

**STUDI DESKRIPTIF *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA
GENERASI Z DI DUNIA KERJA**

SKRIPSI



Oleh:

Fidelia Anabel

NRP. 7103020020

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDALA
SURABAYA**

2024

**STUDI DESKRIPTIF *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA
GENERASI Z DI DUNIA KERJA**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Psikologi



OLEH:

Fidelia Anabel

NRP. 7103020020

**Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala
Surabaya
2024**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini, saya:

Nama : Fidelia Anabel

NRP : 7103020020

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul:

STUDI DESKRIPTIF *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA GENERASI Z DI DUNIA KERJA

Benar-benar merupakan karya saya sendiri tanpa ada rekayasa dari pihak manapun. Apabila dikemudian hari ditemukan bukti bahwa skripsi saya ini merupakan hasil plagiat atau hasil manipulasi data, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan kelulusan dan pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh. Serta memohon maaf kepada pihak terkait. Demikian surat pernyataan yang saya buat, dan dinyatakan dengan sesungguhnya penuh kesadaran dalam membuatnya.

Surabaya, 6 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Fidelia Anabel

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**STUDI DESKRIPTIF *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA GENERASI Z
DI DUNIA KERJA**

Oleh:

Fidelia Anabel

NRP 7103020020

Telah dibaca, disetujui dan diterima untuk diajukan ke tim penguji skripsi

Pembimbing : Dr. Desak Nyoman Arista R.D., M.Psi., Psikolog

NIDN : 0726108203

E-mail : desakdewi@ukwms.ac.id

Surabaya, 6 Mei 2024



(Dr. Desak Nyoman Arista R.D.)
M.Psi., Psikolog

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya sebagai mahasiswa Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya:

Nama : Fidelia Anabel

NRP : 7103020020

Menyetujui skripsi/karya ilmiah saya dengan judul:

STUDI DESKRIPTIF *PSYCHOLOGICAL CAPITAL* PADA GENERASI Z DI DUNIA KERJA

Untuk dipublikasikan/ditampilkan di internet atau media lain (*Digital Library* Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya) untuk kepentingan akademik sebatas sesuai dengan Undang-Undang Hak Cipta. Demikian pernyataan persetujuan publikasi karya ilmiah ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 6 Mei 2024

Yang membuat pernyataan,



Fidelia Anabel

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "STUDI DESKRIPTIF *PSYCHOLOGICAL CAPITAL*
PADA GENERASI Z DI DUNIA KERJA" oleh Fidelia Anabel (7103020020)
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya
dan diterima untuk memenuhi sebagian dari persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Pada tanggal 14 Mei 2024



Dewan Penguji:

1. Ketua : Andhika Alexander Repi, M.Psi., Psikolog
 2. Sekretaris : Sylvia K. Ngonde, M.Si.
 3. Anggota : Made D. Rama A., M.Psi., Psikolog
 4. Anggota : Dr. Desak Nyoman Arista R.D, M.Psi., Psikolog
- NIDN : 0726108203

HALAMAN PERSEMBAHAN

Penelitian ini dipersembahkan kepada:

Tuhan Yesus

Keluarga

Teman-teman yang selalu mendukung saya

Dosen Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya

HALAMAN MOTTO

“Gapai cita-citamu setinggi langit walaupun tidak semudah membalikkan telapak tangan.”

UNGKAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan tepat waktu. Banyak pihak telah membantu peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir ini baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak, antara lain:

1. Tuhan Yesus dan Bunda Maria yang selalu menyertai, menolong, memberikan yang terbaik, dan memberkati saya di setiap waktu.
2. Keluarga saya memberikan semangat agar dapat menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.
3. Terima Kasih Mama saya dan Koko saya yang telah memberikan souvenir.
4. Ibu Agnes Maria Sumargi, Ph.D., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi, yang telah membantu untuk menjadi *judges* alat ukur *psychological capital*.
5. Ibu Desak Nyoman ARD, M.Psi., Psikolog yang telah membimbing dalam pengerjaan skripsi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi tepat waktu.
6. Bapak Andhika Alexander Repi, M.Psi selaku ketua penguji skripsi saya, karena telah memberikan saran dan arahan dalam penelitian ini sehingga hasil penelitian ini menjadi lebih baik.
7. Bapak Made D. Rama A., M.Psi selaku anggota penguji skripsi saya dan kepala Program Studi Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya, karena telah membantu dan memberikan masukan, waktu, dan arahan dalam memperbaiki penelitian sehingga hasil penelitian ini menjadi lebih baik.
8. Ibu Florentine Yuni Apsari, S.Psi., M.Si., Psikolog yang telah membantu untuk menjadi *judges* alat ukur *psychological capital*.
9. Ibu Eli Prasetyo, M.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan dan telah mendampingi peneliti selama berkuliah di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

10. *Staff* Tata Usaha Fakultas Psikologi yang telah membantu segala administrasi selama peneliti berkuliah.
11. Teman saya Theresia DPH telah memberikan dukungan, motivasi, arahan, bercanda, memberikan informasi terkait skripsi, souvenir dan selama berkuliah.
12. Teman saya Isabela Liman, Cindy Amelia, Billie Nathania yang telah memberikan dukungan, arahan, memberikan informasi terkait skripsi sehingga saya menjadi lebih mengerti dengan penelitian saya.
13. Teman-teman saya yang lainnya telah membantu saya dalam memberikan dukungan yang membuat peneliti terus bersemangat dalam mengerjakan skripsi.
14. Responden yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner skripsi ini sehingga penelitian ini dapat berjalan dan selesai tepat waktu.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Sampul Dalam	ii
Surat Pernyataan	iii
Halaman Persetujuan	iv
Surat Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah	v
Halaman Pengesahan	vi
Halaman Persembahan	vii
Halaman Motto	viii
Ungkapan Terima Kasih	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xiv
Daftar Lampiran	xvi
Abstrak	xvii
<i>Abstract</i>	xviii
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Batasan Masalah	10
1.3. Rumusan Masalah	10
1.4. Tujuan Penelitian	10
1.5. Manfaat Penelitian	10
1.5.1. Manfaat Teoritis	10
1.5.2. Manfaat Praktis	10
BAB II. LANDASAN TEORI	12
2.1. Landasan Teori <i>Psychological Capital</i>	12
2.1.1. Definisi <i>Psychological Capital</i>	12
2.1.2. Aspek-Aspek <i>Psychological Capital</i>	13
2.1.3. Faktor-Faktor <i>Psychological Capital</i>	14
2.2. Landasan Generasi Z	15
2.2.1. Pengertian Generasi Z	15

2.2.2. Generasi Z di Dunia Kerja	15
2.3. <i>Psychological Capital</i> pada Generasi Z di Dunia Kerja	16
BAB III. METODE PENELITIAN	18
3.1. Identifikasi Variabel Penelitian	18
3.2. Definisi Operasional Variabel Penelitian	18
3.3. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	18
3.3.1. Populasi	18
3.3.2. Teknik Pengambilan Sampel	19
3.4. Metode Pengumpulan Data	19
3.5. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	20
3.5.1. Validitas Alat Ukur	20
3.5.2. Reliabilitas Alat Ukur	21
3.6. Teknik Analisis Data	21
3.7. Etika Penelitian	22
BAB IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	23
4.1. Orientasi Kancan Penelitian	23
4.2. Persiapan Pengambilan Data	24
4.2.1. Perizinan Peminjaman Alat Ukur	24
4.2.2. Persiapan Alat Ukur	24
4.2.3. Penyusunan Kuesioner yang Dilakukan Melalui <i>Google Form</i>	26
4.3. Pelaksanaan Penelitian	26
4.4. Hasil Penelitian	27
4.4.1. Hasil Uji Validitas	27
4.4.2. Hasil Uji Reliabilitas	28
4.4.3. Deskripsi Identitas Subjek Penelitian	28
4.4.4. Hasil Analisis Data	32
BAB V. PENUTUP	51
5.1. Bahasan	51
5.2. Kesimpulan	55
5.3. Saran	56

Daftar Pustaka	58
Lampiran	61

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Skala Likert <i>Psychological Capital</i>	20
Tabel 3.2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Psychological Capital</i>	20
Tabel 4.1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Subjek	28
Tabel 4.2. Distribusi Frekuensi Usia Subjek	29
Tabel 4.3. Distribusi Frekuensi Lama Bekerja pada <i>Staff</i> Karyawan	29
Tabel 4.4. Distribusi Frekuensi Bidang Pekerjaan pada <i>Staff</i> Karyawan	30
Tabel 4.5. Distribusi Frekuensi Divisi pada <i>Staff</i> Karyawan	31
Tabel 4.6. Membuat Kategorisasi Sebatas Nilai	33
Tabel 4.7. Kategorisasi <i>Psychological Capital</i>	34
Tabel 4.8. Kategorisasi Aspek <i>Self-Efficacy</i>	34
Tabel 4.9. Kategorisasi Aspek <i>Hope</i>	35
Tabel 4.10. Kategorisasi Aspek <i>Resiliency</i>	35
Tabel 4.11. Kategorisasi Aspek <i>Optimism</i>	36
Tabel 4.12. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Laki-Laki	36
Tabel 4.13. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perempuan	37
Tabel 4.14. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada < 5 Tahun Lama Bekerja	37
Tabel 4.15. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada > 5 Tahun Lama Bekerja	38
Tabel 4.16. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perusahaan	38
Tabel 4.17. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Ekonomi	39
Tabel 4.18. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada F&B	39
Tabel 4.19. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Farmasi	40
Tabel 4.20. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Kesehatan	40
Tabel 4.21. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Logistik	41
Tabel 4.22. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada <i>Property</i>	41
Tabel 4.23. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Kimia	41
Tabel 4.24. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Manufaktur	42
Tabel 4.25. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perbankan	42

Tabel 4.26. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perhotelan	42
Tabel 4.27. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perusahaan Jasa	43
Tabel 4.28. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perusahaan Konsultan	43
Tabel 4.29. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Arsitektur Teknik	44
Tabel 4.30. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Koperasi	44
Tabel 4.31. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perpustakaan	44
Tabel 4.32. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Asuransi	45
Tabel 4.33. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada <i>Furniture</i>	45
Tabel 4.34. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Otomotif	45
Tabel 4.35. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Perdagangan	46
Tabel 4.36. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Tambang	46
Tabel 4.37. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Teknologi	46
Tabel 4.38. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada <i>Marketing</i>	47
Tabel 4.39. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada <i>General</i> <i>Affair</i>	47
Tabel 4.40. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada <i>Production</i>	48
Tabel 4.41. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada <i>Accounting</i>	48
Tabel 4.42. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada IT	49
Tabel 4.43. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada SDM	49
Tabel 4.44. Distribusi Frekuensi <i>Psychological Capital</i> pada Tata Usaha	49

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Lampiran Skala <i>Psychological Capital</i> , Data Demografi	61
Lampiran B. Uji Reliabilitas, Validitas Skala <i>Psychological Capital</i>	62
Lampiran C. <i>Statistics</i> , Distribusi Frekuensi, Kategori Total	64
Lampiran D. Perizinan Alat Ukur <i>Psychological Capital</i>	68
Lampiran E. Kuesioner <i>Online</i>	69

Fidelia Anabel (2024). “Studi Deskriptif *Psychological Capital* pada Generasi Z di Dunia Kerja”. **Skripsi Sarjana Strata 1**. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya.

ABSTRAK

Generasi Z merupakan generasi yang baru memulai karir sehingga perilaku generasi ini dalam dunia kerja belum mendapat perhatian, ekspektasi yang diharapkan dari karyawan generasi Z. Kehadiran generasi Z di berbagai perusahaan menjadi tantangan dalam persoalan psikologis kesiapan masuk dunia kerja bagi pemilik usaha beserta jajaran manajemen lain, khususnya departemen sumber daya manusia untuk mengelola potensi dan pemberian tanggung jawab yang tepat, sesuai dengan karakter yang dimiliki. Masalah yang dialami oleh generasi Z di lingkungan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh perkembangan era dan tuntutan pekerjaan yang ada, namun juga dipengaruhi oleh aspek psikologis yang membentuk karakternya. Salah satu aspek psikologis yang berpengaruh pada karyawan generasi Z yaitu konsep *positive organizational behavior* yang mengarah pada kekuatan dan kapasitas psikologis sumber daya manusia yang dapat diukur, dioptimalkan, dan dikelola, dan dikelola untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja yang dipahami dengan istilah *psychological capital* atau modal psikologis. *Psychological capital* merupakan salah satu modal psikologis yang berpengaruh besar bagi keberhasilan tiap-tiap pekerja. Penelitian ini dalam pengumpulan data menggunakan kuisioner. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *psychological capital* yaitu *self-efficacy*, *hope*, *resiliency*, dan *optimism*. Subjek berjumlah 152 karyawan (*staff*) yang tersebar di seluruh perusahaan yang ada di Surabaya. Hasil kategorisasi yang dilakukan peneliti, ditemukan bahwa mayoritas *psychological capital* generasi Z berada di kategori rendah (48%). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa *psychological capital* tergolong rendah di mana karyawan mengalami ketidakpercayaan diri dalam menghadapi tantangan perubahan, motivasi diri yang rendah, tidak memiliki target, tidak mampu mengembangkan kemampuan, tidak bersemangat dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditetapkan, mudah menyerah ketika menghadapi kesulitan atau kegagalan, tidak memiliki kemauan untuk berusaha melebihi dari target yang telah ditetapkan dan tidak dapat membuat atribusi positif sebagai antisipasi hal-hal buruk dalam perubahan.

Kata kunci: *psychological capital*, generasi Z, dunia kerja

Fidelia Anabel (2024). “*Descriptive Study of Psychological Capital in Generation Z in the World of Work*”. **Bachelor Thesis**. Faculty of Psychology, Widya Mandala Surabaya Catholic University.

ABSTRACT

Generation Z is a generation that has just started its career, so the behavior of this generation in the world of work has not yet received attention, the expectations expected from generation Z employees. The presence of generation Z in various companies is a challenge in terms of psychological issues of readiness to enter the world of work for business owners and other management levels. especially the human resources department to manage potential and assign appropriate responsibilities, according to their character. The problems experienced by generation Z in the work environment are not only influenced by developments in the era and existing job demands, but are also influenced by the psychological aspects that shape their character. One of the psychological aspects that influences generation Z employees is the concept of positive organizational behavior which leads to the psychological strength and capacity of human resources that can be measured, optimized and managed, and managed to improve performance in the workplace which is understood by the term psychological capital. psychological. Psychological capital is a type of psychological capital that has a big influence on the success of each worker. This research uses a questionnaire to collect data. The measuring instrument used in this research is the psychological capital scale, namely self-efficacy, hope, resilience and optimism. The subjects numbered 152 employees (staff) spread across all companies in Surabaya. The results of the categorization carried out by researchers found that the majority of generation Z's psychological capital was in the low category (48%). Thus, it can be said that psychological capital is relatively low where employees experience lack of self-confidence in facing the challenges of change, low self-motivation, do not have targets, are unable to develop abilities, are not enthusiastic about achieving predetermined work goals, give up easily when facing difficulties or failure, not having the will to try to exceed the targets that have been set and not being able to make positive attributions in anticipation of bad things in change.

Keywords: *psychological capital, generation Z, world of work*