

HUBUNGAN ANTARA *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* DENGAN *SUBJECTIVE CAREER SUCCESS* PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL

Puji Tania Ronauli dan Maria Catalina Rosari

Fakultas Psikologi, Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Jakarta

Corresponding addresses: puji.tania@atmajaya.ac.id; mariacatalinarosari@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the relationship between psychological capital and subjective career success in millennial generation employees. The population in this study is the millennial generation in Indonesia with a sample of 129 employees. The type of design of this research is correlational. The measuring instrument used of two questionnaires, namely psychological capital questionnaire (PCQ) (24 items, reliability score 0.89) and subjective career success inventory (SCSI). (24 items, reliability score 0.916) Data processing with Pearson correlation. The results showed that there is a significant positive relationship between psychological capital and subjective career success in millennial generation employees. Thus, the higher the psychological capital owned by millennial generation employees, the higher the subjective career success of millennial employees.

Keywords: *Psychological Capital, Subjective Career Success, Millennial Generation Employees*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan *subjective career success* pada karyawan generasi milenial. Populasi penelitian ini adalah karyawan generasi milenial di Indonesia dengan jumlah sampel 129 karyawan. Subjek dipilih menggunakan teknik *convenience sampling*. Jenis desain dari penelitian ini adalah korelasional. Alat ukur yang digunakan terdiri dari dua alat ukur, yaitu *psychological capital questionnaire (PCQ)* dan *subjective career success inventory (SCSI)*. Pengolahan data dengan uji korelasi pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *psychological capital* dengan *subjective career success* pada karyawan generasi milenial. Dengan demikian, semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial maka semakin tinggi *subjective career success* karyawan generasi milenial.

Kata kunci: *Psychological Capital, Subjective Career Success, Karyawan Generasi Milenial.*

PENDAHULUAN

Saat ini lebih dari seperempat populasi di dunia merupakan generasi

milenial. Diperkirakan bahwa pada tahun 2025, generasi milenial akan mengisi tiga perempat (75%) jumlah angkatan kerja (Liputan6, 2019). Pada tahun 2018, jumlah populasi di Indonesia mencapai 261,89 juta

jiwa, dimana 34% atau sekitar 89 juta jiwa penduduk di Indonesia merupakan generasi milenial (Badan Pusat Statistik, 2018). *IDN Research Institute* (2019) mengelompokkan generasi milenial menjadi dua, yaitu junior milenial dan senior milenial. Junior milenial adalah individu yang lahir pada rentang tahun 1991-1998, sedangkan senior milenial adalah individu yang lahir pada rentang tahun 1983-1990. Menurut Tapscott (2008), generasi milenial merupakan individu yang lahir pada rentang tahun 1980-1997. Karakteristik dari generasi milenial, yaitu individu yang menginginkan kebebasan baik dari kebebasan memilih hingga kebebasan berekspresi, suka menyesuaikan, suka mencari integritas dan keterbukaan dalam perusahaan, dan lain-lain.

Menurut Hansen dan Leuty (2012, dalam Adiawaty, 2019), istilah generasi mengacu pada sekelompok individu (karyawan) yang memiliki berbagai pengalaman baik pengalaman kerja maupun pengalaman kehidupan. Kehadiran empat generasi berbeda yang bekerja pada saat ini adalah *baby boomer*, generasi x, generasi y (generasi milenial) dan generasi z. Jenis pekerjaan yang didominasi oleh generasi milenial adalah pekerjaan sebagai buruh/karyawan/pegawai dengan persentase sebesar 52,70%. Tingginya persentase generasi milenial bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai yang mencapai 52,70% dikarenakan generasi milenial lahir dan berkembang di zaman teknologi yang sangat berkembang.

Sebagaimana layaknya seorang pada masa dewasa awal yang mengalami tahapan transisi dari remaja menuju dewasa, maka karyawan generasi milenial terdorong untuk mengeksplorasi karier,

identitas yang diinginkan, dan gaya hidup yang diinginkan. Pada masa dewasa awal, banyak individu yang mendefinisikan kerja sebagai identitas mereka. Kerja juga membangun struktur dan ritme kehidupan seseorang. Individu mampu menghabiskan sepertiga kehidupan mereka untuk bekerja (Santrock, 2015). Tidak heran jika generasi milenial menjadi terpacu pada orientasi kesuksesan karier mereka (Lakshmi & Sumaryono, 2018). Sederhananya, dapat dikatakan bahwa kesuksesan karier sangat penting untuk para pekerja muda atau pekerja generasi milenial.

Kesuksesan karier merupakan kondisi psikologi positif atau hasil dari pekerjaan atau prestasi pribadi dan pencapaian profesional yang diperoleh dari pengalaman kerja mereka (Rasdi dkk., 2011, dalam Ramly, 2018). Menurut Cenciotti, Alessandri, & Borgogni (2017, dalam Setyawan, 2019), kesuksesan karier di kelompokkan menjadi dua, yaitu *subjective career success* dan *objective career success*. *Subjective career success* merupakan kesuksesan karier dimana pekerjaan tersebut dapat membuat karyawan memiliki motivasi dan bekerja secara totalitas, maka diperlukan dukungan dari lingkungan kerja agar karyawan dapat merasakan kesuksesan karier. Sedangkan *objective career success* didefinisikan sebagai kesuksesan karier dimana karyawan menerima apresiasi dalam bentuk transaksional akan kemampuannya.

***Subjective Career Success* (Kesuksesan Karier Subjektif)**

Kesuksesan karier pada awalnya digambarkan secara objektif dalam bentuk upah maupun promosi pekerjaan. Akan tetapi, adanya perubahan tentang sifat pekerjaan yang mengharuskan adanya

perubahan pada karyawan untuk mencapai kesuksesan serta terdapat komponen subjektif dari kesuksesan karier (Shockley dkk., 2015). Kesuksesan karier objektif seperti promosi dan kenaikan gaji sering kali membuat organisasi menjadi bersifat statis dan karier menjadi kurang hierarkis serta tidak dapat diprediksi (Ingarianti, Fajrianti & Chusairi, 2020).

Gattiker & Larwood (1986), mengembangkan lima dimensi untuk menggambarkan *subjective career success*, yaitu *interpersonal success*, *financial success*, *job success*, *hierarchical success*, dan *life success*. Empat dimensi memiliki keterkaitan dengan keberhasilan pada organisasi, yaitu keberhasilan dalam pekerjaan, hubungan interpersonal, finansial/keuangan, dan hierarkis. Satu dimensi memiliki keterkaitan dengan keberhasilan pada non-organisasi yaitu kesuksesan hidup. *Job success* merupakan kesuksesan karier berdasarkan kesempatan bagi individu untuk berkembang, bertanggung jawab, memiliki performa di tempat kerja; *Interpersonal success* merupakan kesuksesan karier berdasarkan memperoleh rasa hormat dan penerimaan rekan kerja dan kepercayaan atasan; *Financial success* merupakan kesuksesan karier berdasarkan kompensasi atau upah yang adil; *Hierarchical success* merupakan kesuksesan karier berdasarkan peluang untuk promosi dan pencapaian tujuan karier; dan *Life success* merupakan kesuksesan karier berdasarkan keberhasilan hidup (keberhasilan non-organisasi/ di area yang tidak terkait dengan pekerjaan) (dalam Simanungkalit & Purba, 2019).

Shockley dkk. (2015) mengembangkan delapan dimensi untuk menggambarkan kesuksesan karier subjektif (*subjective career success*), yaitu

authenticity (berdasarkan arah karier yang sesuai dengan kebutuhan dan kesukaannya), *growth and development* (berdasarkan pertumbuhan dan perkembangan karier), *influence* (dampak terhadap orang-orang lain), *meaningful work* (berdasarkan keterlibatan terhadap pekerjaan yang dihargai), *personal life* (berdasarkan dampak positif terhadap kehidupan di luar pekerjaan), *quality work* (berdasarkan hasil terhadap pekerjaan), *recognition* (berdasarkan pengakuan di dalam pekerjaan seseorang), dan *satisfaction* (berdasarkan perasaan positif terhadap karier).

Psychological Capital (Modal Psikologis)

Berdasarkan hasil penelitian Lakshimi & Sumaryono (2018), menunjukkan bahwa kesuksesan karier para pekerja milenial dapat diciptakan melalui adanya persepsi pengembangan karier yang baik bagi masing-masing pekerja. Pengembangan karier yang dipersepsikan secara positif dapat mewujudkan performa karyawan yang produktif untuk perwujudan keberhasilan organisasi. Menurut Diener dkk. (2002, dalam Ingarianti dkk., 2020), kesuksesan karier subjektif memiliki pengaruh terhadap kesuksesan karier objektif individu. Hal ini didasari bahwa kesuksesan karier subjektif akan memengaruhi kepercayaan diri, meningkatkan motivasi dan kerja keras individu. Hal tersebut memberikan pengalaman yang positif dan sudut pandang yang luas sehingga individu dapat mengembangkan sumber dayanya sendiri seperti produktivitas kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadhani (2013), menunjukkan bahwa karyawan menilai kesuksesan tidak hanya berdasarkan jumlah

pendapatan yang diterima, melainkan adanya aspek psikologis yang dibutuhkan oleh karyawan.

Aspek psikologis yang dapat mendukung individu dalam memenuhi *subjective career success* dan pencapaian perusahaan yaitu *psychological capital*. Menurut Çavuş & Gökçen (2015), *psychological capital* merupakan pelengkap fitur pribadi dan organisasi yang dapat dikembangkan dan diarahkan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung bahwa *psychological capital* dapat didefinisikan sebagai struktur yang mencakup hasil positif baik di tingkat pribadi maupun organisasi yang dapat meningkatkan kinerja manusia. *Psychological capital* yang dimiliki seseorang dapat menjadi sebuah modal diri dalam menemukan kesuksesan karir yang ingin diinginkan.

Luthans (2010, dalam Suharianto & Effendy, 2015), mendefinisikan *psychological capital* sebagai keadaan psikologis individu yang positif yang ditandai oleh: memiliki kepercayaan diri atas kemampuannya (*self-efficacy*) dalam mengambil dan menempatkan usaha yang diperlukan untuk keberhasilan pada tugas yang menantang; membuat atribusi positif (*optimism*) tentang keberhasilan saat ini dan di masa depan; tekun dan fokus untuk mencapai tujuan (*hope*) untuk berhasil; dan ketika dilanda masalah dan kesulitan, mampu mempertahankan dan bangkit kembali serta keluar dari zona aman (*resilience*) untuk mencapai keberhasilan. Keempat dimensi tersebut di atas akan menjadikan seorang karyawan berperilaku dengan optimal, terdorong untuk terus berkembang dan memberikan respon yang positif terhadap tantangan yang dihadapi

untuk mencapai kesuksesan baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional.

Potensi yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial cukup memadai untuk mewujudkan keberhasilan organisasi, seperti pola pikir yang berani, kritis, dan *open-minded* (Badan Pusat Statistik, 2018). Jika perusahaan dapat mengelola potensi karyawan generasi milenial secara tepat, maka karyawan dapat bekerja secara produktif dan dapat mewujudkan pencapaian organisasi. Namun perusahaan tidak boleh mengabaikan beberapa karakter lain generasi milenial yang ingin terus belajar banyak, mengetahui dan menguasai banyak hal sekaligus, menjadi bermakna dan berkontribusi pada organisasi. Keinginan tersebut jika tidak terpenuhi akan berpotensi mengakibatkan kaum milenial mudah untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Pekerja generasi milenial rela meninggalkan satu organisasi (perusahaan) ke organisasi lain demi kepentingan karier yang dimilikinya dan untuk mewujudkan kesuksesan karier (Cicek, Karaboga, & Sehitoglu, 2016). Penghayatan kesuksesan karier bagi generasi milenial inilah yang perlu diketahui oleh perusahaan terutama bagi mereka yang memiliki modal psikologis yang besar.

Karyawan generasi milenial juga menyukai kebebasan yang dapat berdampak terhadap perubahan gaya bekerja di perusahaan. Hal tersebut tentu saja semakin mendorong sebuah perusahaan perlu memperhatikan tujuan karier yang dimiliki oleh karyawan generasi milenial atau dapat dikatakan sebagai *subjective career success* dan modal psikologis (*psychological capital*) yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk

mengetahui apakah terdapat hubungan antara *psychological capital* dan *subjective career success* pada karyawan generasi milenial. Hasil penelitian ini bermanfaat dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengelolaan kualitas personal karyawan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain korelasi (Creswell, 2012) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dan *subjective career success* pada karyawan generasi milenial. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan generasi milenial dengan tahun kelahiran antara 1980 – 1997 (Tapscott, 2008) di Indonesia yang memiliki jumlah lebih dari 10.000 individu. Dengan demikian, berdasarkan kaidah perhitungan jumlah sampel oleh Barlett, Kotrlik, & Higgins (2001) maka jumlah sampel minimum yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah 119.

Mengacu pada hal tersebut diatas, teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teknik *convenience sampling* yang termasuk dalam kategori *nonprobability sampling* (Creswell, 2012). Partisipan penelitian adalah karyawan milenial yang sedang aktif bekerja dalam satu organisasi. Pada penelitian ini, jumlah partisipan yang berhasil diperoleh adalah sebanyak 129 karyawan milenial yang sedang aktif bekerja dalam sebuah organisasi. Pengumpulan data menggunakan kuesioner menggunakan *Psychological Capital Questionnaire* (PCQ) dan *Subjective career success Inventory* (SCSI) yang disebarluaskan secara daring.

Alat Ukur Psychological Capital Questionnaire

Alat ukur PCQ dikembangkan dan diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Luthans, Youssef & Avolio (2007). Alat ukur PCQ terdiri dari 24 item dan 4 dimensi, yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*. Alat ukur PCQ menggunakan skala Likert 6 – poin dimana angka tersebut mewakili sejauh mana pernyataan dalam setiap item menggambarkan diri dari responden. Individu dapat memberikan pernyataan dengan memberikan nilai (1) sangat tidak setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Agak Tidak Setuju, (4) Agak Setuju, (5) Setuju, (6) Sangat Setuju.

Dari keseluruhan item terdapat 3 item *unfavorable* dan 21 item *favorable*. Perhitungan hasil dari alat ukur PCQ dilakukan dengan menjumlahkan setiap skala dari pilihan jawaban yang dipilih oleh individu yang dijumlahkan berdasarkan dimensi. Jika item no 7 merupakan item dari dimensi *hope*, maka item no 7 akan dijumlahkan dengan item lain yang juga merupakan dimensi *hope*. Setelah itu, hasil dari setiap dimensi akan dijumlahkan. Apabila hasil penjumlahan setiap dimensi memiliki skor yang tinggi, maka *psychological capital* individu dapat dikatakan baik atau berada dalam kategori tinggi.

Alat Ukur Subjective Career Success (SCS)

Selanjutnya alat ukur SCSI dikembangkan oleh Shockley, Ureksoy, Rodopman, Poteat, dan Dullaghan (2015), peneliti menggunakan alat ukur SCSI yang telah diadaptasi oleh Deanella & Ronauli (2020) dan sebelumnya telah diterjemahkan ke bahasa Indonesia oleh Lidwina &

Ronauli (2019). Alat ukur SCSi terdiri dari 24 item dan 8 dimensi, yaitu yaitu *authenticity, growth and development, influence, meaningful work, personal life, quality work, recognition, dan satisfaction*. Setiap dimensi pada alat ukur SCSi ini terdiri dari 3 item. Alat ukur SCSi berupa menggunakan skala likert yang memiliki rentang skala nilai dari 1 hingga 5 yang berarti (1) Sangat tidak sesuai, (2) Tidak sesuai, (3) Agak sesuai, (4) Sesuai, (5) Sangat Sesuai.

Perhitungan hasil dari alat ukur SCSi dilakukan dengan menjumlahkan setiap skala dari pilihan jawaban yang dipilih oleh individu yang dijumlahkan berdasarkan dimensi. Jika item no 3 merupakan item dari dimensi *recognition*, maka item no 3 akan dijumlahkan dengan item lain yang juga merupakan dimensi *recognition*. Setelah itu, hasil dari setiap dimensi akan dijumlahkan. Apabila hasil penjumlahan setiap dimensi memiliki skor yang tinggi, maka *subjective career success* individu dapat dikatakan baik atau berada dalam kategori tinggi.

Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Uji normalitas menunjukkan bahwa data normal (p value = 0,145; $p > 0,05$) hingga uji validitas PCQ menggunakan teknik perhitungan *Pearson Correlation*. Item PCQ memiliki r_{hitung} sebesar 0,371 – 0,777, ($r_{tabel} = 0,233$) dan memiliki nilai ($sig.$) $< 0,05$. Uji normalitas SCIS juga menunjukkan data normal (p value = 0,305; $p > 0,05$) sehingga uji validitas item juga menggunakan *Pearson Correlation*. Item SCIS memiliki nilai ($sig.$) 0,313 – 0,689 ($p > 0,05$) (dalam Gravetter & Wallnau, 2015). Kedua alat ukur ini telah memenuhi persyaratan sehingga

seluruh item yang digunakan pada alat ukur PCQ dan SCIS dinyatakan *valid*.

Reliabilitas alat ukur dihitung dengan menggunakan perhitungan *coefficient alpha*. Pellat, Wu & Griffiths (2012) mengategorikannya *coefficient Cronbach alpha*; $\leq 0,5$ sebagai tidak diterima, 0,51 – 0,6 sebagai buruk, 0,61 – 0,7 sebagai dipertanyakan, 0,71 – 0,8 sebagai dapat diterima, 0,81 – 0,9 sebagai baik dan $\geq 0,91$ sebagai sangat baik. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa alat ukur PCQ memiliki *coefficient alpha* sebesar 0,853 dan tergolong sangat baik. Sedangkan Alat ukur SCIS memiliki *coefficient alpha* sebesar 0,916

HASIL

Jumlah kuisioner yang berhasil dikumpulkan adalah 137, namun peneliti hanya menggunakan 129 data saja sesuai dengan kriteria responden pada penelitian ini.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Total skor untuk alat ukur PCQ memiliki p value sebesar 0,145 ($p > 0,05$). Total skor untuk alat ukur SCIS memiliki p value 0,305 ($p > 0,05$) sehingga dapat dikatakan persebaran data untuk PCQ maupun SCIS dianggap normal. Dengan demikian perhitungan korelasi akan menggunakan Teknik parametrik yaitu *Pearson Correlation (2-tailed)*.

Uji Korelasi

Menurut hasil perhitungan *Pearson Correlation (2-tailed)* dinyatakan bahwa kedua variabel memiliki korelasi yang signifikan dengan nilai $r = 0,551$ dan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hasil

perhitungan korelasi ini menunjukkan bahwa *psychological capital* dan *subjective career success* memiliki hubungan yang signifikan. Berdasarkan interpretasi data dapat dipahami jika H_0 ditolak. Semakin besar modal psikologis (*psychological capital*) seorang karyawan yang merupakan generasi milenial maka semakin besar pula penghayatan sukses subjektifnya (*subjective career success*) begitu pula sebaliknya.

Uji korelasi dimensi PCQ dan dimensi SCIS juga dilakukan pada penelitian ini dengan menggunakan teknik uji korelasi *Pearson* dan menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi dimensi PCQ dan SCIS

Dimensi (sig. 2 tailed)	Self-Efficacy	Hope	Resiliency	Optimism
Recognition	0.313 (0.000)	0.228 (0.010)	0.173 (0.050)	0.232 (0.008)
Quality Work	0.316 (0.000)	0.372 (0.000)	0.310 (0.000)	0.203 (0.021)
Meaningful Work	0.297 (0.001)	0.275 (0.002)	0.366 (0.000)	0.186 (0.035)
Influence	0.515 (0.000)	0.291 (0.001)	0.344 (0.000)	0.192 (0.029)
Authenticity	0.357 (0.000)	0.421 (0.000)	0.425 (0.000)	0.267 (0.002)
Personal Life	0.275 (0.002)	0.296 (0.001)	0.303 (0.000)	0.096 (0.278)
Growth and Development	0.369 (0.000)	0.423 (0.000)	0.265 (0.002)	0.099 (0.264)
Satisfaction	0.289 (0.001)	0.297 (0.001)	0.256 (0.003)	0.222 (0.011)

Jika dilihat dari tabel diatas, diketahui bahwa rentang nilai korelasi pada dimensi PCQ dengan dimensi SCIS yaitu 0,096-0,515. Korelasi yang memiliki nilai tertinggi terdapat pada korelasi dimensi *self-efficacy* dan *influence* ($r = 0,515$, $p\ value < 0,05$). Sedangkan nilai korelasi terendah terdapat pada dimensi *personal life* dan *optimism* ($r = 0,096$, $p\ value > 0,05$) dan *growth and development* dengan *optimism* ($r = 0,099$, $p\ value = 0,264$). Jika dilihat hasil korelasi antar dimensi dari *psychological capital* dan *subjective career*

success, maka menunjukkan bahwa dimensi *optimism* (*psychological capital*) tidak memiliki korelasi dengan dua dimensi dari *subjective career success* yaitu *growth and development* dan *personal life* pada karyawan generasi milenial.

Deskriptif Statistik

Peneliti juga melakukan kategorisasi untuk mengetahui gambaran skor PCQ dan SCIS para responden. Perhitungan rumus kategorisasi skor adalah dengan menggunakan mean teoritis yang dibagi kedalam 5 kategori yaitu sangat rendah ($X \leq 54$), rendah ($54 < X \leq 74$), sedang ($74 < X \leq 94$), tinggi ($94 < X \leq 114$) dan sangat tinggi ($X > 114$). Dari hasil perhitungan tersebut skor *psychological capital* karyawan generasi milenial berada pada kategori tinggi. Kategori tersebut mengindikasikan bahwa generasi milenial memiliki penghayatan diri sebagai seseorang yang memiliki modal psikologis yang tinggi yaitu *hope*, *efficacy*, *resilience* dan *optimism*.

Hal yang sama juga dilakukan dalam menghitung kategorisasi untuk skor SCIS yang dibagi ke dalam 5 kategori yaitu sangat rendah ($X \leq 48$), rendah ($48 < X \leq 64$), sedang ($64 < X \leq 80$), tinggi ($80 < X \leq 96$) dan sangat tinggi ($X > 96$). Hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa skor *subjective career success* karyawan generasi milenial berada pada kategori sangat tinggi. Kategori sangat tinggi ini mengartikan bahwa generasi milenial menghayati kesuksesan karir secara subjektif sebagaimana tergambar dalam dimensi – dimensi SCIS yaitu *recognition*, *quality work*, *meaningful work*, *influence*, *authenticity*, *personal life*, *growth and development* and *satisfaction*.

DISKUSI

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat terlihat bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan *subjective career success*. Semakin tinggi skor *psychological capital* maka skor *subjective career success* juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin besar modal psikologis seseorang maka penghayatan kesuksesan karir orang tersebut mengarah kepada hal – hal yang sifatnya subjektif seperti pemaknaan diri, pertumbuhan diri, kemauan belajar, pengembangan diri dan lain sebagainya.

Pada penelitian Setyawan (2019) menyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh terhadap *career success*. Meskipun pada penelitian Setyawan tidak mengukur sejauh mana penghayatan terhadap kesuksesan karir baik subjektif maupun objektif, tetapi penelitian tersebut mendukung hasil studi pada penelitian ini dengan menunjukkan bahwa semakin besar modal psikologis seseorang maka semakin tinggi pula kesuksesan karirnya.

Pada tataran dimensi diperoleh pula hasil olah data yang menunjukkan ke delapan dimensi *subjective career success* (*recognition, quality work, meaningful work, influence, authenticity, personal life, growth development dan satisfaction*) memiliki korelasi yang kuat pada dimensi *self-efficacy, hope dan resiliency* dari variabel *psychological capital*. Sebuah penelitian oleh Wingerden dan Poell (2019) menemukan bahwa *meaningful work* mempengaruhi resiliensi karyawan dengan mediasi oleh *work engagement*. Hasil temuan tersebut memberikan dukungan pada studi ini dimana *meaningful work* memiliki korelasi dengan resiliensi. Hasil penelitian ini mengartikan bahwa seseorang

yang memiliki pemaknaan kerja yang kuat akan memiliki resiliensi yang kuat pula, diperkuat dengan *engagement* maka akan semakin menunjukkan resiliensi yang semakin kuat.

Sedangkan untuk dimensi *optimism* hanya menunjukkan korelasi yang kuat pada dimensi *recognition, quality work, meaningful work, influence, authenticity dan satisfaction*. Hasil olah data menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dimensi *optimism* dengan *personal life* dan *growth and development*. Dimensi *self-efficacy* memiliki korelasi yang kuat dengan dimensi *influence* pada penelitian ini. Dimensi *influence* menggambarkan bagaimana seseorang dapat melihat sejauh mana hidupnya memberikan dampak kepada orang lain dan organisasi. Dimensi *self – efficacy* berbicara bagaimana sebuah keyakinan diri dan motivasi yang diri untuk dapat menunjukkan kesuksesan yang adalah memberikan dampak bagi orang lain dan organisasi. Semakin tinggi keyakinan (efikasi diri) seseorang, maka penghayatan sukses akan dilihat dari seberapa besar seseorang dapat memberikan dampak yang positif bagi perusahaan ataupun orang lain.

Sedangkan dimensi *optimism-personal life* dan *optimism-growth and development* menunjukkan tidak ada korelasi diantara kedua dimensi tersebut. Menurut Gunawan (2015), kepedulian karyawan terhadap karirnya berkaitan dengan orientasi masa depan dan optimisme. Seorang karyawan yang peduli terhadap karirnya akan menunjukkan pandangan akan masa depan dan yakin bahwa masa depan yang sudah di rencanakan akan tercapai melalui persiapan-persiapan yang dilakukan. Namun, hasil penelitian ini menunjukkan yang sebaliknya. Pada

karyawan generasi milenial kehidupan pribadi dan pertumbuhan pengembangan di masa akan datang tidak berkaitan dengan optimisme hidup. Sikap optimisme dalam diri karyawan milenial tidak berkaitan dengan pertumbuhan hidup dan karirnya. Jika suatu hal buruk atau kegagalan terjadi hal tersebut tidak berkaitan dengan kehidupan di luar pekerjaan maupun pembelajaran ketrampilan baru.

Karyawan generasi milenial memiliki skor *psychological capital* pada kategori tinggi dan sedangkan skor *subjective career success* berada pada kategori sangat tinggi. Hal tersebut mengartikan bahwa karyawan generasi milenial memiliki modal psikologis yang besar dan memiliki penghayatan kesuksesan karir bersifat subjektif yang tinggi. Dari hasil tersebut dapat diasumsikan pula bahwa dengan modal psikologis yang besar maka pemaknaan karir bagi mereka menitikberatkan pada makna kerja, pertumbuhan, pengakuan, kualitas kerja, orijinalitas, pengaruh dan kepuasan kerja.

SARAN

Pada penelitian lanjutan, dapat dilakukan untuk mengeksplorasi seberapa besar kontribusi modal psikologis kepada kesuksesan karir subjektif serta dimensi di

dalamnya. Penambahan variabel yang lain seperti *engagement*, *job crafting*, dan/atau yang serupa pada penelitian lanjutan dapat menambah pengayaan konsep teori mengenai *psychological capital* maupun *subjective career success*.

Peneliti juga menyarankan agar penelitian mengenai orientasi karir sukses ini diteliti pada generasi yang berbeda untuk mendapatkan gambaran mengenai orientasi kesuksesan antar generasi. Hal tersebut tentu saja akan berguna bagi perusahaan dalam menyusun jenjang karir karyawan mereka. Dari hasil penelitian ini terlihat bahwa orientasi karir generasi milenial mulai menitikberatkan pada hal – hal yang bersifat subjektif seperti makna kerja, dampak peran dalam berorganisasi, pengembangan dan pertumbuhan dan aspek – aspek lainnya pada *Subjective career Success*.

Penelitian serupa juga dapat dilakukan dengan menggunakan teknik analisa lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh mengenai modal psikologis dan kesuksesan karir seperti *mix method* ataupun penelitian regresi.

Hasil penelitian ini juga dapat digunakan untuk menyusun intervensi yang efektif bagi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya karyawan generasi milenial di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Adiawaty, S. (2019). Tantangan perusahaan mengelola perbedaan generasi karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 22(3), 376-382. Diakses dari <https://ibn.ejournal.id/index.php/ESENSI/article/download/182/152>.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Bartlett, J. E., Kotrlik, J. W., Higgins, C. C. (2001). Organizational research: Determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Çavuş, M. F., & Gökçen, A. (2015). *Psychological capital: definition, components, and effects*. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 5(3), 244-255. doi: 10.9734/BJESBS/2015/12574
- Cicek, I., Karaboga, T. & Sehitoglu, Y. (2016). A new antecedent of career commitment: work to family positive enhancement. *Journal Social and Science*, 229, 417-426. doi: 10.1016/j.sbspro.2016.07.152
- Creswell, J. C. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Boston, MA: Pearson.
- Deanella, R., & Ronauli, P. (2020). Hubungan kesuksesan karier subjektif pada perempuan bekerja di jabodetabek. *Jurnal Ilmiah psikologi*, 45 (62). doi: <https://doi.org/10.25170/manasa.v9i2.1841>
- Gattiker, E., & Larwood, L. (1986). *Subjective career success: A study of managers and support personnel*. *Journal of Business and Psychology*, 1(2), 78-94.
- Gunawan, W. (2015). Adaptabilitas karier: strategi menghadapi afta dan memanfaatkan bonus demografi. *Journal Noetic Psychology*, 4(2), 110-126. Diakses dari <https://adoc.pub/adaptabilitas-karier-strategi-menghadapi-afta-dan-memanfaatk.html>
- Ingarianti, T.M., Fajrianti., & Chusairi. A. (2020). Kesuksesan karier subjektif sebagai identitas karier karyawan. *Buletin Psikologi*, 28(2), 201-216. Diakses dari <https://jurnal.ugm.ac.id/buletinpsikologi/article/view/43401>
- IDN Research Institute. (2019). *Indonesia Millennial Report 2019: Memahami Perilaku Millennial Indonesia*. Diakses dari <https://cdn.idntimes.com/content-documents/indonesia-millennial-report-2019-by-idn-times.pdf>
- Ishaya (2017). Pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. arka mahesa pratama di Jakarta selatan, *Jurnal Lentera Bisnis*. 6(2), 94-107. Diakses dari <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/191/157>
- Lakshmi, P.A.V., & Sumaryono. (2018). Kesuksesan karier ditinjau dari persepsi pengembangan karier dan komitmen karier pada pekerja

- milennial. *Gadjah Mada Journal Of Psychology*, 4(1), 57-75. doi: 10.22146/gamajop.45782
- Liputan6 (2019, 10 Februari). Mengapa generasi milenial sering pindah kerja. Liputan 6. Com. Diakses dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3891097/mengapa-generasi-milenial-sering-pindah-kerja>
- Luthan, F; Youssef, C.M.; & Avolio, B.J. (2007). *Psychological capital: Developing the Human Competitive Edge*. NY: Oxford University Press.
- Ramadhani, M. (2013). Analisis pengaruh keseimbangan kehidupan-kerja terhadap kesuksesan karier (studi pada karyawan pt. asuransi jiwa general Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 1(2), 1-18. Diakses dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/597>
- Ramly, A.Z. (2018). Pengaruh hambatan karier terhadap kesuksesan karier dengan locus of control sebagai variabel moderator pada PT. PLN (Persero) Unit induk pembangunan vii Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1-7. Diakses dari <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/22801>
- Santrock, John W. (2015). *Life Span Development*. McGraw-Hill International Edition.
- Setyawan, A.A. (2019). Pengaruh *psychological capital* terhadap career success dengan job crafting sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 12(2), 225-236. doi: 10.25105/jmpj.v12i2.4835
- Shockley, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure *subjective career success*: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128-153. doi: 10.1002/job.2046
- Simanungkalit, L.R., & Purba, H.P. (2019). Pengaruh *subjective career success* terhadap intensi turnover pada karyawan generasi y. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 8(1), 59 – 72. Diakses dari <https://journal.unair.ac.id/>
- Suharianto, & Effendy, N. (2015). Pengaruh *psychological capital* terhadap work engagement pada dosen di universitas katolik widya mandala surabaya. *Jurnal Experientia*, 3(2), 23-34. doi: 10.33508/exp.v3i2.905.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tapscott, D. (2008). *Grown up digital: how the net generation changing your world*. New York: Mc Graw Hill