

Pengaruh Modal Psikologis dan Kepuasan kerja terhadap *Work engagement* pada karyawan generasi z di kota Bandung

Vania Amelia¹, Nidya Dudija²

¹ Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
vaniamelia@student.telkomuniversity.ac.id,

² Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia
Nidyadudija@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Indonesia saat ini mengalami masa bonus demografi dan akan mencapai periode puncak yang diperkirakan akan terjadi antara tahun 2020-2035, Sumber Daya Manusia (SDM) dinilai sangat penting, khususnya generasi Z merupakan generasi paling mendominasi saat ini, dan diperkirakan menjadi generasi utama yang akan memenuhi angka produktif. Saat ini nilai *work engagement* di Indonesia cukup rendah (25%). Perusahaan harus memperhatikan kemampuan para karyawannya serta diharapkan mampu menggunakan berbagai strategi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kepuasan sehingga meningkatkan kinerja setiap anggota timnya. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh dari modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung. Aspek-aspek yang diteliti meliputi psikologi kapital, kepuasan kerja, dan keterikatan kerja karyawan generasi Z. kuesioner kepada 204 responden. Terdapat 40 butir pernyataan yang diolah menggunakan *SmartPLS4*. Teknik analisis deskriptif dan PLS SEM. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Teknik yang digunakan yaitu *non-probability sampling* dengan menyebarkan kuesioner kepada 204 responden. Terdapat 40 butir pernyataan yang diolah menggunakan *SmartPLS4*. Teknik analisis deskriptif dan PLS SEM. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh signifikan terhadap *work engagement*. Kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung. Berdasarkan hasil penelitian, saran kepada Perusahaan yaitu meningkatkan pengembangan *psychological capital* pada karyawan, melalui berbagai program seperti *workshop*, *coaching*, & *mentoring*. Saran untuk akademisi diharapkan mempertimbangkan variabel tambahan lebih luas agar hasil penelitian lebih komprehensif.

Kata Kunci: *Work Engagement*, *Psychological Capital*, Kepuasan kerja, Generasi Z.

I. PENDAHULUAN

Indonesia mengalami masa bonus demografi dan akan mengalami periode puncak yang diperkirakan akan terjadi antara tahun 2020 sampai dengan tahun 2035. Saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama yang memiliki peran penting dalam suatu perusahaan, pada era revolusi industri ini kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal finansial semata, melainkan dapat diukur oleh kualitas, kemampuan, dan dedikasi setiap individu-individu yang ada di dalamnya. SDM juga dapat disebut sebagai aset perusahaan yang sangat penting, karena tanpa keterlibatan dari mereka, aktivitas perusahaan tidak dapat dilakukan dengan maksimal. Kualitas dan keberlangsungan hidup perusahaan ditentukan oleh sikap dan perilaku personel (Angelina et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kemampuan serta diharapkan menggunakan berbagai strategi secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja setiap anggota timnya.

Salah satu faktor yang penting dalam mempertahankan tenaga kerja adalah meningkatkan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan. bahwa tingkat keterlibatan karyawan di Indonesia sebesar 25% karyawan yang merasa dirinya terlibat dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya, sebanyak 69% karyawan merasa tidak terlibat dengan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan bahwa banyaknya karyawan yang melakukan pekerjaan namun merasa tidak terhubung secara emosional dan mengakibatkan tidak adanya motivasi dan semangat kerja untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Gallup, 2023). Karyawan yang tidak terlibat biasanya merasa tidak puas dengan pekerjaan sehingga dengan rasa ketidakpuasan berikut berakibat munculnya perilaku yang dapat merugikan perusahaan. Maka dari itu, pentingnya *work engagement* pada karyawan di perusahaan agar dapat mendedikasikan dirinya kepada pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan akan meningkat juga loyalitas para karyawan terhadap perusahaan (Iswati & Mulyana, 2021). Berdasarkan survey tersebut, dapat disimpulkan, bahwa alasan utama mengapa banyak para pekerja, terutama generasi z yang *resign* dari pekerjaan atau para pekerja yang mengalami *disengaged* dari

pekerjaannya adalah karena ketidakpuasan terhadap gaji yang tidak sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang dimiliki para karyawan. Selain itu, terdapat factor- faktor yang mampu mempengaruhi tingkat *work engagement* pada karyawan yaitu berkaitan dengan rendahnya *psychological capital* dalam diri seseorang. *Psychological capital* yang dapat diartikan sebagai pengembangan kondisi psikologis yang positif pada diri seseorang mencakup kepercayaan diri, harapan, optimism, dan ketahanan diri (Dudija & Rahma, 2023). Merasa tertekan dan kesulitan dalam menyesuaikan diri juga menjadi indikator rendahnya *psychological capital* yang dapat membuat karyawan merasa *disengaged* atau tidak terlibat penuh dalam pekerjaan yang dijalankan (Zoomers Hukma & Mas Bakar, 2023). Maka dari itu, penting bagi suatu perusahaan agar mampu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang sehat dan positif sehingga mampu mendukung para karyawan. (Farooq et al., 2021). Berdasarkan fenomena yang terjadi, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Modal Psikologis dan kepuasan kerja terhadap *Work Engagement* pada Karyawan Generasi Z di Kota Bandung”

II. TINJAUAN LITERATUR

A. Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi yaitu ilmu yang mempelajari bagaimana perilaku individu dalam suatu kelompok dalam organisasi serta bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi memiliki peran yang penting untuk dapat mendorong setiap individu agar mempunyai perasaan tanggung jawab yang besar terhadap Perusahaan tempat mereka bekerja (Pratiwi & Dudija, 2024).

B. *Work Engagement*

Work Engagement merupakan fenomena yang dapat ditandai dengan adanya perilaku individu yang secara aktif terlibat atau melibatkan diri mereka secara penuh dengan tujuan untuk mencapai kepentingan terbaik organisasi di tempat mereka bekerja (Safariningsih et al., 2024). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work engagement* atau keterlibatan kerja adalah suatu kondisi di mana individu secara aktif, penuh komitmen, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya demi mencapai kepentingan terbaik organisasi. Dimensi utama yang dapat membangun *work engagement* pada karyawan meliputi semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), penyerapan (*absorption*) (Schaufeli et al., 2006)

C. Modal Psikologis

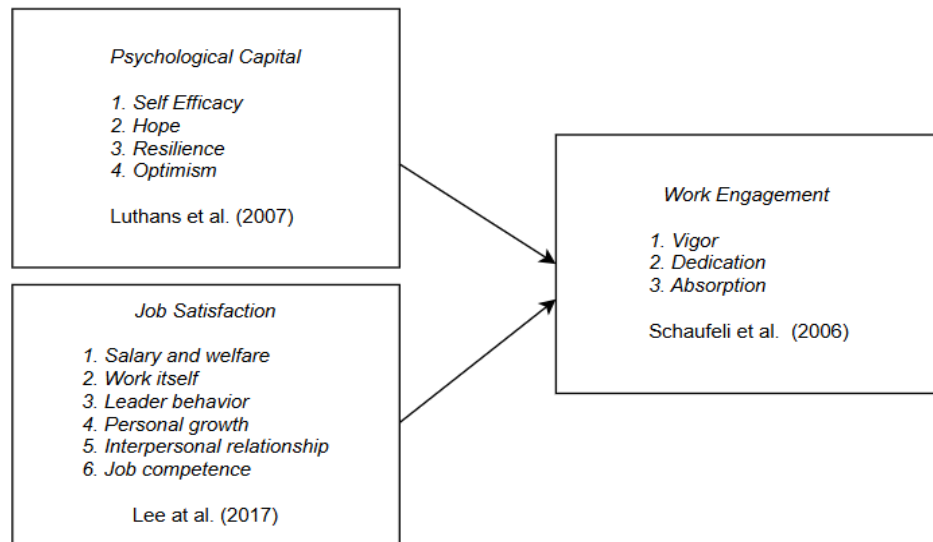
Psychological Capital atau modal psikologis adalah elemen penting yang membuat individu agar mampu mengaktualisasikan potensi yang dimiliki secara optimal, khususnya dalam menghadapi tantangan dan kesulitan yang dialaminya. *Psychological capital* memiliki 4 dimensi utama yaitu *self efficacy*, *hope*, *resilience*, dan *optimism* (Luthans & Youssef, 2007)

D. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan, baik itu positif ataupun negatif, puas atau tidak puas. Munculnya kepuasan kerja membuat para karyawan tetap efektif dalam mengerjakan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan (Badeni, 2017). Kepuasan kerja memiliki enam dimensi utama meliputi *salary and welfare*, *work it self*, *leader behavior*, *personal growth*, *interpersonal relationship*, dan *job competence* (Lee et al., 2017).

E. Kerangka Pemikiran

Mengacu pada teori yang diterapkan beserta penelitian terdahulu yang sudah ada, terbentuk kerangka pemikiran dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

H1: Modal Psikologis berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi z di Kota Bandung.

Hipotesis tersebut menyatakan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung. Sehingga, ketika individu memiliki tingkat *psychological capital* yang tinggi, maka cenderung mempunyai keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan diri yang dimilikinya, *psychological capital* yang tinggi mencakup *self efficacy*, *hope*, *resilience*, serta *optimism* yang dapat mendorong individu agar merasa lebih percaya diri dan mampu bertahan menghadapi segala tantangan dalam pekerjaan, merasa optimis, dan memiliki harapan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka untuk masa depan (Alkhraishi & Yesiltas, 2024).

Kondisi *Psychological Capital* yang tinggi ini mampu meningkatkan rasa keterlibatan karyawan dengan pekerjaannya sehingga tingkat *work engagement* akan meningkat. *Psychological capital* yang kuat juga dapat membantu individu agar dapat bertahan di tengah kesulitan dan fokus pada tujuan jangka panjang yang dimilikinya.

H2: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Work Engagement* pada karyawan generasi z di Kota Bandung.

Hipotesis ini menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung. Kepuasan kerja berhubungan langsung terhadap tingkat dalam pekerjaan karena kepuasan kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi serta keterlibatan karyawan. Ketika karyawan memiliki rasa puas dengan pekerjaannya, membuat mereka akan lebih cenderung merasa bersemangat dan termotivasi dalam melaksanakan tugas-tugas saat bekerja. Sehingga para karyawan biasanya terlihat lebih aktif dan terlibat dalam pekerjaan, berkontribusi penuh, sehingga meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Sehingga dapat meningkatkan komitmen para karyawan terhadap organisasi dan mendorong kontribusi yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama (Prawira et al., 2022).

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu metode kuantitatif. Objek penelitian yang digunakan yaitu karyawan generasi Z di Kota Bandung. Teknik yang digunakan yaitu menggunakan pengambilan sampel jenis *non-probability sampling* dengan menyebarkan item kuesioner kepada 204 responden sebagai *sample* dalam metode pengumpulan data. Terdapat 40 butir pernyataan yang akan diolah menggunakan SmartPLS 4. Teknik analisis data yang penulis gunakan yaitu deskriptif dan analisis *Partial Least Squares Struktural Equation Model* (PLS SEM).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement*. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung.

B. Operasional Variabel

Menurut Luthans et al. (2007) Variabel modal psikologis pada penelitian ini diukur menggunakan 4 dimensi, yaitu:

- a) *Self Efficacy*
- b) *Hope*
- c) *resilience*
- d) *Optimism*

Sedangkan kepuasan kerja diukur melalui 6 dimensi menurut Lee et al. (2017), yaitu sebagai berikut:

- a) *salary and welfare*
- b) *work itself*
- c) *Leader behavior*
- d) *Personal growth*
- e) *Interpersonal relationship*
- f) *Job Competence*

selain itu, *work engagement* memiliki 3 dimensi menurut Schaufeli et al. (2006), yaitu:

- a) *Vigor*
- b) *Dedication*
- c) *Absorption*

C. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan generasi Z di Kota Bandung. Pada penelitian ini tidak diketahui secara pasti jumlah dari populasi, maka dari itu rumus Hair digunakan dalam penelitian ini. Maka dapat disimpulkan bahwa minimal sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sebanyak 200 sampel.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah kondisi yang ditandai dengan kesamaan data yang terkumpul dengan data asli yang sesungguhnya terjadi pada objek yang sedang diteliti sehingga dapat mengukur sesuatu yang harusnya diukur. (Sugiyono, 2022). Uji validitas difungsikan dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah terdapat pernyataan yang harus dihilangkan atau tidak. Instrumen dinyatakan valid jika nilai *outers loading* > 0.7 yang artinya bahwa item-item tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Realibilitas

Uji Realibilitas yaitu cara untuk mengukur stabil dan konsistensi jawaban responden data menjawab suatu hal yang berkaitan dengan pertanyaan atau pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan telah disusun dalam suatu kuesioner, apabila *instrument* yang digunakan peneliti untuk mengukur objek, maka data yang dikeluarkan tetap sama (Sugiyono, 2022). Instrumen dinyatakan realibel jika nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* > 0,70.

3. Structural Equation Modelling (SEM)

Penelitian ini menggunakan *structural Equatinon Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dikarenakan ukuran sampel yang tidak terlalu besar dan juga agar sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengonfirmasikan teori dan menjelaskan apakah terdapat hubungan antara variabel modal psikologis (X1) dan kepuasanskerja (X2) terhadap *work engagement* (Y) pada karyawan Generasi Z di Kota Bandung.

4. Metode Partial Least Squares (PLS)

Penelitian ini menggunakan model reflektif yang meliputi evaluasi model pengukuran yaitu outer model dan evaluasi model struktural yaitu *inner model*. Skor dari setiap variabel yang diuji diperoleh dari estimasi bobot serta parameter outer model yang menghubungkan indikator dengan konstraknya dan inner model yang menghubungkan variabel laten.

5. Evaluasi Model

Evaluasi model dengan menggunakan SEM-PLS dilakukan karena jumlah data yang kecil dan sumber data yang terbatas. Pendekatan SEM-PLS juga dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap model yang akan diuji dengan memeriksa nilai

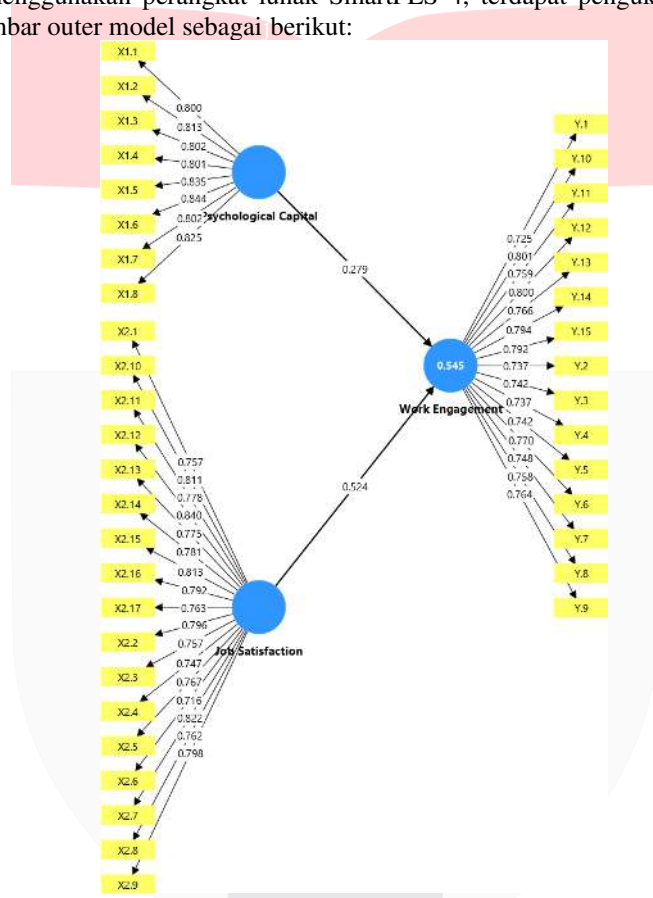
- 1. *Outer Model* meliputi *convergent validity*, *discriminant validity*, dan uji *reability*.
- 2. *Inner Model* meliputi nilai *r-squares* dan *f-squares*.
- 3. Uji Hipotesis

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. UjijPengukuran Model (Outer Model)

Hasil dari olah data menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4, terdapat pengukuran model yang hasil dari pengukurannya berupa gambar outer model sebagai berikut:



Gambar 2. Outer Model
Sumber: Data yang telah diolah (2025)

2. ConvergentValidity

Pengujian validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Adapun hasil pengujian validitas konvergen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen

Variabel	Item	Nilai Loading faktor	Nilai AVE	Hasil
Modal Psikologis	X1.1	0.800	0.665	Valid
	X1.2	0.813		Valid
	X1.3	0.802		Valid
	X1.4	0.801		Valid
	X1.5	0.835		Valid
	X1.6	0.844		Valid

	X1.7	0.802		Valid
	X1.8	0.825		Valid
Kepuasan kerja	X2.1	0.757	0.611	Valid
	X2.2	0.796		Valid
	X2.3	0.757		Valid
	X2.4	0.747		Valid
	X2.5	0.767		Valid
	X2.6	0.716		Valid
	X2.7	0.822		Valid
	X2.8	0.762		Valid
	X2.9	0.798		Valid
	X2.10	0.811		Valid
	X2.11	0.778		Valid
	X2.12	0.840		Valid
	X2.13	0.775		Valid
	X2.14	0.781		Valid
	X2.15	0.813		Valid
	X2.16	0.792		Valid
	X2.17	0.763		Valid
Work Engagement	Y.1	0.725	0.582	Valid
	Y.2	0.737		Valid
	Y.3	0.742		Valid
	Y.4	0.737		Valid
	Y.5	0.742		Valid
	Y.6	0.770		Valid
	Y.7	0.748		Valid
	Y.8	0.758		Valid
	Y.9	0.764		Valid
	Y.10	0.801		Valid
	Y.11	0.759		Valid
	Y.12	0.800		Valid
	Y.13	0.766		Valid
	Y.14	0.794		Valid
	Y.15	0.792		Valid

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

3. Uji Validitas Diskriminan

Hasil dari uji validitas diskriminan dapat dilihat dari uji *cross loading*, uji *fornell-larcker criterion*, dan uji *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Hasil dari pengujian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan *Cross Loading*

Indikator	Kepuasan kerja	Psychological Capital	Work Engagement
X1.1	0.495	0.800	0.428
X1.2	0.540	0.813	0.483
X1.3	0.561	0.802	0.551
X1.4	0.591	0.801	0.555
X1.5	0.584	0.835	0.552
X1.6	0.554	0.844	0.526
X1.7	0.462	0.802	0.473
X1.8	0.491	0.825	0.476
X2.1	0.757	0.516	0.590
X2.10	0.811	0.540	0.559
X2.11	0.778	0.499	0.541
X2.12	0.840	0.568	0.521

X2.13	0.775	0.490	0.546
X2.14	0.781	0.508	0.537
X2.15	0.813	0.459	0.543
X2.16	0.792	0.549	0.565
X2.17	0.763	0.425	0.547
X2.2	0.796	0.515	0.558
X2.3	0.757	0.495	0.559
X2.4	0.747	0.586	0.515
X2.5	0.767	0.498	0.518
X2.6	0.716	.492	0.475
X2.7	0.822	0.548	0.619
X2.8	0.762	0.551	0.604
X2.9	0.798	0.520	0.575
Y.1	0.571	0.426	0.725
Y.10	0.600	0.512	0.801
Y.11	0.491	0.475	0.759
Y.12	0.537	0.455	0.800
Y.13	0.458	0.400	0.766
Y.14	0.531	0.412	0.794
Y.15	0.497	0.460	0.792
Y.2	0.551	0.552	0.737
Y.3	0.559	0.474	0.742
Y.4	0.498	0.451	0.737
Y.5	0.551	0.493	0.742
Y.6	0.584	0.480	0.770
Y.7	0.564	0.526	0.748
Y.8	0.423	0.435	0.758
Y.9	0.616	0.544	0.764

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Pada pengujian *cross loading*, variabel dapat disebut valid jika nilai dari *loading* pada setiap *item* variabel tertentu nilainya > nilai *loading* setiap variabel induknya dibandingkan dengan nilai *loading* pada *item* variabel yang lainnya. Sehingga dapat dilihat bahwa pada tabel 4.4 diatas bahwa nilai *loading* setiap *item* pada setiap variabel > nilai *loading* setiap *item* variabel induknya sendiri dibandingkan dengan nilai *loading* pada *item* variabel lainnya. Oleh karena itu, penulis menyimpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan pada penelitian dinyatakan *valid*.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan Fornell-Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan kerja	Psychological Capital	Work Engagement
Kepuasan kerja	0.782		
Psychological Capital	0.660	0.815	
Work Engagement	0.708	0.625	0.763

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Pada tabel 4.5 merupakan hasil pengukuran diskriminan validitas pada nilai *fornell-larcker criterion*, pengukuran ini dilakukan dengan cara membandingkan akar kuadrat AVE > korelasi konstruk. Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai ukur pada variabel *job satisfaction* yaitu sebesar 0,782 > dibandingkan dengan nilai variabel *psychological capital* sebesar 0,660 dan variabel *work engagement* sebesar 0,708 juga berlaku untuk variabel yang lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan *valid*.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan Heteroit-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Kepuasan kerja	Psychological Capital	Work Engagement
Kepuasan kerja			
Psychological Capital	0.695		
Work Engagement	0.734	0.656	

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan data pada tabel 4.6 yang merupakan hasil pengukuran diskriminan validitas dengan kriteria HTMT yang telah dinyatakan lolos uji karena nilai dari HTMT pada variabel yang mempengaruhi dan yang dipengaruhi $< 0,9$ oleh karena itu, pengujian validitas diskriminan pada kriteria HTMT dinyatakan *valid*.

4. Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite reliability</i>	<i>Composite reliability</i>	Kesimpulan
Kepuasan kerja	0.960	0.961	0.964	Realibel
<i>Psychological Capital</i>	0.928	0.930	0.941	Realibel
<i>Work Engagement</i>	0.949	0.950	0.954	Realibel

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Hasil pengukuran realibilitas pada tabel 4.7 menunjukkan bahwa hasil olah data realibilitas semua variabel dikarenakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* $> 0,70$. Sehingga semua variabel dinyatakan realibel.

B. Uji Pengukuran Struktural (*Inner Model*)

1. R-Squarek

Tabel 6. Nilai R-Square

	R-square	R-square adjusted
<i>Work Engagement</i>	0.545	0.541

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8, nilai Q-Square hanya muncul pada variabel independent (Y) dengan nilai sebesar 0.541 atau 54,1% yang termasuk dalam pengaruh dengan kategori sedang.

2. F-Square

Tabel 7. Nilai F-Square

Variabel	Kepuasan kerja	<i>Psychological Capital</i>	<i>Work Engagement</i>
Kepuasan kerja			0.341
<i>Psychological Capital</i>			0.096
<i>Work Engagement</i>			

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil dari nilai f-square memiliki interpretasi sebagai berikut:

- Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang sedang terhadap variabel *work engagement* dengan nilai f-square sebesar 0.341.
- Variabel *psychological capital* mempunyai pengaruh yang rendah terhadap variabel *work engagement* dengan nilai f-square sebesar 0.096.

3. Model Fitt

Tabel 8. Model Fit

	Saturated model	Estimated model
SRMR	0.062	0.062

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

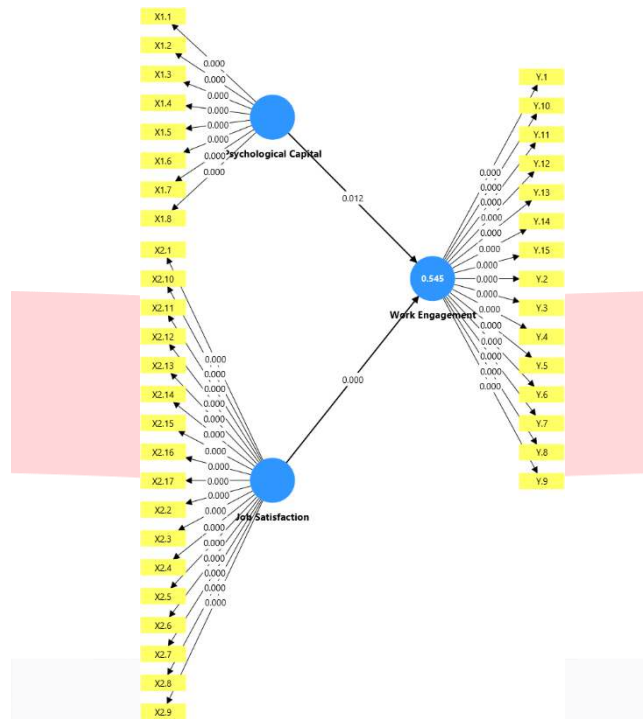
Berdasarkan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa model memenuhi kriteria kecocokan model dengan nilai SRMR yaitu 0.062 yang dimana nilai < 0.10 sehingga korelasi model dinyatakan memiliki kecocokan.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tujuan untuk menguji kebenaran dan membuat kesimpulan mengenai pernyataan apakah diterima atau ditolak serta mengetahui signifikansi hubungan antara keseluruhan variabel. Hasil *bootstrapping* dari pengolahan data pada

penelitian ini menggunakan *software Smart PLS 4* yaitu sebagai berikut:

1. Uji Graphical Output Bootstrapping



Gambar 2. Graphical Output Bootstrapping
Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan gambar 4.7 menunjukkan hasil dari analisis *bootstrapping* yang dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian, dengan menyajikan model struktural dan menggambarkan interaksi antar variabel. Model pada penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu *psychological capital*, *kepuasan kerja*, dan *work engagement*.

2. Uji Path Coefficients

Tabel 9. Hasil Uji *Path Coefficients*

Variabel	Original sample	T statistics	P values	Hasil Hipotesis
Kepuasan kerja -> <i>Work Engagement</i>	0.524	4.799	0.000	Signifikan
Modal Psikologis -> <i>Work Engagement</i>	0.279	2.524	0.012	Signifikan

Sumber: Data yang telah diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 4.11 maka dapat disimpulkan bahwa hasil interpretasi dari uji *path coefficients* adalah sebagai berikut:

- Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* yang dibuktikan dengan melalui nilai *original sample* sebesar 0.524 (positif), nilai *t-statistics* sebesar 4.799 > 1.96, *p-value* sebesar 0.000 < 0.05 sehingga menunjukkan bahwa arah hubungan positif sehingga membuktikan bahwa hipotesis pertama diterima.
- Modal Psikologis berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* yang dibuktikan dengan melalui nilai *original sample* sebesar 0.279 (positif), nilai *t-statistics* sebesar 2.524 > 1.96, *p-value* sebesar 0.012 < 0.05 sehingga menunjukkan bahwa arah hubungan positif sehingga membuktikan bahwa hipotesis kedua diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologis dan kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di

Kota Bandung. Maka dari itu, dapat disimpulkan hasil dari penelitian ini yaitu:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel *psychological capital* terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel kepuasan kerja terhadap *work engagement* pada karyawan generasi Z di Kota Bandung.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian, mendapatkan hasil penelitian, dan menjelaskan pembahasan penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya agar lebih baik lagi dari segi aspek teoritis maupun aspek praktis pada suatu penelitian. Penulis juga memberikan saran yang diharapkan saran tersebut dapat dipertimbangkan, yaitu:

1. Saran untuk Perusahaan
 - a. Diharapkan dapat secara efektif mampu meningkatkan tingkat *psychological capital* pada karyawan melalui program pelatihan dan program pengembangan diri yang difokuskan pada peningkatan rasa percaya diri, harapan, jiwa optimis, dan kemampuan untuk bangkit dari masalah dan kegagalan. Program tersebut dapat dilakukan melalui kegiatan workshop, coaching, mentoring, serta berbagai program SDM yang komprehensif.
 - b. Perusahaan disarankan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terutama pada kalangan generasi Z yang baru memasuki lingkungan kerja, dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung, memberikan apresiasi yang sesuai dengan pencapaian para karyawan, serta menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi (*work life balance*). Dengan demikian, karyawan akan merasa lebih dihargai, nyaman, memiliki motivasi lebih, dan lebih aktif untuk terlibat dalam pekerjaannya.
2. Saran untuk Akademisi
 - a. Diharapkan dapat memperluas cakupan penelitian di luar Kota Bandung agar hasil yang diperoleh dapat lebih mewakili kondisi karyawan dari kalangan Generasi Z secara umum di Indonesia.
 - b. Diharapkan mampu mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain, seperti *work life balance*, *organizational support*, dan motivasi kerja agar dapat melihat pengaruh yang lebih komprehensif terhadap *work engagement*.
 - c. Para karyawan Generasi Z, diharapkan untuk dapat mengembangkan sikap positif, jiwa optimis, dan ketangguhan mental dalam menghadapi tantangan-tantangan yang ada di lingkungan kerja, sehingga *work engagement* dapat terus meningkatkan dan memberikan kontribusi positif bagi suatu perusahaan.

REFERENSI

- Alkhraishi, M. Y., & Yesiltas, M. (2024). THE IMPACT OF JOB CRAFTING DIMENSIONS ON WORK ENGAGEMENT AMONG NURSES: THE MEDIATING ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL. *Asia Pacific Journal of Health Management*, 19(2). <https://doi.org/10.24083/apjhm.v19i2.3313>
- Angelina, R., Anggar, N., Penulis, S., Pada, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Kartanegara, U. K. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTIONS KARYAWAN PADA PT.NIAGAMAS GEMILANG DI KECAMATAN LOA KULU KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA. *JEMI*, 20, 16–21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.53640/jemi.v20i1.762>
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Alfabeta.
- Dudija, N., & Rahma, F. J. (2023). *Psychological Capital Effect of Millenial Employees in Indonesia on Mental Health, Readiness for Change, and Job Insecurity*. <https://doi.org/10.56472/25835238/IRJEMS-V2I3P173>
- Farooq, K., Yusliza, M. Y., Wahyuningtas, R., Haque, A. U., Muhammad, Z., & Saputra, J. (2021). Exploring challenges and solutions in performing employee ecological behaviour for a sustainable workplace. *Sustainability (Switzerland)*, 13(17). <https://doi.org/10.3390/su13179665>
- Iswati, N. P., & Mulyana, O. P. (2021). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DENGAN KETERIKATAN KERJA PADA KARYAWAN PT. X. 8.
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. In *Journal of Management* (Vol. 33, Issue 3, pp. 321–349). <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of kepuasan kerja and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicologia*, 33(3), 697–707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2007). Emerging positive organizational behavior. In *Journal of Management* (Vol. 33, Issue 3, pp. 321–349). <https://doi.org/10.1177/0149206307300814>
- Prawira, A., Prasilowati, S. L., & Eka Avianti Ayuningtyas. (2022). Peran Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening

- Dalam Hubungan Job Demand dan Job Resources Terhadap Work Engagement. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 3(01), 69–82. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v3i01.430>
- Pratiwi, R., & Dudija, N. (2024). Pengaruh Job Crafting Terhadap Work Engagement Dan Kepuasan kerja Pada Guru Smk Kota Bandung. 11(1), 269–276
- Safariningsih, R. T. H., Rizan, M., Handaru, A. W., Hamidah, Suparno, & Yohana, C. (2024). WORK ENGAGEMENT TEORI DAN PRAKTIK. In *M* (Vol. 3, Issue 1). Eureka Media Aksara.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed). Alfabeta.
- Zoomers Hukma, G., & Mas Bakar, R. (2023). Psychological Capital dan Work Engagement Pada Karyawan. *Jurnal Psikologi Talenta Mahasiswa*, 3(1), 78.

