

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER*
COMMITMENT KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Pembimbing:

Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog

Oleh:

A. Widyawati

C021191068



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

2023

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER*
COMMITMENT KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR**

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Kedokteran
Program Studi Psikologi
Universitas Hasanuddin

Pembimbing:

**Suryadi Tandiayuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog**

Oleh:

**A. Widyawati
C021191068**



**UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS KEDOKTERAN
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
MAKASSAR**

2023

Halaman Persetujuan

**KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER*
COMMITMENT KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR**

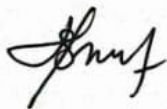
Disusun dan diajukan oleh:

A. Widyawati
C021191068

Telah disetujui dan diajukan di hadapan Dewan Penguji Skripsi
Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin
pada tanggal seperti tertera di bawah ini:

Makassar, 16 Agustus 2023

Pembimbing I



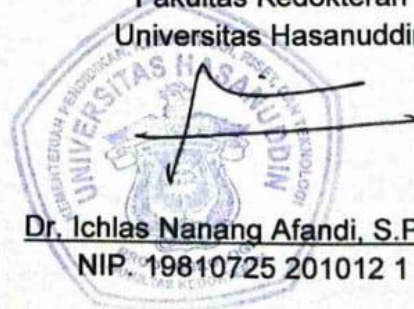
Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19870922 202005 3 001

Pembimbing II



Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIP. 19841029 201504 2 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

SKRIPSI

**KONTRIBUSI PSYCHOLOGICAL CAPITAL TERHADAP CAREER
COMMITMENT KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR**



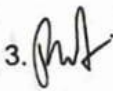


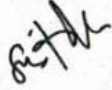
Disusun dan diajukan oleh:

A. Widyawati

C021191068

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
pada tanggal 25 Agustus 2023

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Dr. Muhammad Tamar, M.Psi	Ketua	1. 
2.	Elvita Bellani, S.Psi., M.Sc	Sekretaris	2. 
3.	Rezky Ariany Aras, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	3. 
4.	Suryadi Tandiyuk, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	4. 
5.	Grestin Sandy R, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	5. 
6.	Sri Wahyuni, S.Psi., M.Psi., Psikolog	Anggota	6. 

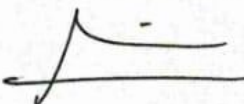
Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin




dr. Agus Salim Bukhari, M.Clin., Med., Ph.D., Sp.GK(K)
NIP. 19700821 199903 1 001

Ketua Program Studi Psikologi
Fakultas Kedokteran
Universitas Hasanuddin



Dr. Ichlas Nanang Afandi, S.Psi., M.A
NIP. 19810725 201012 1 004

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : A. Widyawati
NIM : C021191068
Program Studi : Psikologi
Jenjang : S1

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis saya yang berjudul:

KONTRIBUSI *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* TERHADAP *CAREER* *COMMITMENT* KARYAWAN MILENIAL DI KOTA MAKASSAR

Adalah karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan orang lain dan skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini merupakan hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 18 Agustus 2023

Yang membuat pernyataan,



A. Widyawati

NIM. C021191068

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Allah SWT. atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi ini sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi (S1) pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Skripsi ini ditulis sebagai laporan hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan. Suatu nikmat yang luar biasa bagi peneliti karena dapat melewati proses ini yang didalamnya disertai dengan dinamika dan pembelajaran yang juga luar biasa. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam proses penyusunan skripsi ini hingga selesai. Semoga Allah SWT. senantiasa memberikan berkat, rahmat, dan karunia-Nya kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti. Dengan penuh rasa hormat, peneliti mengucapkan terima kasih, terkhusus kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak A. Ahmad Nawawi San dan Ibu A. Dewi, serta anggota keluarga lain, yang senantiasa mendoakan, serta memberikan kasih sayang dan dukungan tiada henti kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan studi jenjang S1 pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Suryadi Tandiyuk dan Ibu Sri Wahyuni selaku dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan dan umpan balik kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi. Terima kasih atas segala dukungan, umpan balik, dan bimbingan yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.

3. Ibu Grestin Sandy R selaku dosen pendamping akademik yang telah mendampingi peneliti sejak awal menjadi mahasiswa hingga peneliti memperoleh gelar sarjana. Terima kasih atas ilmu, dukungan, dan umpan balik yang telah diberikan kepada peneliti selama berproses di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
4. Bapak Muh. Tamar dan Ibu Resky Ariani Aras selaku dosen pembahas I dan II. Terima kasih atas segala saran dan umpan balik yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan sebaik mungkin.
5. Ibu Nur Aswi yang berperan besar dalam proses administrasi selama penelitian hingga pada saat peneliti akan menyelesaikan studi. Terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dan studi ini dengan tepat waktu.
6. Bapak/Ibu Dosen dan seluruh Staf Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan dukungan selama peneliti berproses di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
7. Nur Tazkiyah Sejati, Siti Asriani Putri Thamrin, dan Aulia Salsabila Burhanuddin selaku sahabat peneliti yang telah memberikan bantuan kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi, terutama dalam proses pengumpulan data penelitian. Terima kasih karena senantiasa telah membersamai peneliti selama berproses di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
8. Devnet Vicente selaku sahabat peneliti yang telah memberikan bantuan kepada peneliti selama proses pengerjaan skripsi, terutama dalam proses pengolahan dan analisis data penelitian. Terima kasih karena senantiasa

telah meluangkan waktu dan pikiran dalam memberikan bantuan kepada peneliti selama proses pengolahan dan analisis data penelitian. Terima kasih juga karena telah kebersamai peneliti selama berproses di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.

9. Teman-teman INTEGRITY (Psikologi 2019), khususnya kepada Raya, Mita, Nurul, Wafiq, Mifta, Nadia, Salsa, Dilah, Tisa, Tami, Lydia, Ailani, Afni, Rekha, Vira, Faidah, Annisa, dll, yang senantiasa kebersamai peneliti selama berproses di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan canda tawa yang diberikan selama peneliti berproses di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
10. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu. Terima kasih telah memberikan dukungan dan bantuan kepada peneliti, baik secara langsung maupun tidak langsung, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dan studi ini.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki kekurangan dalam proses pengerjaannya, sehingga dengan segala kerendahan hati peneliti mengharapkan saran dan umpan balik yang membangun agar penelitian kedepannya dapat lebih baik. Semoga segala hal yang tertulis dalam skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi banyak pihak.

Makassar, 18 Agustus 2023

A. Widyawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian.....	10
1.3.1 Maksud Penelitian.....	10
1.3.2 Tujuan Penelitian	10
1.3.3 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 <i>Career Commitment</i>	11
2.1.1 Definisi <i>Career Commitment</i>	11
2.1.2 Dimensi <i>Career Commitment</i>	13
2.1.3 Faktor yang Memengaruhi <i>Career Commitment</i>	14
2.2 <i>Psychological Capital</i>	17
2.2.1 Definisi <i>Psychological Capital</i>	17
2.2.2 Aspek-aspek <i>Psychological Capital</i>	18
2.3 Hubungan antara <i>Psychological Capital</i> dengan <i>Career Commitment</i> .	21
2.4 Kerangka Konseptual.....	23
2.5 Hipotesis Penelitian.....	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian	26
3.2 Desain Penelitian	26
3.3 Variabel Penelitian	27
3.4 Definisi Operasional Variabel	27
3.4.1 <i>Career Commitment</i>	27
3.4.2 <i>Psychological Capital</i>	28
3.5 Populasi dan Sampel	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	29
3.6.1 Instrumen Penelitian	30

3.6.2	Penyebaran Instrumen Penelitian.....	31
3.6.3	Validitas Instrumen Penelitian	31
3.6.4	Reliabilitas Instrumen Penelitian	35
3.7	Teknik Analisis Data.....	37
3.8	Prosedur Kerja	38
3.8.1	Tahap Persiapan.....	38
3.8.2	Tahap Pengumpulan Data	38
3.8.3	Tahap Analisis Data	38
3.8.4	Tahap Penyusunan Laporan Penelitian.....	39
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Gambaran Karakteristik Sampel.....	40
4.1.2	Analisis Deskriptif.....	47
4.1.3	Uji Asumsi.....	56
4.1.4	Uji Hipotesis.....	58
4.2	Pembahasan.....	62
4.3	Limitasi Penelitian	74
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1	Kesimpulan	75
5.2	Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA.....	-
	LAMPIRAN.....	-

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	23
Gambar 4.1	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar 4.2	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Gambar 4.3	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Status Pernikahan...	42
Gambar 4.4	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Jenis Instansi/Tempat Kerja Saat Ini	43
Gambar 4.5	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Status Kepegawaian Saat Ini.....	43
Gambar 4.6	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan Saat Ini.....	44
Gambar 4.7	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Bidang Pekerjaan Saat Ini.....	45
Gambar 4.8	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Masa Kerja pada Pekerjaan Saat Ini.....	46
Gambar 4.9	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Jumlah Instansi yang Pernah ditempati Bekerja hingga Saat Ini	47
Gambar 4.10	Diagram Karakteristik Sampel berdasarkan Masa Kerja dari Pekerjaan Pertama hingga Saat Ini.....	47
Gambar 4.11	Diagram Persebaran Skor <i>Career Commitment</i> Sampel	49
Gambar 4.12	Diagram Persebaran Skor <i>Psychological Capital</i> Sampel	52
Gambar 4.13	Histogram Hasil Uji Normalitas Data	58
Gambar 4.14	<i>Scatter Plot</i> Hasil Uji Linearitas Data.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Blueprint Skala Career Commitment.....	30
Tabel 3.2	Blueprint Skala Psychological Capital.....	31
Tabel 3.3	Nilai <i>Loading Factor</i> dan $P(> Z)$ Skala <i>Career Commitment</i>	32
Tabel 3.4	Nilai Indeks Ketepatan Model Skala <i>Career Commitment</i>	33
Tabel 3.5	Nilai <i>Loading Factor</i> dan $P(> Z)$ Skala <i>Career Commitment</i> (2)	34
Tabel 3.6	Nilai Indeks Ketepatan Model Skala <i>Career Commitment</i> (2)	34
Tabel 3.7	Nilai <i>Loading Factor</i> dan $P(> Z)$ Skala <i>Psychological Capital</i>	35
Tabel 3.8	Nilai Indeks Ketepatan Model Skala <i>Psychological Capital</i>	35
Tabel 3.9	Indeks Koefisien Reliabilitas <i>Cronbach Alpha</i>	36
Tabel 3.10	Nilai Cronbach Alpha Skala Career Commitment	36
Tabel 3.11	Nilai Cronbach Alpha Skala Psychological Capital.....	37
Tabel 4.1	Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran <i>Career Commitment</i>	48
Tabel 4.2	Kategori Penormaan Skor <i>Career Commitment</i>	49
Tabel 4.3	Kategori Penormaan <i>Career Commitment</i> berdasarkan Status Kepegawaian Saat Ini.....	50
Tabel 4.4	Kategori Penormaan <i>Career Commitment</i> berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan Saat Ini.....	51
Tabel 4.5	Statistik Deskriptif Data Hasil Pengukuran <i>Psychological Capital</i>	51
Tabel 4.6	Kategori Penormaan Skor <i>Psychological Capital</i>	52
Tabel 4.7	Kategori Penormaan <i>Psychological Capital</i> berdasarkan Status Pernikahan	53
Tabel 4.8	Kategori Penormaan <i>Psychological Capital</i> berdasarkan Status Kepegawaian Saat Ini.....	53
Tabel 4.9	Kategori Penormaan <i>Psychological Capital</i> berdasarkan Jabatan dalam Pekerjaan Saat Ini.....	54
Tabel 4.10	Kategori Penormaan <i>Psychological Capital</i> berdasarkan Masa Kerja pada Pekerjaan Saat Ini	54
Tabel 4.11	Kategori Penormaan <i>Psychological Capital</i> berdasarkan Masa Kerja dari Pekerjaan Pertama hingga Saat Ini.....	55
Tabel 4.12	Hasil Uji Korelasi <i>Bivariate</i>	55
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas Residual dengan Kolmogorov-Smirnov	58
Tabel 4.14	Hasil Uji Linearitas	59
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana <i>PsyCap</i> terhadap CC.....	60
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Aspek <i>Hope</i> terhadap CC.....	61
Tabel 4.17	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Aspek <i>self-efficacy</i> terhadap CC	61
Tabel 4.18	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Aspek <i>resilience</i> terhadap CC ..	62
Tabel 4.19	Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Aspek <i>optimism</i> terhadap CC ..	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Instrumen Penelitian.....	-
Lampiran 2. Uji Validitas	-
Lampiran 3. Uji Reliabilitas.....	-
Lampiran 4. Uji Deskriptif	-
Lampiran 5. Uji Normalitas.....	-
Lampiran 6. Uji Linearitas	-
Lampiran 7. Uji Hipotesis	-
Lampiran 8. Analisis Tambahan.....	-

ABSTRAK

A. Widyawati, C021191068, Kontibusi *Psychological Capital* terhadap *Career Commitment* Karyawan Milenial di Kota Makassar, Skripsi, Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Hasanuddin, Makassar, 2023.

xv + 76 halaman, 8 lampiran

Career commitment merupakan komitmen individu untuk bekerja pada bidang karir yang telah dipilih dan berusaha untuk mencapai tujuan karir yang telah ditetapkan. Tingkat komitmen individu terhadap karirnya akan tercermin dari kegigihannya dalam mengejar tujuan karir, meskipun menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa atribut psikologi yang memiliki hubungan positif dengan *career commitment*, serta berperan penting dalam meningkatkan komitmen individu terhadap karirnya dan mendorong keberhasilan atau kesuksesan karir individu adalah *psychological capital*. Karyawan perlu mengembangkan *psychological capital*-nya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap karirnya dan mendorong keberhasilan atau kesuksesan karir karyawan. Berdasarkan fakta tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi *psychological capital* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *survey research*. Penelitian ini melibatkan 190 partisipan yang diperoleh menggunakan teknik *accidental sampling*. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *The Commitment Career Measures (CCM)* dan *Psychological Capital Questionnaire (PCQ)*. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000, nilai kontribusi sebesar 11.4% ($adjusted R^2 = 0.114$), dan nilai *beta standardized coefficient* sebesar 0.344. Hasil ini menunjukkan adanya kontribusi positif *psychological capital* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar.

Kata Kunci: *Career commitment*, *psychological capital*, karyawan milenial

Daftar Pustaka, 106 (1971–2023)

ABSTRACT

A. Widyawati, C021191068, Contribution of Psychological Capital to Career Commitment of Millennial Employees in Makassar City, Undergraduate Thesis, Departement of Psychology, Faculty of Medicine, Hasanuddin University, Makassar, 2023.

xv + 76 pages, 8 attachment

Career commitment is an individual's commitment to work in the chosen career field and try to achieve the career goals that have been set. The level of individual career commitment will be reflected in his persistence in pursuing career goals, despite facing various obstacles and difficulties. Several previous studies have shown that psychological attributes that have a positive relationship with career commitment, and play an important role in increasing individual commitment to their careers and encouraging individual career success are psychological capital. Employee need to develop their psychological capital to increase employee career commitment and encourage employee career success. Based on those facts, this study aims to determine the contribution of psychological capital to the career commitment of millennial employees in Makassar City. This research is a quantitative research with a survey research design. This research involved 190 participants who were obtained using an accidental sampling technique. The instruments used in this research are The Commitment Career Measures (CCM) and Psychological Capital Questionnaire (PCQ). The research data were analyzed using a simple linear regression technique. The results of the analysis show a significance value of 0.000, a contribution value of 11.4% (adjusted $R^2 = 0.114$), and a beta stansardized coefficient of 0.344. These results indicate that there is a positive contribution of psychological capital to the career commitment of millennial employees in Makassar City.

Keywords: Career commitment, psychological capital, millennial employees

Bibliography, 106 (1971–2023)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi dan kemajuan teknologi yang sangat pesat di zaman sekarang memberikan dampak nyata bagi perusahaan atau organisasi berupa persaingan kerja yang menjadi semakin ketat (Sianipar & Haryanti, 2014). Tingginya tingkat persaingan membuat setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk memenangkan persaingan (Syukron, 2018). Perusahaan dengan konteks kompetitif menghadapi tuntutan keunggulan dalam mempertahankan karyawan yang kompeten dan berkualitas, termasuk memiliki keterampilan, keahlian, dan pengalaman yang terbaik (Ahmed, 2019; Herachwati & Rachma, 2018).

Sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan berkualitas akan memberikan kekuatan untuk menjalankan strategi agar organisasi dapat mencapai tujuannya (Syukron, 2018). Salah satu cara perusahaan atau organisasi untuk mempertahankan SDM yang berkualitas adalah menyediakan lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan dalam mengembangkan karir serta meningkatkan kepuasan dan komitmen terhadap pekerjaan atau bidang karir yang telah dipilihnya. Dalam hal ini, perusahaan atau organisasi perlu berkembang dan memandang karyawan sebagai aset (Nazish dkk., 2013) sebab karyawan memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Putri & Martono, 2015). Secara individu, karyawan pun cenderung mencari organisasi yang dapat memenuhi kebutuhan karir dan kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya (Ahmed, 2019).

Awalnya, karir hanya dimaknai sebagai suatu okupasi ataupun pekerjaan. Pekerjaan pun awalnya juga hanya dimaknai sebagai hal yang dilakukan untuk

memperoleh gaji demi memenuhi kebutuhan hidup. Namun, seiring berkembangnya zaman, terdapat pergeseran dimana karir mulai dimaknai sebagai pengisian hidup yang tidak terbatas hanya pada pekerjaan atau okupasi tertentu dan perlu untuk terus dikembangkan (Brown & Lent, 2013).

Pengembangan karir ditujukan untuk melihat adanya peningkatan karir individu dari satu tingkat ke tingkat lainnya (Handoko, 2008). Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan dengan tujuan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berkembang menjadi lebih baik (Kusumawardhani, 2021). Adanya pengelolaan dan pengembangan karir akan senantiasa meningkatkan efektivitas dan kreativitas karyawan dalam upaya yang dilakukan untuk mendukung perusahaan mencapai tujuan (Robbins, 2006).

Pengembangan karir merupakan hal yang perlu diperhatikan sebab pengembangan karir dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Bahri & Nisa, 2017). Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Nurhayati (2021) yang menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Bahkan, Kusumawardhani (2021) menyatakan bahwa kurangnya perhatian pada jenjang karir masih menjadi salah satu alasan yang membuat karyawan *resign* dari suatu organisasi atau perusahaan.

Pengembangan karir penting agar karyawan semakin memahami diri sendiri, kinerja karyawan meningkat, kepercayaan diri karyawan meningkat, karyawan memperoleh jaminan kesejahteraan, dan karyawan dapat menambah relasi (Farras, 2021; Iqbal dkk., 2014). Kusumawardhani (2021) juga mendukung bahwa pengembangan karir penting dilakukan untuk membantu karyawan dalam

menentukan keputusan karir, penggunaan keterampilan karyawan yang lebih baik, karyawan lebih memahami diri dengan menemukan *passion*-nya, partisipasi karyawan meningkat, dan meningkatkan rasa percaya diri karyawan. Ketika karyawan mampu merasa percaya diri, meningkatkan kekuatan, dan mampu berpartisipasi atau memberikan kegunaan, maka kebutuhan harga diri karyawan akan terpuaskan (Kalbers & Fogarty dalam Jones, Zanko, & Kriflik, n.d.; Maslow & Lewis, 1987).

Mengingat pentingnya pengembangan dan kemajuan karir, maka perlu dikaji secara mendalam terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan pengembangan dan kemajuan karir karyawan dalam suatu organisasi. Colarelli dan Bishop (1990) dalam studinya menjelaskan bahwa salah satu faktor penting yang berhubungan dengan pengembangan dan kemajuan karir adalah komitmen karir. Blau (dalam Ingarianti, 2017) mendefinisikan komitmen karir atau *career commitment* sebagai sikap individu terhadap pekerjaan atau profesinya. *Career commitment* mengukur seberapa jauh individu berharap mengalami perkembangan dan kemajuan pada karirnya (Ching & Kee, 2012), serta bagaimana upaya pengembangan yang dilakukan individu untuk memenuhi dan mencapai tujuan karirnya (Colarelli & Bishop, 1990). *Career commitment* dapat disimpulkan sebagai komitmen individu untuk bekerja pada karir yang telah dipilih dan berusaha untuk mencapai *goals* dari karir yang telah ditetapkan.

Career commitment terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *career planning*, *career identity*, dan *career resilience* (Ingarianti, Fajrianthi, & Purwono, 2019). Perencanaan karir (*career planning*) mencakup proses ketika individu menentukan kebutuhan perkembangan karir dan menetapkan tujuan karirnya. Identitas karir (*career identity*) menggambarkan hubungan emosional individu

dengan karir yang dipilihnya. Resiliensi karir (*career resilience*) mengukur sejauh mana individu tetap tekun dalam mencapai tujuan karir (Carson & Bedeian, 1994).

Career commitment penting untuk karyawan dapat mencapai pengembangan karir yang progresif (Dewanto & Kusumastuti, 2022). Karyawan dengan komitmen yang tinggi cenderung akan mencari tugas yang menantang dalam pencapaian kinerja mereka saat terlibat dalam tujuan karir yang memiliki peluang pengembangan dan pertumbuhan secara pribadi dan karir. Pengembangan karir diatur sedemikian rupa dan dimaksudkan agar karyawan dapat berkomitmen dan berkarir secara positif (Salindeho, 2016).

Tercatat dari hasil sensus penduduk tahun 2020, generasi milenial merupakan salah satu kelompok demografi terbesar di Indonesia saat ini (Yulianti, 2022). Generasi ini termasuk dalam persentase penduduk usia produktif dari total populasi di Indonesia (Badan Pusat Statistik [BPS] Kabupaten Demak, 2021). Berdasarkan data dari BPS (2022), dari total jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia (135.61 juta orang), sekitar 35.5% (48.11 juta orang) tenaga kerja merupakan tenaga kerja milenial.

Karyawan milenial merupakan individu yang lahir pada kisaran tahun 1980–2000 (BPS, 2018) dan mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajri (2019) menjelaskan bahwa karyawan milenial lebih memilih pekerjaan dengan jenjang karir yang jelas dibandingkan pekerjaan yang beresiko tanpa ada jenjang karir yang jelas, meskipun mereka menyukai pekerjaannya saat ini. Karyawan milenial pun akan beralih pekerjaan jika menemukan pekerjaan atau kesempatan baru yang dirasa lebih baik.

Dulunya, karyawan yang tergolong dalam generasi milenial dinilai kurang memiliki komitmen dalam pekerjaan, sehingga dianggap menjadi pemicu permasalahan mengenai rendahnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan tempat mereka bekerja (Lakshmi & Sumaryono, 2018). Pada tahun 2019, generasi milenial juga masih ditemukan memiliki *lack of commitment* (Dewanto & Kusumastuti, 2022) karena generasi milenial dianggap sebagai generasi yang paling mungkin untuk beralih pekerjaan untuk peluang kerja baru (IDN Research Institute, 2019). Dalam ilmu psikologi, peristiwa kecenderungan karyawan untuk berganti pekerjaan atau berpindah organisasi secara sukarela, meskipun baru bekerja dalam waktu yang singkat, yaitu kurang dari dua tahun, disebut dengan istilah *job hopping*. *Job hopping* merupakan kecenderungan karyawan untuk berganti-ganti pekerjaan karena insting impulsif atau dorongan internal (Yuen dalam Rizqi, 2019). *Job hopping* mengarah pada frekuensi seringnya berganti atau berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain antarorganisasi dalam waktu yang cukup singkat (Naresh & Rathnam dalam Ningrum, 2020).

Ningrum (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *job hopping* banyak terjadi pada generasi milenial, bahkan disebut sebagai salah satu sifat generasi milenial. Hal ini dibuktikan oleh survei yang dilakukan oleh Priherdityo (2016) terhadap laman berita di Indonesia yang menunjukkan bahwa 66% generasi milenial gemar berpindah pekerjaan dalam kurun waktu kurang dari dua tahun. Hal serupa juga diperoleh dari hasil survei milenial Indonesia yang dilakukan oleh Utomo (2019) yang menunjukkan bahwa 3 dari 10 generasi milenial hanya bertahan 2–3 tahun dalam suatu perusahaan. Salah satu alasan utama yang mendasari generasi milenial melakukan *job hopping* adalah tidak adanya peluang atau fasilitas pengembangan diri yang ditemui karyawan dalam

suatu perusahaan (The Deloitte Global Millennial Survey dan IDN Research Institute dalam Ningrum, 2020). Beberapa karyawan pun melakukan *job hopping* karena melihat adanya ketersediaan pekerjaan yang memiliki kesempatan yang dapat membuat mereka lebih berkembang (Rasli dkk dalam Ningrum, 2020).

Hasil riset terkini kemudian menunjukkan bahwa generasi milenial saat ini sudah percaya bahwa jalur karir merupakan faktor penting saat mencari dan memilih pekerjaan, serta merupakan sarana untuk sukses di tempat kerja (IDN Research Institute, 2022). Tujuan generasi milenial berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain saat ini dimaksudkan sebagai sarana untuk mempercepat kemajuan karir, kenaikan gaji, peningkatan kemampuan dan keterampilan, atau peningkatan dalam kesuksesan karir pribadi (Bova & Kroth dalam Awali, 2020; Yuen dalam Putri dkk., 2022). Salah satu karakteristik generasi milenial dalam bekerja adalah menunjukkan kinerja yang optimal jika bekerja dengan minat karir yang sesuai keinginannya (Bencsik dkk., 2016). Mayoritas generasi milenial (90%) pun percaya bahwa durasi ideal untuk bertahan di satu pekerjaan adalah setidaknya tiga tahun (IDN Research Institute, 2022).

Dewasa ini, meskipun *career commitment* merupakan hal yang penting bagi pengembangan dan kemajuan karir, tetapi hingga saat ini, *career commitment* sendiri masih sedikit mendapatkan perhatian dalam literatur karir (Colarelli & Bishop, 1990). Berdasarkan hasil penelusuran yang telah dilakukan peneliti, di Indonesia sendiri juga masih sangat minim penelitian yang dilakukan untuk melihat tingkat *career commitment* karyawan. Fokus penelitian hingga saat ini banyak yang hanya berfokus pada *organizational commitment* atau komitmen organisasi karyawan, utamanya pada karyawan milenial. Namun, diperoleh data bahwa *career commitment* yang dimiliki oleh karyawan di Indonesia yang

didominasi oleh karyawan milenial masih dapat dikategorikan rendah. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2018) bahwa 39 dari 201 responden memiliki tingkat *career commitment* kategori rendah. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2018) juga menunjukkan bahwa 37 dari 118 karyawan memiliki tingkat *career commitment* kategori rendah.

Data di atas menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Individu yang telah memutuskan untuk mengisi karirnya dengan bekerja sebagai karyawan diharapkan memiliki *career commitment* yang tinggi, sehingga dapat lebih stabil pada pilihan karirnya, *resilience* untuk menghadapi situasi penuh tantangan, serta cenderung menunjukkan performa yang optimal dalam memenuhi tujuan karir yang ingin dicapai. Namun, nyatanya, tingkat *career commitment* yang dimiliki karyawan di Indonesia masih tergolong rendah. Rendahnya *career commitment* yang dimiliki karyawan dapat memberikan dampak negatif pada organisasi dan diri karyawan itu sendiri.

Singhal dan Rastogi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa untuk meningkatkan *career commitment* karyawan, karyawan perlu memiliki modal psikologis yang baik. Modal psikologis dalam hal ini disebut *psychological capital*. *Psychological capital* atau yang biasa dikenal dengan sebutan *PsyCap* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif individu yang ditandai dengan kemampuan menetapkan tujuan dan ketekunan dalam mencapai tujuan (*hope*), kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*), kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali saat menghadapi kesulitan (*resilience*), serta kemampuan membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa sekarang dan masa depan (*optimism*) (Youssef & Luthans, 2007). Dalam beberapa penelitian

terdahulu, ditemukan bahwa *PsyCap* berpengaruh positif terhadap *career commitment* (Dewanto & Kusumastuti, 2022; Duke & Palmer-Schuyler, 2014; Gan & Cheng, 2021). Karyawan perlu mengembangkan *PsyCap*-nya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap karirnya dan mendorong keberhasilan atau kesuksesan karir karyawan (Hao, Zhonglin, & Qishan, 2013).

PsyCap berkaitan dengan peningkatan dalam diri individu, baik secara individu maupun profesional (Tang dalam Dong dkk., 2022). *PsyCap* merupakan keadaan psikologis positif berupa *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience* yang mencerminkan motivasi individu (Luthans dkk., 2006). *PsyCap* dapat memfasilitasi integrasi *psychological resources* dan berbagai sumber daya internal lainnya, seperti sumber daya fisik, intelektual, dan interpersonal (Fredrickson & Branigan, 2005). Integrasi ini kemudian memfasilitasi peningkatan proses motivasional internal individu, sehingga secara efektif dapat meningkatkan komitmen karir individu (Dong dkk., 2022).

Karyawan dengan *PsyCap* yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memiliki sifat yang proaktif yang ditunjukkan dengan kepercayaan diri dan hasil kinerja yang lebih baik, sehingga akan menimbulkan komitmen terhadap bidang karir yang digeluti. *PsyCap* juga dapat berkontribusi dalam meningkatkan perasaan positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Perasaan positif dapat mendorong sikap dan perilaku positif karyawan yang kemudian dapat meningkatkan kebahagiaan dan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari karir yang digelutinya. Dengan demikian, hal tersebut dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk bertahan pada bidang karir yang dijalani dalam jangka panjang (Dewanto & Kusumastuti, 2022).

Berdasarkan hasil penelusuran yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa memiliki *PsyCap* yang baik merupakan hal yang penting untuk meningkatkan komitmen karir karyawan. *PsyCap* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *career commitment*. Singhal dan Rastogi (2018) bahkan menyebutkan bahwa tidak ada kekurangan penelitian yang telah membuktikan hubungan positif antara *PsyCap* dengan *career commitment*. Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar.

Generasi milenial diprediksi akan segera mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Generasi milenial menjadi kelompok tenaga kerja berikutnya yang siap memenuhi kebutuhan industri (Nabila, 2018). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2025, generasi tersebut akan mengisi tiga perempat pasar kerja, dalam kata lain menjadi mayoritas angkatan kerja global. Generasi milenial akan menentukan masa depan Indonesia. Untuk itu, semua pihak, termasuk pemerintah dan para pemimpin bisnis atau organisasi perlu mempersiapkan diri menghadapi generasi milenial sebagai tenaga kerja. Begitupun dengan para peneliti perlu untuk melakukan riset guna melihat gaya kerja generasi tersebut untuk selanjutnya dapat menjadi bahan acuan bagi pemerintah atau pihak organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan ketersediaan peluang pengembangan karir yang memadai (Astari, 2021; Deloitte Indonesia Perspectives, 2019).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar?”.

1.3 Maksud, Tujuan, dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memahami *PsyCap* dan *career commitment*, serta kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar.

1.3.3 Manfaat Penelitian

1.3.3.1 Manfaat Teoritik

Secara teoritik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keilmuan psikologi, khususnya dalam *setting* psikologi industri dan organisasi, terkait *PsyCap* dan *career commitment*, serta kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar.

1.3.3.2 Manfaat Praktik

Secara praktik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

a. Bagi karyawan

Karyawan dapat mengetahui *PsyCap* yang perlu dimiliki dan dikembangkan untuk mendukung peningkatan *career commitment* serta menunjang keberhasilan atau kesuksesan karir karyawan.

b. Bagi perusahaan atau organisasi

Penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan atau organisasi mengenai injeksi psikologis positif, serta ketersediaan kesempatan pengembangan diri dan karir dalam sebuah perusahaan atau organisasi demi meningkatkan *career commitment* karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Career Commitment*

2.1.1 Definisi *Career Commitment*

Blau (dalam Ingarianti, 2017) mendefinisikan *career commitment* sebagai sikap individu terhadap pekerjaan atau profesinya. *Career commitment* dapat didefinisikan sebagai tingkat kekuatan motivasi individu untuk tetap bekerja pada peran karir yang telah dipilih dan sedang dijalani saat ini (Herachwati & Rachma, 2018). *Career commitment* merupakan konsep afektif yang mewakili identifikasi diri individu dengan suatu pekerjaan tertentu. Individu yang berkomitmen terhadap karir yang dimilikinya cenderung menetap pada pekerjaannya dan dapat mengembangkan kemampuan atau *skill* khusus yang berkaitan dengan karir yang dijalani (Febriansah, 2019; Hall, 1971).

Career commitment ditandai dengan pengembangan tujuan karir individu, keterikatan, identifikasi, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan tersebut. *Career commitment* berbeda dengan komitmen kerja. Komitmen kerja menunjukkan komitmen terhadap serangkaian tujuan tugas dalam jangka waktu yang relatif singkat, sedangkan *career commitment* yang dapat melibatkan beberapa pekerjaan menunjukkan perspektif yang lebih panjang terkait dengan karir (Hall dalam Colarelli & Bishop, 1990). Lebih lanjut, *career commitment* juga berbeda dengan komitmen organisasi (Chang, 1999). Individu bisa saja berkomitmen pada karirnya, tetapi tidak berkomitmen pada organisasinya, demikian pula sebaliknya (Ingarianti, 2017). Komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan atau menghentikan keanggotaan

dalam organisasi (Meyer & Allen, 1997). Komitmen organisasi menunjukkan komitmen terhadap institusi dan demi tujuan institusional (Randall dalam Colarelli & Bishop, 1990). Sementara itu, *career commitment* melibatkan tujuan yang dihasilkan sendiri dan komitmen untuk karir sendiri, serta dapat melibatkan pekerjaan di beberapa organisasi. *Career commitment* lebih berfokus pada pengembangan diri individu sesuai dengan tujuan karir yang telah ditetapkan (Ingarianti, 2017)

Tingkat komitmen individu terhadap karirnya akan tercermin dari kegigihannya dalam mengejar tujuan karir, meskipun menghadapi berbagai rintangan dan kesulitan. Individu dengan *career commitment* yang tinggi akan lebih aktif dalam pengembangan keterampilan dan menunjukkan performa yang baik untuk mencapai tujuan karir yang ingin dicapai. Sebaliknya, individu dengan *career commitment* yang rendah cenderung akan mudah berpaling atau melakukan perubahan karir daripada bertahan dalam mencapai tujuan karir. Individu yang memiliki *career commitment* yang tinggi cenderung lebih mampu untuk mengatasi kekecewaan yang dialami selama proses pencapaian tujuan karir (Aryee & Tan, 1992; Colarelli & Bishop, 1990).

2.1.2 Dimensi *Career Commitment*

Career commitment memiliki tiga dimensi utama (Carson & Bedeian, 1994; Ingarianti, Fajrianti, & Purwono, 2019), yaitu:

1. *Career Planning*

Perencanaan karir mencakup proses ketika individu menentukan kebutuhan perkembangan karir dan menetapkan tujuan karirnya. Dimensi ini dapat dikembangkan melalui konseling karir dengan mencocokkan tujuan individu dengan kesempatan dalam suatu organisasi. Individu dapat mengidentifikasi

tujuan karirnya secara spesifik dan membuat perencanaan untuk meraih tujuan tersebut.

2. *Career Identity*

Identitas karir menggambarkan hubungan emosional individu dengan karir yang dipilihnya. Dimensi ini tampak pada individu yang terlibat dalam suatu pekerjaan yang telah dipilih dan dijalani. Karir yang telah dipilih kemudian menjadi bagian dari identitas individu.

3. *Career Resilience*

Resiliensi karir mengukur sejauh mana individu tetap tekun dalam mencapai tujuan karir. Resiliensi karir dapat digambarkan sebagai resistansi individu agar tidak menyerah walaupun dalam lingkungan yang kurang optimal. Individu dengan resiliensi karir yang tinggi akan menunjukkan stabilitas dalam pilihan karir yang telah ditetapkan.

2.1.3 Faktor yang Memengaruhi *Career Commitment*

Career commitment dapat dipengaruhi oleh *personal characteristics* dan *situational characteristics*. *Personal characteristics* yang berkorelasi dengan *career commitment*, antara lain *age*, *internal locus of control*, dan *socialization experiences*. Sementara itu, *situational characteristics* yang berkorelasi dengan *career commitment* adalah *having a mentor* (Colarelli & Bishop, 1990).

a. *Personal Characteristics*

- *Age*

Seiring bertambahnya usia, individu menjadi semakin fokus pada orientasi karir dan pekerjaan yang stabil. Individu juga semakin menginvestasikan diri dalam karir mereka. Semakin banyak waktu, energi, atau sumber daya lainnya yang diinvestasikan individu dalam karirnya, maka

semakin besar komitmen individu terhadap karirnya. Kemudian, seiring bertambahnya usia individu dalam perjalanan karir, individu cenderung akan menutup pilihan karir yang lainnya dan menetap pada satu bidang karir yang telah dipilih.

- *Internal Locus of Control*

Rasa tanggung jawab pribadi sangat membantu individu dalam mengembangkan dan mencapai tujuan karir. Individu dengan *internal locus of control* cenderung menentukan arah hidup sendiri, bukan dari faktor eksternal seperti individu dengan *external locus of control* yang melihat faktor lain. *Internal locus of control* lebih menunjang efektivitas karir yang lebih besar dibandingkan *external locus of control*. *Internal locus of control* juga berhubungan positif dengan pendapatan, kemajuan karir, dan pencapaian pekerjaan yang lebih baik. Hal tersebut kemudian menjadikan *locus of control* berkorelasi positif dengan komitmen karir.

- *Socialization Experiences – years of education*

Pengalaman sosialisasi penting dalam mengembangkan dan mempertahankan komitmen karir karena dapat membentuk identitas, tujuan, dan *values* dari karir individu. Pengalaman sosialisasi dapat membuat individu tetap berlabuh pada pilihan karir, meskipun terdapat peluang untuk beralih. Pengalaman sosialisasi yang dimaksud dalam hal ini adalah *years of education*. Pelatihan yang diperpanjang di institusi pendidikan tinggi dan pendidikan di luar sekolah formal merupakan bentuk umum dari sosialisasi pekerjaan. Selain berfungsi untuk mengajarkan pengetahuan dan keterampilan, pendidikan juga mentransmisikan nilai dan bentuk identitas pekerjaan.

b. *Situational Characteristics*

- *Having a Mentor*

Memiliki seorang mentor merupakan salah satu penentu penting dalam komitmen karir individu karena mentor dapat meningkatkan pengembangan karir dan psikososial individu. Mentor dapat memajukan karir individu melalui sponsor, pembinaan, perlindungan, pemaparan, dan pemberian tugas yang menantang. Mentor pun dapat meningkatkan perkembangan psikososial individu melalui peran *modelling*, konseling, dukungan psikologis, dan persahabatan. Fungsi pendampingan yang diperoleh dari *having a mentor* dapat meningkatkan komitmen karir dengan pengarahan diri sendiri, keterlibatan karir, kesuksesan karir, dan sikap positif terhadap karir. Mentor yang berusia 8–15 tahun lebih tua daripada individu juga dapat memperlihatkan contoh penghargaan yang dapat diperoleh jika individu bertahan pada bidang karir yang dipilihnya.

Selain faktor-faktor di atas, hasil *literature review* yang dilakukan oleh Ingrianti (2017) juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor internal dan eksternal yang berpengaruh terhadap *career commitment* karyawan. Faktor internal terdiri dari komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja, nilai kerja, pengalaman kerja, kepribadian, dan *self-efficacy*. Sementara itu, faktor eksternal terdiri dari situasi kerja yang meliputi kondisi kerja, persepsi pensiun, persepsi terhadap ancaman dalam bekerja, dorongan yang ditawarkan organisasi (*offered inducements*), kontribusi yang diharapkan organisasi (*expected contributions*), peluang promosi, dan *reward*.

2.2 Psychological Capital

2.2.1 Definisi Psychological Capital

Psychological capital atau *PsyCap* adalah keadaan perkembangan psikologis positif individu yang dicirikan dengan kepercayaan diri (*self-efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang, membuat atribusi positif (*optimism*) tentang kesuksesan di masa sekarang dan masa depan, kegigihan dalam mencapai tujuan dan bila perlu mengarahkan jalan (*hope*) agar berhasil menuju pencapaian tujuan, serta kemampuan bertahan dan bangkit kembali saat dirudung masalah dan kesulitan (*resiliency*) untuk mencapai keberhasilan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Aspek-aspek dalam *PsyCap* biasa disebut dengan singkatan HERO (*hope, efficacy, resilience, dan optimism*).

PsyCap merupakan pengembangan dari psikologi positif yang dirancang khusus berdasarkan *positive organizational behavior* (POB). *PsyCap* mengintegrasikan empat *psychological resource* positif HERO yang sesuai dengan kriteria inklusi POB. *PsyCap* dan POB juga memiliki kesamaan dalam hal penilaian positif terhadap keadaan dan kemungkinan sukses berdasarkan usaha yang termotivasi dan disertai dengan ketekunan. Individu yang optimistis akan memandang tinggi terhadap peluang keberhasilan; individu yang percaya diri dengan sengaja akan memilih tujuan yang menantang dan termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut; harapan akan mendorong individu untuk mengejar berbagai alternatif pilihan menuju pencapaian tujuan; ketahanan akan memungkinkan pemulihan individu dari kegagalan dan kemunduran. HERO *resources* ini akan membantu individu dalam mempertahankan *sense of control*

dan intensionalitas yang terlinternasilasi dalam tujuan yang sedang dikejar dan ingin dicapai (Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

PsyCap berbeda dengan pendekatan *human capital* yang menekankan “*what you know*” (termasuk *knowledge, skills, abilities, experience*) dan *social capital* yang menekankan “*whom you know*” (termasuk *network of relationship*) yang digunakan dalam pengembangan *human resources*. *PsyCap* lebih menekankan “*who you are*” dan “*who you are capable of becoming*”. Konsep *PsyCap* menawarkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif untuk memahami dan memanfaatkan *human assets* dalam lingkup organisasi. *PsyCap* memberikan arah pada peningkatan *human capital* dan *social capital*, serta menyebabkan adanya integrasi antara *human capital*, *social capital*, dan *psychological capital* yang merupakan pusat pengaktualisasian potensi individu dalam lingkungan kerja saat ini (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007; Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

2.2.2 Aspek-aspek *Psychological Capital*

PsyCap adalah konstruk positif yang terdiri dari empat aspek (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007), yaitu:

1. *Hope*

Hope didefinisikan sebagai keadaan motivasi positif yang didasarkan pada pengertian yang diturunkan dari *agency* dan *pathways* (Snyder dkk. dalam Luthans, Luthans, & Luthans, 2004). *Agency* merupakan tekad atau kemauan untuk mengejar tujuan, sedangkan *pathways* merupakan kemampuan untuk menghasilkan jalur alternatif untuk mencapai tujuan ketika menghadapi rintangan dalam mencapai tujuan (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *Hope* dapat memberi sumber daya positif kepada individu dalam situasi kerja yang penuh tekanan.

Selain berkorelasi negatif dengan kecemasan, *hope* juga dapat melindungi individu dari persepsi kerentanan serta situasi tidak terkendali dan tidak dapat diprediksi. *Hope* dapat membantu individu dalam mengatasi hambatan, menghadapi rintangan, dan mencegah terjadinya stres (Avey, Luthans, & Jensen 2009).

2. *Self-Efficacy*

Efficacy didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil dalam melaksanakan tugas (Stajkovic & Luthans dalam Luthans & Youssef-Morgan, 2017). *Efficacy* memengaruhi bagaimana individu merasakan dan menginterpretasi peristiwa. Individu dengan *self-efficacy* yang rendah mudah percaya bahwa upaya yang dilakukan untuk mengatasi tantangan yang sulit adalah sia-sia, sehingga lebih cenderung mengalami gejala stres negatif, sedangkan individu dengan *self-efficacy* yang tinggi cenderung menganggap tantangan dapat diatasi dengan kompetensi dan upaya yang memadai (Avey, Luthans, & Jensen 2009). Terdapat empat pendekatan yang dapat menunjang pengembangan *efficacy*, yaitu penguasaan atau pengalaman sukses, pembelajaran atau pemodelan dari orang lain yang relevan, persuasi sosial dan umpan balik positif, serta gairah fisiologis dan psikologis (Bandura dalam Luthans & Youssef-Morgan, 2017).

3. *Resilience*

Resilience didefinisikan sebagai kemampuan untuk pulih atau bangkit kembali dari kesulitan, konflik, atau kegagalan. *Resilience* meliputi proses adaptasi positif untuk mengatasi kesulitan atau faktor resiko dengan memanfaatkan aset pribadi, sosial, atau psikologis (Luthans & Youssef-Morgan,

2017). Menurut Coutu (dalam Luthans, Luthans, & Luthans, 2004), individu yang *resilient* memiliki karakteristik penerimaan yang teguh terhadap realitas, keyakinan yang mendalam bahwa hidup itu bermakna, serta kemampuan untuk berimprovisasi dan beradaptasi dengan perubahan yang signifikan. *Resilience* diperlukan untuk membantu individu pulih dari keterpurukan atau kemunduran pribadi. *Resilience* pun menjadi faktor kunci yang menentukan bagaimana individu merespons dalam lingkungan yang penuh tekanan yang dapat menimbulkan stres dan berujung pada *turnover* (Avey, Luthans, & Jensen 2009). Dalam konsep *PsyCap*, *resilience* tidak hanya mencakup bagaimana individu dapat bangkit kembali dari kegagalan, tetapi juga bagaimana individu menantang dirinya pada setiap peristiwa yang positif hingga bahkan melampaui titik normal atau *equilibrium* (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

4. *Optimism*

Optimism didefinisikan sebagai konstruksi kognitif tentang harapan mengenai masa depan dan berhubungan dengan motivasi individu dalam mengerahkan usaha untuk mencapai kesuksesan (Carver & Scheier, 2014). Carver dkk. (dalam Luthans & Youssef-Morgan, 2017) menggambarkan *optimism* sebagai pandangan positif yang dapat menghasilkan ekspektasi positif. Dengan kata lain, optimis merupakan individu yang mengharapkan hal-hal baik terjadi (Luthans & Youssef-Morgan, 2017) dan menganggap kejadian buruk hanya bersifat sementara (Luthans, Luthans, & Luthans, 2004).

Dalam konteks *PsyCap*, *optimism* tidak hanya mengenai tendensi individu dalam memprediksi dan memandang secara positif peristiwa yang akan terjadi, tetapi juga mengenai alasan dan atribusi yang digunakan dalam menjelaskan mengapa peristiwa tersebut terjadi. Individu yang optimistis akan menghargai

setiap peristiwa positif dalam hidupnya dan memandang bahwa penyebab terjadinya suatu peristiwa yang diinginkan berada pada kekuasaan dan kendali diri mereka. *Optimism* memungkinkan individu secara positif melihat dan menginternalisasi setiap aspek baik dari kehidupan mereka, baik di masa lalu, masa sekarang, maupun masa depan (Luthans, Youssef-Morgan, & Avolio, 2015).

2.3 Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Career Commitment*

Penelitian ini dilakukan untuk melihat kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment*. *PsyCap* diturunkan dari teori dan riset psikologi positif yang diterapkan di tempat kerja (Singhal & Rastogi, 2018). *PsyCap* didefinisikan sebagai keadaan psikologis positif individu yang ditandai dengan kemampuan menetapkan tujuan dan ketekunan dalam mencapai tujuan (*hope*), kepercayaan diri untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*), kemampuan untuk bertahan dan bangkit kembali saat menghadapi kesulitan (*resilience*), serta kemampuan membuat atribusi positif tentang keberhasilan di masa sekarang dan masa depan (*optimism*) (Youssef & Luthans, 2007). Sementara itu, *career commitment* didefinisikan sebagai sikap individu terhadap pekerjaan atau bidang karir yang digelutinya, termasuk kemauan dan antusiasme mereka untuk bekerja dalam kapasitas tertentu (Blau dalam Singhal & Rastogi, 2018).

Hubungan antara *PsyCap* dan *career commitment* dapat dijelaskan menggunakan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Edward Deci dan Richard Ryan. *Self-Determination Theory* (SDT) merupakan teori yang menjelaskan bahwa setiap individu memiliki kecenderungan pertumbuhan dan kebutuhan psikologis bawaan untuk menjadi produktif dan membangun perasaan

yang ditingkatkan dan dikonsolidasi oleh diri sendiri. SDT menitikberatkan pentingnya motivasi intrinsik dibandingkan ekstrinsik pada individu, dalam hal ini sejauh mana individu memotivasi diri sendiri untuk menentukan nasib sendiri dalam banyak pilihan tanpa adanya pengaruh dan gangguan eksternal (Hamzah, 2019; Librarian, 2023).

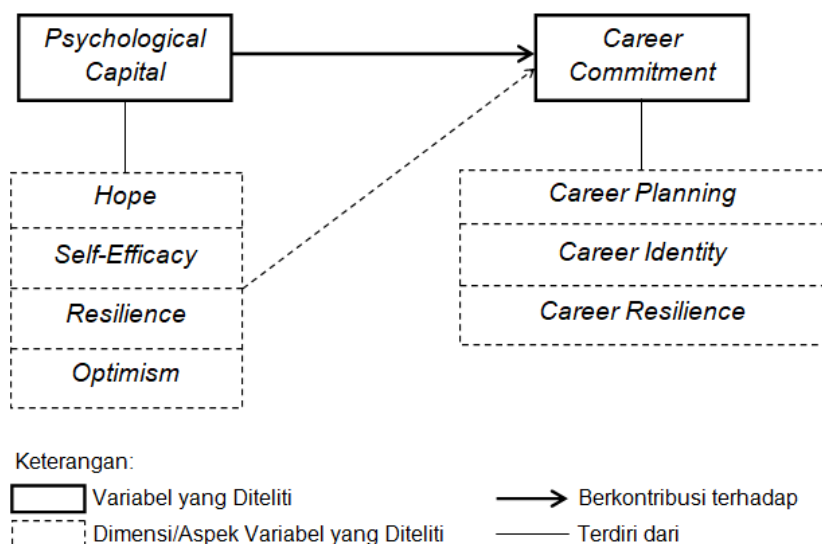
Ryan dan Deci (2000) menjelaskan bahwa terdapat tiga kebutuhan psikologis dasar yang memotivasi perilaku individu yang diprakarsai sendiri, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. Pilihan secara sukarela dan aktivitas intrinsik yang memuaskan mengarah pada *autonomy*; puncak kesuksesan dari tugas yang sulit dengan menampilkan bakat dan kemampuan mengarah pada pemenuhan kebutuhan *competence*; dekat dengan orang yang dicintai dan memiliki percakapan yang bertujuan membantu mencapai perasaan *relatedness*. SDT berpendapat bahwa pencapaian tiga kebutuhan psikologis tersebut mengarah pada kebahagiaan dan kesejahteraan individu (Singhal & Rastogi, 2018). Ketika ketiga kebutuhan tersebut terpenuhi atau terpuaskan, maka individu akan mengalami peningkatan motivasi diri dan kesejahteraan mental, sebaliknya ketika tidak terpenuhi, maka akan menyebabkan berkurangnya motivasi dan kesejahteraan individu (Ryan & Deci, 2000).

Dengan menggunakan SDT, *PsyCap* disimpulkan dapat memprediksi *career commitment* karyawan. *PsyCap* yang mencakup *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism* akan mengarahkan diri karyawan dalam pemenuhan kebutuhan *autonomy*, *competence*, dan *relatedness* yang kemudian akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap karirnya (Singhal & Rastogi, 2018). Ketika karyawan memiliki harapan (*hope*), maka mereka akan mengambil tugas yang

lebih menantang dan berusaha untuk berhasil dalam menyelesaikan tugas tersebut (Singhal & Rastogi, 2018).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ballout (2009), ditemukan bahwa *career commitment* dapat memprediksi kesuksesan karir untuk karyawan dengan persepsi emosi dan kecerdasan emosional sedang hingga tinggi. Beberapa model kecerdasan emosional dalam hal ini, termasuk *resilience*, *self-efficacy*, dan integritas diri. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Niu (2010) juga mendukung bahwa salah satu komponen *PsyCap*, yakni *self-efficacy*, dapat memprediksi *career commitment* karyawan. Dalam melakukan tugas atau pekerjaan, individu terlebih dahulu melakukan proses kognitif dan mempertimbangkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan tersebut. Individu dengan *self-efficacy* yang tinggi akan memiliki lebih banyak kemauan untuk terus mengembangkan keterampilan dan tetap bertahan dalam karir mereka, meskipun menghadapi rintangan. Sebaliknya, karyawan dengan *PsyCap* yang rendah dapat meninggalkan karir mereka jika menghadapi tantangan dalam pekerjaannya (dkk., 2021).

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, fokus penelitian ini berada pada kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment*. Penelitian ini berlandaskan hasil penelitian-penelitian sebelumnya mengenai hubungan antara *PsyCap* dengan *career commitment* yang menunjukkan bahwa untuk meningkatkan *career commitment*, karyawan perlu memiliki *PsyCap* yang baik. Karyawan perlu mengembangkan *PsyCap*-nya untuk meningkatkan komitmen karyawan terhadap karirnya dan mendorong keberhasilan atau kesuksesan karir karyawan. Dari kerangka konseptual di atas, dapat dilihat bahwa terdapat empat aspek *PsyCap* yang dapat berkontribusi terhadap *career commitment* yang terdiri dari *career planning*, *career identity*, dan *career resilience*, yakni aspek *hope*, *self-efficacy*, *resilience*, dan *optimism*.

PsyCap dapat menunjang peningkatan dalam diri individu, termasuk peningkatan proses motivasional internal yang secara efektif dapat meningkatkan *career commitment* individu. *PsyCap* yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk memiliki sifat proaktif, serta meningkatkan perasaan dan perilaku positif karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Hal tersebut kemudian dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan yang ditunjukkan dengan kepercayaan diri dan hasil kinerja yang lebih baik, serta dapat menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari karir yang digeluti. Dengan demikian, komitmen karyawan akan meningkat untuk bertahan pada bidang karir yang dijalani dalam jangka waktu yang panjang. Berdasarkan penjelasan di atas, penelitian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi *PsyCap* yang terdiri dari empat aspek tersebut terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar.

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teoritis yang telah dijelaskan sebelumnya beserta penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung, berikut hipotesis dari penelitian ini.

H₀ : Tidak terdapat kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar

H₁ : Terdapat kontribusi *PsyCap* terhadap *career commitment* karyawan milenial di Kota Makassar