERASI MILENIAL**

*Novia Septiani¹,* *Alimatus Sahrah ²*

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

noviaaaseptiani@gmail.com

**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. 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. Dari hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh nilai r=0,352 dengan p=0,000 (p&gt;0,05) hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara psychologicalcapital dengan disiplin kerja sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan uji lanjutan yang dilakukan korelasi antara aspek self eccicancy, hope, reliciency, 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 psychologicalcapital maka akan semakin tinggi disiplin kerja pada generasi milenial, begitu pula sebaliknya semakin rendah psychologicalcapital maka akan semakin rendah disiplin kerja pada generasi milenial.

***Kata Kunci:*** *Disiplin Kerja, Generasi Milenial, Psychological Capital*

***THE RELATIONSHIP BETWEEN PSYCHOLOGICAL CAPITAL AND WORK DISCIPLINE OF MILENIAL GENERATION EMPLOYEES***

*Novia Septiani¹,* *Alimatus Sahrah ²*

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

noviaaaseptiani@gmail.com

**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 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. From the results of the Pearson product moment correlation analysis, the value r=0.352 with p=0.000 (p&gt;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, religiency 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*

***Key :*** *Work Discipline, Millennial Generation, Psychological Capital*

**PENDAHULUAN**

Generasi millenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 2000, generasi ini merupakan kelompok terbesar, berjumlah sekitar 88 juta. Youthlab (2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari generasi millenial, yaitu kolektif, kustomisasi, komunitas, dekat keluarga, perubahan generasi, mengejar inspirasi, terhubung, dan percaya diri. Selain itu, generasi millenial merupakan generasi yang komunal, sederhana dalam mencapai tujuan, naif, memperhatikan nilai-nilai, dan fokus pada kebahagiaan keluarga. Diketahui pula bahwa generasi ini memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi sehingga membuat generasi ini sering memutuskan untuk berpindah-pindah pekerjaan (Pasieka dalam Hannus, 2016), karena ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi mereka semakin sering pindah berarti mereka termasuk orang yang “laku” di perusahaan (Ali, H., & Purwandi, 2017).

Riset yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2018) menunjukkan bahwa pada tahun 2020 mendatang, generasi yang berusia 20-40 tahun akan menjadi tulang punggung perekonomian Indonesia, generasi dengan usia tersebut diperkirakan berjumlah 83 juta jiwa atau setara 34% dari total penduduk Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa besar harapan bagi generasi muda dalam pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Pekerja dari generasi millenial menjadi subjek yang menarik untuk diteliti karena generasi tersebut akan menempati 46% dari total keseluruhan lapangan pekerjaan pada tahun 2020 (Suryaratri & Abadi, 2018). Generasi millenial adalah mereka yang lahir antara tahun 1981 dan 2000, generasi ini merupakan kelompok terbesar, berjumlah sekitar 88 juta. (Sebastian, 2016) mengatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik dari generasi millenial, yaitu kolektif, kustomisasi, komunitas, dekat keluarga, perubahan generasi, mengejar inspirasi, terhubung, dan percaya diri (Kilber et al., 2014). Generasi millenial merupakan generasi yang komunal, sederhana dalam mencapai tujuan, naif, memperhatikan nilai-nilai, dan fokus pada kebahagiaan keluarga (Faisal, 2017). Diketahui pula bahwa generasi ini memiliki komitmen yang rendah terhadap organisasi sehingga membuat generasi ini sering memutuskan untuk berpindah-pindah pekerjaan karena ukuran sukses di dunia kerja adalah ketika mereka bisa pindah-pindah kerja dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bagi mereka semakin sering pindah berarti mereka termasuk orang yang berkompeten di perusahaan (Ali & Purwandi, 2017).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik tahun 2020 jumlah generasi milenial yang bekerja pada sektor formal di Indonesia sebanyak 48,2 juta jiwa atau sebesar 54,79% dari total seluruh karyawan di Indonesia. Generasi milenial yang bekerja di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta sebesar 63,44% dari total penduduk generesi milenial di Yogyakarta. Berdasarkan data dari ketenagakerjaan yang didapat dari BPS (Badan Pusat Stastistik) Provinsi Yogyakarta, pada tahun 2020 jumlah buruh/karyawan/pegawai sebanyak 944.881 jiwa. Sehingga diperoleh jumlah karyawan milenial yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta sebanyak 599.432 jiwa.

Serupa juga pada penelitian Bakti dan Hairudin (2020) yaitu Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk mencoba untuk mendistribusikan produknya sampai ketangan konsumen dengan tepat dan cepat. Namun, dalam pendistribusiannya PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk. dalam rincian data plan terdapat data penjualan bulan juli hingga bulan desember 2017 penjualan semen tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh Perusahaan hal ini dikarenakan pada perusahan tersebut 85% ada;ah generasi milenial yang masih belum memiliki tanggung jawab dalam bekerja.Disiplin kerja menurut (Mangkunegara, 2001) mengemukakan bahwa: “Discipline is management action to enforce organization standars”. Berdasarkan pendapat Davis, disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedomanpedoman organisasi. Menurut Latainer (Soediono dalam Sutrisno 2009) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.Dapat disimpulkan dari pendapat di atas bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu perusahaan, organisasi, atau lembaga demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada A yang merupakan salah satu karyawan milenial yang mendapatkan pengukuran kinerja yang kurang baik menyatakan bahwa A tidak optimis dalam mengerjakan tugasnya akrena merasakan bahwa dirinya melihat bahwa pekerjaan yang ada sangat banyak sehingga hal tersebut bepengaruh kepada kidisiplinan kerja dirinya yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya. Hasil wawancara lain kepada karyawan B yang merupakan karyawan milenial yang mendapatkan pengukuran kinerja yang kurang baik menyatakan bahwa B tidak mentaati peraturan kantor karena merasa dirinya masih sebagai karyawan yunior saja. Sedangkan hasil wawancara dengan karyawan milenial lainnya yaitu C mengungkapkan bahwa dirinya akan keluar jika tidak bisa menemukan solusi dalam perusahaan, C menyatakan tidak mau bertahan dalam mengerjakan tugas-tugas yang sulit. Sementara D, seorang karyawan milenial PT XYZ mengungkapkan bahwa dirinya tidak banyak berharap untuk naik jabatan di perusahaan karena merasa cukup dengan posisinya saat ini saja sehingga pekerjaan dilakukan seadanya dan seselesainya saja hal tersebut menunjukan bahwa tingkat kedisiplinan si D rendah. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa karyawan milenial lambat dalam pengerjaan tugasnya, perlu untuk diingatkan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan selesai tidak tepat waktu. Selain itu kualitas 10 pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan milenial terkesan apa adanya saja dan belum sesuai dengan standar Perusahaan.

Luthans, Youssef dan Avolio (2007) mendefinisikan *psychological capital* sebagai kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat berkembang, yang memiliki 4 dimensi (1) percaya diri (self-efficacy/confidence) untuk menyelesaikan pekerjaan, (2) memiliki pengharapan positif (optimism) tentang keberhasilan saat ini dan dimasa yang akan datang, (3) tekun dalam berharap (hope) untuk berhasil, dan (4) tabah dalam menghadapi berbagai permasalahan (resiliency) hingga mencapai sukses. Konsep *psychological capital* diusulkan sebagai salah satu subset yang penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu mengatasi masalah karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan, disiplin kerja adalah sikap atau perbuatan pegawai yang mengikuti pedoman-pedoman pada suatu organisasi demi tercapainya tujuan yang diinginkan dari organisasi tersebut. Sementara itu, berarti dapat dikatan bahwa *psychological capital* dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan yang posiitif antara *psychological capital* dengan disiplin kerja generasi milenial?

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Generasi Milenial berusia 22-30 Tahun dan sudah bekerja lebih dari 4 bulan hingga 2 Tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunaakan Medote Skala Likert dengan didukung skala Skala disiplin Kerja dan *Psychologital Capital.*

Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi product moment yang dikembangkan oleh Pearson, teknik ini digunakan untuk uji korelasi dua variabel secara bersamaan (Riduwan, 2012).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Data penelitian yang diperoleh dari skala *psychological capital* dan skala disiplin kerja akan digunakan sebagai dasar pengujian hipotesis dengan menggunakan skor hipotik dan empirik. Data skor hipotik dan skor empirik yang dideskripsikan adakah nilai minimum, maksimum, jarak sebaran (range), standar deviasi dan rata-rata (mean). Skala *psychological capital* terdiri dari 13 aitem pernyataan dengan rentang skoring 1 sampai dengan 4. Nilai terendah yang mungkin diperoleh subjek pada skala *psychological capital* yaitu 13 (berasal dari 13 x 1 = 13) dengan nilai maksimal 52 (berasal dari 13 x 4 = 52) dan jangkauan (range) sebesar 39 (berasal dari 52-13). Sedangkan untuk nilai rata-rata (mean) yang mungkin diperoleh subjek sebesar 33 (berasal dari [52+13]/2 = 33) dan simpangan baku (standard deviation) sebesar 6,5 (berasal dari [52-13]/6 = 6,5).

Skala disiplin kerja terdiri dari 16 aitem pernyataan dengan rentang skoring 1 sampai dengan 4. Nilai terendah yang mungkin diperoleh subjek pada skala disiplin kerja yaitu 16 (berasal dari 16 x 1 = 16) dengan nilai maksimal 64 (berasal dari 16 x 4 = 64) dan jangkauan (range) sebesar 48 (berasal dari 64-16). Sedangkan untuk nilai rata-rata (mean) yang mungkin diperoleh subjek sebesar 40 (berasal dari [64+16]/2 = 40) dan simpangan baku (standard deviation) sebesar 8 (berasal dari [64-16]/6 = 8).

**Tabel 1. Kategorisasi Data *Psychological Capital***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Rentang |  | Kategori | Jumlah | Persentase |
| 39,5 ≥ X |  | Tinggi | 72 | 71,3% |
| 26,5 ≤ X ≤ 39,5 |  | Sedang | 0 | 0 % |
| X ≤ 26,5 |  | Rendah | 29 | 28,7% |
|  | Total | 82 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan *psychological capital* pada tingkat rendah berjumlah 29 orang dengan persentase 28,7% pada tingkat sedang dan pada tingkat tinggi berjumlah 72 orang dengan persentase terdapat 71,3%.

**Tabel 2. Kategorisasi Data Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Rentang | Kategori | Jumlah | Persentase |
| 48 ≥ X | Tinggi | 61 | 60,4 % |
| 32 ≤ X ≤ 48 | Sedang | 17 | 16,8 % |
| X ≤ 32 | Rendah | 23 | 22,8 % |
| Total | 82 | 100 % |

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan disiplin kerja pada tingkat rendah berjumlah 23 orang dengan persentase 22,8% pada tingkat sedang berjumlah 17 orang dengan persentase 16,8% dan pada tingkat tinggi berjumlah 61 orang dengan persentase terdapat 60,4%.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang diukur apakah memiliki sebaran data yang normal atau tidak normal. Uji normalitas menggunakan teknik analisis model one sample Kolmogrov-Smirnov (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila nilai signifikansi KS-Z > 0,050 maka sebaran data mendistribusi mengikuti disribusi normal dan apabila signifikansi dari uji KS-Z < 0,050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal (Hadi, 2015). Hasil uji nirmalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variabel** | **Nilai K-S-Z** | **Sig. (p)** | **Keterangan** |
| *Psychological Capital*Disiplin Kerja | 0,1010,055 | 0,0100,210 | Tidak NormalNormal |

Dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov untuk variabel *Psychological capital diperoleh* KS-Z =0,101 p=0,010 berarti sebaran data variabel *psychological capital* mengikuti sebaran data tidak normal. Dari hasil uji Kolmogrov-Smirnov untuk variabel disiplin kerja diperoleh KS-Z = 0,055 p=0,200 berarti sebaran data variabel mengikuti sebaran data normal. Hadi (2015) menjelaskan bahwa normal atau tidak suatu data dalam penelitian tidak berpengaruh pada hasil akhir. Lebih lanjut dijelaskan ketika ketika subjek penelitian dalam jumlah besar N > 30 maka dapat dikatakan terdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji linieritas yang dilakukan, di peroleh nilai F = 15.610 (p = 0,000). Maka hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *psychological capital* dan disiplin kerja hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil analisis korelasi pearson product moment terlihat koefisien korelasi Pearson product moment sebesar .352\*\*. Artinya besar korelasi atau hubungan antara variabel *psychological capital* dan disiplin kerja ialah sebesar 0,357. Dari hasil analisis korelasi pearson product moment diperoleh nilai r=0,237 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. 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. Selain itu koefisien determinasi (R2) variabel *psychological capital* sebesar 0,124 yang menunjukkan bahwa konsep diri menunjukkan kontribusi 12,4% terhadap disiplin kerja dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

**Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang positif signifikan antara psyhcological capital terhadap disiplin kerja generasi milenial. Hipotesis penelitian yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara psychological capital dan disiplin kerja diterima berdasarkan hasil pengujian korelasi pearson product moment. 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. 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.

Pada analisis tambahan digunakan untuk mengtahui hubungan antara tiap aspek psychological capital terhadap disiplin kerja. Analisis yang pertama yaitu aspek self efficancy memiliki korelasi yang positif dan signifikan pada disiplin kerja. Dengan hal ini memberikan arti semakin tinggi aspek selfe efficancy yang diperlihatkan maka akan akan mengalami kecenderungan semakin tinggi juga disiplin kerja pada generasi milenial Aspek self efficancy memiliki pengaruh sebesar 33,3% terhadap disiplin kerja. Pada aspek psychological capital yang kedua yaitu hope memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi aspek hope maka akan mengalami kecenderungan semakin tinggi juga disiplin kerja pada generasi milenial. Aspek hope memiliki pengaruh sebesar 43,1% terhadap disiplin kerja. aspek reliciency memiliki korelasi positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi aspek reliciency maka akan mengalami kecenderungan semakin tinggi juga disiplin kerja pada generasi milenial. Selanjutnya aspek reliciency memiliki pengaruh sebesar 6,2% terhadap disiplin kerja. aspek optimism memiliki korelasi yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi aspek optimism maka akan mengalami kecenderungan semakin tinggi juga disiplin kerja pada generasi milenial. Aspek optimism memiliki pengaruh sebesar 7,6% terhadap disiplin kerja.

 Berdasarkan hasil dapat dijelaskan dapat dijelaskan *psychological capital* pada tingkat rendah berjumlah 29 orang dengan persentase 28,7% pada tingkat sedang dan pada tingkat tinggi berjumlah 72 orang dengan persentase terdapat 71,3%. Dan untuk variabel disiplin kerja pada tingkat rendah berjumlah 23 orang dengan persentase 22,8% pada tingkat sedang berjumlah 17 orang dengan persentase 16,8% dan pada tingkat tinggi berjumlah 61 orang dengan persentase terdapat 60,4%.

*Self effecacy* merupakan kontruksi motivasi penting yang mempengaruhi individu dalam melakukan usaha dan ketekunan untuk mencapai hasil tertentu (Bandura, 1997). Selain itu, yang mendasari penelitian ini yaitu setiap organisasi pasti mengalami perubahan dan tidak bisa dipungkiri akan terjadi perbedaan atau kendala antara pemimpin dan anggota organisasi. sehingga agar perubahan dapat terjadi sesuai yang diinginkan maka keyakinan dan perspektif anggota. Untuk itu *self efficacy* berhubungan dengan kesadaran bekerja. Karyawan juga perlu waktu untuk menyesuaikan dengan pola kerja atasanyang berbeda dan juga menyampaikan pendingmatters. Kemudian beberapa hasil dari perubahan posisi tersebut adanya penurunan produktivitas dari karyawan, berkurangnya motivasi kerja dari karyawan, danjugamerasa tidak cocok atau tidak mampu berada di posisinyayang baru (Nurhaliza, 2022).

*Hope* adalah energi yang memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hope dapat didefinisikan sebagai energi yang difokuskan pada tujuan seseorang dan jalan yang menuntun seseorang pada tujuannya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa hope berhubungan positif dengan tingkat keahlian. (Cavus & Gocen , 2014). Hope mendukung keinginan untuk membuahkan hasil yang positif dan memberikan perasaan baik untuk membuat mimpi menjadi kenyataan dalam kehidupan manusia. Ini dapat ditentukan sebagai fitur yang menyadarkan orang untuk mendapatkan motivasi dan bertanggung jawab dengan pekerjaan (Lukito, 2018).

*Reciliency* adalah kemampuan untuk menggunakan sumber daya internal dan eksternal dengan sukses untuk menyelesaikan masalah meskipun menghadapi masalah yang signifikan (Egeland dkk, 1993). Individu juga dapat bertahan untuk menyelesaikan pekerjaan meskipun pada masa berat dengan ketekunan, semangat, dan konsentrasi. Inividu dengan cepat dapat beradaptasi dengan sistem baru dan antusias untuk mempelajarinya sehingga tidak menghalangi pekerjaan untuk menyelesaikan target yang diberikan (Steven, 2017).

*Optimism* adalah keadaan emosional yang positif, optimism dapat memberikan para entrepreneur baru harapan yang diperlukan untuk mendapatkan hasil yang di inginkan (Carver & Scheier, 2005). Dengan adanya pikiran positif untuk menjadikan hari kedepannya akan lebih baik, hal ini sama dengan halnya orientasi kemasa depan yang lebih baik, dan ini merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang. Hasil riset tersebut mengatakan orang yang berjiwa optimis akan menjadikan seorang individu memiliki kesehatan jasmani dan rohani. Sedangkan Saksono (1997) mengatakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas seseorang adalah kesehatan. Dari kedua penelitian tersebut, dapat dilihat orang yang optimis menjadikan seseorang lebih sehat dan kesehatan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas yang membentuk kesadaran dalam bekerja (Saidah, 2016).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Kusuma dan Prihastanti (2016) yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi PT. Arga Mas Lestari. Semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi disiplin kerja yang dimunculkan. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah disiplin kerja yang dimunculkan. *Psychological capital* memberikan sumbangan efektif sebesar 39,3% pada disiplin kerja.

Kapasitas psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki karateristik efikasi diri, optimis, harapan dan resiliensi memegang peranan dalam munculnya disipin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku penting yang perlu dimiliki oleh karyawan yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas bekerja. Bekerja akan dapat bertahan dan berhasil jika anggotanya memiliki disiplin kerja yang baik dengan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Disiplin kerja diperlukan oleh karyawan, baik itu disiplin dalam kehadiran, disiplin menaati tata tertib, serta disiplin dalam memakai peralatan kerja. Disiplin kerja yang baik maka akan memudahkan para karyawan untuk menjalankan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya (Kusuma, 2016).

Disisi lain, organisasi atau perusahaan tentunya memiliki visi dan misi jangka panjang, sehingga dibutuhkan juga karyawan atau pekerja yang berfokus pada aspek jangka panjang yang diharapkan mampu bekerja lebih keras, berusaha untuk mempelajari berbagai keterampilan baru untuk dipromosikan, dan menjaga kepentingan perusahaan, agar perusahaan lebih maju. Karyawan atau pekerja jangka pendek dianggap kurang tepat untuk dijadikan aset dalam mencapai visi dan misi tersebut (Suryaratri & Abadi, 2018).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik keismpulan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan anatar *psychological capital* terhadap disiplin kerja pada generasi milenial. 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. Artinya semakin *tinggi psyhcological 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.

**DAFTAR PUSTAKA**

Ali, H., & Purwandi, L. (2017). Milenial Nusantara. Gramedia pustaka umum

Akdon, Riduwan. (2012). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.

Carver, C. S., & Scheier, M. F. (2002). Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. Personality and Social Psychology Review, 6(4), 304±315.

Cavus, M., & Gokcen, A. (2015). *Psychological Capital: Definition, Components and Effects. British Journal of Education, Society & Behavioural* Science, 5(3), 244–255. https://doi.org/10.9734/bjesbs/2015/12574.

Charles Pramudana Lukito. (2018). Hubungan Hope, Self Eficiency, Relisience, dna Optimisme Dengan Enterpreneur Intention Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Petra. AGORA Vol. 6, No. 2 (2018).

Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Disiplin Kerja Karyawanbagian Produksi Pt. Argamas Lestari Semarang. Jurnal Empati, 5(2), 317–321.

Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., & Peterson, S. J. (2010). *The development and resulting performance impact of positive psychological capital. Human Resource Development* Quarterly, 21(1), 41–67. https://doi.org/10.1002/hrdq.20034

Mangkunegara., A. A. A. P. (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.

Putri, V. T., Yuniasanti, R., & Fitriana, N. (2022). Psychological Capital Dan Job Hopping Pada Pekerja Generasi Millenial PT. X. PSIKOSAINS (Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Psikologi), 17(1), 13. https://doi.org/10.30587/psikosains.v17i1.4563

Suryaratri, R. D., & Abadi, M. A. (2018). Modal psikologis dan intensi job hopping pada pekerja generasi millenial. IKRAITH-Humaniora, 2(2), 77–83.

Syuhada, M. N. (2020). Psychological Capital Dan Faktor Keberhasilan Pemberdayaan Ekonomi Pada Komunitas Usaha Batik. Jurnal Ecopsy, 7(1), 14–21. https://doi.org/10.20527/ecopsy.v7i1.8416

Yualina riastuti Pratiwi & Suhana. (2012). Efektivitas Motivasi Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir, 9(2), 57–65. http://jurnal.batan.go.id/index.php/bprn/article/view/317/298