

**PERAN LOKUS KENDALI DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP MODAL PSIKOLOGIS KARYAWAN  
GENERASI Y DAN GENERASI X**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**MATTHEW DARMAWAN BALOK SUBAGIO**

**11180391**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PENGAJUAN**

Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta

Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Manajemen



**Disusun oleh:**

**Matthew Darmawan Balok Subagio**

**11180391**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2022**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Matthew Darmawan Balok Subagio  
NIM : 11180391  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PERAN LOKUS KENDALI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP  
MODAL PSIKOLOGIS KARYAWAN GENERASI Y DAN GENERASI X ”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 12 April 2020

Yang menyatakan



(Matthew Darmawan Balok Subagio)  
11180391

## PERNYATAAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**“PERAN LOKUS KENDALI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP  
MODAL PSIKOLOGIS KARYAWAN GENERASI Y DAN GENERASI X”**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**MATTHEW DARMAWAN BALOK SUBAGIO**

**11180391**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk Salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen Pada tanggal 30 Juni 2022

Nama Dosen

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si  
(Dosen Penguji)
3. Hardo Firmana G. G. Manik, SE., M.Sc  
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan

  
:  
  
:  
  
:

Yogyakarta, 30 Juni 2022

Disahkan Oleh :

Dekan Fakultas Bisnis Manajemen


Dr. Perminas Pangeran, M.Si.

Ketua Program Studi



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

### **PERAN LOKUS KENDALI DAN DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP MODAL PSIKOLOGIS KARYAWAN GENERASI Y DAN X**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika kemudian hari didapati bahwa skripsi saya ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenakan sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 20 Mei 2022



Matthew Darmawan Balok Subagio

11180391

**DUTA WACANA**

## HALAMAN MOTTO

”Sungguh, Allah itu keselamatanku; aku percaya dengan tidak gementar, sebab  
TUHAN ALLAH itu kekuatanku dan mazmurku, Ia telah menjadi  
keselamatanku”

**(Yesaya 12:2)**

”Sebab itu janganlah kamu kuatir akan hari besok, karena hari besok mempunyai  
kesusahannya sendiri. Kesusahan sehari cukuplah untuk sehari.”

**(Matius 6:34)**

”Dan bergembiralah karena TUHAN; maka Ia akan memberikan kepadamu apa  
yang diinginkan hatimu. Serahkanlah hidupmu kepada TUHAN dan percayalah  
kepada-Nya, dan Ia akan bertindak”

**(Mazmur 37:4-5 TB)**

” Setiap orang bisa menjadi Juara, karena seorang juara sejati bukan tentang  
seberapa banyak penghargaan yang didapatkan tapi tentang bagaimana ia  
bermimpi dan berjuang untuk menyelesaikan pertarungan-nya. Pahami bakat  
dalam diri jadikan itu *advantages*, tidak semua bidang harus di kuasai tapi hanya  
perlu 1 bidang yang dikuasai untuk mengubah hidup menjadi seorang juara.

Because it would be foolish to judge a fish by the way it fly, not by the way it  
swim, so Come On never give up, keep fighting “

**(Matthew Darmawan )**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

### **Skripsi ini akan saya persembahkan kepada:**

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah menyertai dan memberikan saya kekuatan hingga saat ini dalam untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana.
2. Ibu Handayani Gunawan dan Bapak Balok Subagio selaku orang tua saya yang selalu memberikan yang terbaik sehingga program pendidikan sarjana saya dapat terselesaikan.
3. Aurellia Michelle dan Bryan Rowson selaku saudara kandung saya yang selalu percaya dan membantu saya dalam menyusun skripsi ini.
4. Amadeus Timoty selaku keponakan saya yang sudah membantu saya proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh keluarga besar saya yang telah membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Hardo Firmana Given Grace Manik, SE, M.Sc., CRA selaku dosen pembimbing saya yang sudah meluangkan waktunya dalam membimbing mengarahkan, memberikan saran dan masukan selama proses penulisan skripsi ini.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen yang selama ini telah meluangkan waktu dan memberikan ilmu kepada saya selama menempuh pendidikan Sarjana.
8. Wahyu, Galih, Brian Christoper (Chun), dan teman-teman lainnya yang sudah bersedia membantu dan bertukar pikir dalam proses pengerjaan skripsi ini.
9. Teman-teman terdekat dan Grup Whatsapp Gandox yang selalu mensupport dalam bentuk psikologis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Teman-teman kuliah yang selalu mendukung selama menempuh pendidikan  
S1.





## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan Skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Hardo Firmana Given Grace Manik, SE, M.Sc., CRA, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini
2. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan
3. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 20 Mei 2022



Matthew Darmawan Balok Subagio

11180391

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGAJUAN.....	i
PERNYATAAN PENGESAHAN .....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Pertanyaan Penelitian .....	8
1.4 Tujuan Penelitian.....	9
1.5 Manfaat Penelitian.....	9
1.5.1 Manfaat Untuk Penelitian Selanjutnya.....	9
1.5.2 Manfaat Untuk Perguruan Tinggi .....	9

1.5.3	Manfaat Untuk Perusahaan .....	10
1.6	Batasan Penelitian .....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....		12
2.1	Teori Penentuan Nasib Sendiri ( <i>Self Determination theory</i> ).....	12
2.2	Locus Kendali ( <i>Locus of Control</i> ).....	14
2.2.1	Aspek-Aspek Locus Kendali .....	15
2.2.2	Komponen Locus Kendali .....	16
2.3	Dukungan Sosial ( <i>Social Support</i> ) .....	17
2.3.1	Dimensi Dukungan Sosial.....	19
2.3.2.	Faktor Penyebab Dukungan Sosial .....	20
2.4	Modal Psikologis ( <i>Psychological Capital</i> ) .....	21
2.4.1	Dimensi Modal Psikologis .....	23
2.5	Penelitian Terdahulu.....	23
2.6	Pengembangan Hipotesis .....	27
2.6.1	Pengaruh Locus Kendali ( <i>locus of control</i> ) terhadap Modal Psikologis ( <i>psychological capital</i> ) Karyawan .....	27
2.6.2.	Pengaruh Dukungan Sosial ( <i>Social Support</i> ) terhadap Modal Psikologis ( <i>psychological capital</i> ) Karyawan .....	28
2.6.3.	Pengaruh Locus Kendali ( <i>locus of control</i> ) dan Dukungan Sosial ( <i>Social Support</i> ) terhadap Modal Psikologis ( <i>psychological capital</i> ) Karyawan Generasi Y dan Generasi X.....	29

2.7	Kerangka Penelitian .....	31
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....</b>		<b>32</b>
3.1	Data dan Sumber Penelitian .....	32
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian .....	32
3.2.1.	Populasi Penelitian.....	32
3.2.2.	Sampel Penelitian.....	32
3.3	Teknik Pengumpulan Data dan Definisi Variabel Penelitian.....	33
3.3.1.	Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.3.2.	Definisi Operasional dan Variabel Penelitian .....	35
3.4	Uji Kuesioner .....	37
3.4.1.	Uji Validitas .....	37
3.4.2.	Uji Reliabilitas .....	38
3.5	Metode Pengukuran.....	39
3.5.1.	Uji Simultan (Uji F) .....	39
3.5.2.	Analisis Regresi Berganda .....	41
3.5.3.	Uji Variabel Dominan.....	41
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>43</b>
4.1	Gambaran Umum .....	43
4.2	Profil Responden .....	44
4.3	Analisis Uji.....	53
4.3.1	Uji Validitas .....	53

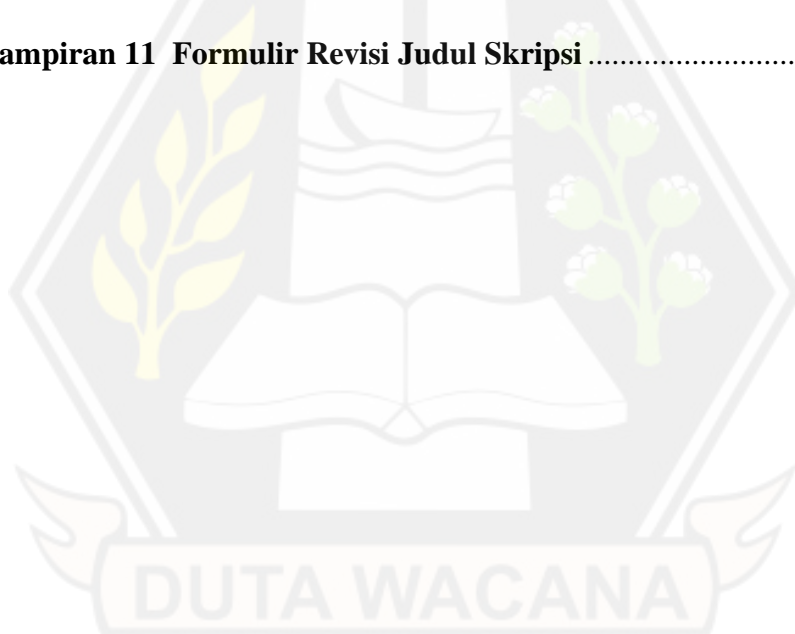
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	54
4.4	Statistik Deskriptif.....	56
4.5	Pengujian Hipotesis .....	58
4.5.1	Uji F .....	58
4.5.2	Uji Regresi Linier Berganda .....	59
4.5.3	Uji Dominan.....	61
4.6	Pembahasan Hasil.....	64
4.6.1	Pengaruh Lokus Kendali ( <i>locus of control</i> ) terhadap Modal Psikologis ( <i>psychological capital</i> ) Karyawan.....	64
4.6.2	Pengaruh Dukungan Sosial ( <i>Social Support</i> ) terhadap Modal Psikologis ( <i>psychological capital</i> ) Karyawan .....	66
4.6.3	Pengaruh Lokus Kendali ( <i>locus of control</i> ) dan Dukungan Sosial ( <i>Social Support</i> ) terhadap Modal Psikologis ( <i>psychological capital</i> ) Karyawan Generasi Y dan Generasi X.....	67
BAB V KESIMPULAN .....		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya .....	75
DAFTAR PUSTAKA .....		76
LAMPIRAN.....		82

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Skala Likert .....	35
Tabel 3. 2 Indikator Variabel .....	36
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis kelamin .....	44
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Tahun Lahir .....	45
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	46
Tabel 4. 4 Berdasarkan Posisi di Perusahaan/Pekerjaan .....	47
Tabel 4. 5 Profil Responden Berdasarkan Sektor Industri .....	49
Tabel 4. 6 Profil Responden Berdasarkan Sektor Industri .....	51
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas .....	54
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas .....	55
Tabel 4. 9 Hasil Uji Statistik Deskriptif .....	56
Tabel 4. 10 Hasil Uji F .....	58
Tabel 4. 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	59
Tabel 4. 12 Hasil Uji Dominan Generasi X .....	61
Tabel 4. 13 Hasil Uji Dominan Generasi Y .....	62

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 Kuesioner.....	82
2. Lampiran 2 Data Responden.....	89
3. Lampiran 3 Uji Analisis Deskriptif.....	111
4. Lampiran 4 Uji Analisis Kuesioner.....	116
5. Lampiran 5 Uji Statistik Deskriptif.....	121
6. Lampiran 6 Uji F dan Uji Regresi Berganda.....	122
7. Lampiran 7 Uji Dominan.....	124
8. Lampiran 8 Kartu Bimbingan Skripsi.....	127
9. Lampiran 9 Halaman Persetujuan.....	129
10. Lampiran 10 Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	130
11. Lampiran 11 Formulir Revisi Judul Skripsi.....	131



**PERAN LOKUS KENDALI DAN DUKUNGAN SOSIAL  
TERHADAP MODAL PSIKOLOGIS KARYAWAN  
GENERASI Y DAN GENERASI X**

**Matthew Darmawan Balok Subagio**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis**

**Universitas Kristen Duta Wacana**

**Matthewdarmawan17@gmail.com**

**ABSTRAK**

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui peran lokus kendali dan dukungan sosial terhadap modal psikologis karyawan pada generasi Y dan generasi X. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner dalam mengambil sampel dan teknik *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 179 responden. Teknik analisis data yang digunakan: uji F, uji regresi berganda, dan uji dominan. Hasil analisis data penelitian ini menyatakan: peningkatan lokus kendali dalam diri karyawan dapat mempengaruhi modal psikologis dalam dirinya; dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memberikan pengaruh modal psikologis dalam dirinya. Jika dibandingkan, menunjukkan bahwa lokus kendali hanya berpengaruh terhadap modal psikologis karyawan generasi Y dan tidak berpengaruh pada generasi X. Selain itu, pada variabel dukungan sosial diketahui hanya berpengaruh pada modal psikologis karyawan generasi X dan tidak berpengaruh pada generasi Y.

**Kata Kunci:** Lokus Kendali, Dukungan Sosial, Modal Psikologis, Generasi Y, Generasi X.



**LOCUS OF CONTROL AND SOCIAL SUPPORT ROLES ON  
PSYCHOLOGICAL CAPITAL OF GENERATION Y AND GENERATION  
X EMPLOYEES**

**Matthew Darmawan Balok Subagio**

*Department Management Faculty of Business*

*Duta Wacana Christian University*

**Matthewdarmawan17@gmail.com**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of the locus of control and social support to the psychological capital of employees in generation Y and generation X. This study uses quantitative methods using questionnaires in taking samples and purposive sampling techniques. The sample used in this study was 179 respondents. Data analysis techniques used: F test, multiple regression test, and dominant test. The results of the data analysis of this study state: an increase in the locus of control in an employee can affect the psychological capital in him; the social support that the employee receives can exert the influence of psychological capital in him. When compared, it shows that the locus of control only affects the psychological capital of generation Y employees and has no effect on generation X. In addition, social support variables are known to only affect the psychological capital of generation X employees and have no effect on generation Y.*

**Keywords:** *Locus of Control, Social Support, Psychological Capital, Generation Y, Generation X.*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sektor industri di Indonesia saat ini menuju ke *industri 4.0* dan *masyarakat 5.0* yang memerlukan sumber daya manusia guna mampu mendukung perusahaan dalam menjalankan proses bisnis dan mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan beban kerja dipengaruhi oleh kondisi psikologis positif dalam diri setiap individu. Kondisi psikologis ditentukan oleh pengendalian modal psikologis (*psychological capital*) yang dimiliki setiap individu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hsu dan Chang (2022) terkait modal psikologis (*psychological capital*) ditemukan bahwa modal psikologis positif berperan penting bagi setiap individu dalam merespons tantang psikologis di tengah pandemi Covid-19. Berdasarkan tinjauan literatur terkait modal psikologis masih terdapat keterbatasan penelitian yaitu bahwa diperlukan penelitian yang mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kondisi modal psikologis dalam diri setiap individu (Hsu & Chang, 2022). Dengan demikian, perlu untuk dilakukan penelitian terkait hal yang dapat mempengaruhi kondisi modal psikologis dalam diri dengan memperluas konteks penelitiannya.

Selain itu, hasil penelitian Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Vietnamese-German (2021) tentang lokus kendali dan kepuasan kerja di Australia menjelaskan jika lokus kendali (*locus of control*) memberikan pengaruh terhadap persepsi pekerjaan. Secara khusus, lokus

kendali internal memiliki korelasi terhadap perasaan yang lebih baik dan cenderung lebih sedikit mengalami stress. Namun, ada keterbatasan dalam penelitian tersebut yaitu bahwa penelitian tersebut hanya mengandalkan data dari perwakilan nasional Australia sehingga perlu untuk diperluas penelitian tersebut ke dalam konteks yang berbeda, seperti: lintas budaya, lintas negara, dan lintas generasi.

Lebih lanjut, hasil penelitian dari Park et.al. (2021) terkait pengaruh sistem pendukung pada karyawan selama Covid-19, menjelaskan di tengah kondisi Covid-19 perlu diketahui faktor yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti: sistem pendukung, modal psikologis, dan status pekerjaan. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa dukungan sosial memiliki peran penting terhadap kepuasan hidup karyawan. Namun masih terdapat keterbatasan, penelitian tersebut hanya menggunakan data karyawan restoran sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan memperluas konteks data dengan memperluas responden agar dapat mengetahui perbandingan yang terjadi. Oleh karena itu, diperlukannya penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan hubungan lokus kendali dan dukungan sosial terhadap modal psikologis.

Maka dari itu, penelitian ini dilakukan guna melengkapi keterbatasan penelitian sebelumnya terkait lokus kendali, dukungan sosial, dan modal psikologis dengan kebaruan konteks penelitian di Indonesia. Konteks penelitian ini diperluas dengan menghubungkan lokus kendali dan dukungan sosial sebagai variabel dependen terhadap model psikologi

karyawan generasi Y dan Generasi X sebagai variabel independen, agar dapat mengetahui pengaruh yang terjadi antar variabel tersebut.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lakshmi & Sumaryono (2018), kesuksesan karir karyawan pada generasi milenial ditentukan berdasarkan persepsi pengembangan karir yang positif dari setiap individu. Maka dari itu, modal psikologis dapat memberikan pengaruh terhadap mental karyawan dalam menyelesaikan beban kerja sehingga secara tidak langsung akan berdampak kepada kesuksesan karyawan.

Modal psikologis setiap individu di tinjau melalui tumbuh-kembang kondisi psikologis ke arah yang positif (Jiang, 2021). Melalui konsep psikologis positif dapat mempengaruhi perkembangan bakat dan karakteristik setiap individu agar mampu menjalani kehidupannya dengan lebih bermakna, sehingga dapat menggantikan esensi utama dari psikologis (Luthans, 2002).

Mengenai locus kendali, locus kendali (*locus of control*) merupakan suatu variabel tentang kepribadian yang merujuk kepada perspektif seseorang yang berkaitan dengan penyebab utama suatu peristiwa (Asante & Affum-Osei, 2019). Karyawan harus mampu mengendalikan seluruh peristiwa yang terjadi dalam kehidupannya, karena melalui proses pengendalian dapat meningkatkan kondisi modal psikologis karyawan dan akan berpengaruh terhadap kondisi mental karyawan dalam menyelesaikan beban kerja dari perusahaan.

Berikutnya pengaruh dukungan sosial (*social support*). Menurut (Lambert, et al. 2016), dukungan sosial dapat menjadi salah sumber daya yang menghubungkan antara psikologis melalui umpan balik dan bantuan serta motivasi terhadap pegawai. Dengan dukungan sosial (*social support*) dapat mempengaruhi karyawan menyelesaikan beban kerja sehingga dapat berdampak kepada kondisi psikologis karyawan tersebut. Dukungan sosial karyawan dapat diterima melalui orang-orang sekitar, seperti: teman kerja, keluarga, dll (Mamatha & Prasad, 2018).

Selain diperlukan peninjauan terhadap perbandingan karakteristik secara spesifik, seperti: lintas budaya dan lintas generasi. Oleh karena itu, penelitian ini juga bermaksud untuk menguji variabel-variabel tersebut pada karyawan generasi Y dan generasi X. Di masa ini, berbagai perusahaan di Indonesia masih di dominasi oleh karyawan dari kedua generasi tersebut dan berdasarkan data seluruh total pekerja di Indonesia terdapat 48 juta pekerja berasal dari generasi Y dan 59 juta pekerja berasal dari generasi X (Data Survei Angkatan Kerja Nasional, 2019). Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) usia produktif karyawan untuk bekerja berada di rata-rata usai 15 sampai 40 tahun. Berdasarkan kebijakan di Indonesia terdapat usia minimum dan maksimum karyawan dalam bekerja. Meninjau dari Undang-Undang ketenagakerjaan di Indonesia yang di atur pada no 13 pasal 68 usia minimum karyawan dapat bekerja yaitu 18 tahun, untuk usia 13-15 tahun diperbolehkan melakukan pekerjaan dengan kategori ringan serta tidak mengganggu pertumbuhan. Dalam suatu perusahaan terdapat lintas generasi antar karyawan diantaranya ada 4 generasi karyawan yang bekerja hingga

saat ini yaitu generasi baby boomer, generasi X, generasi Y atau milenial dan generasi Z.

Berdasarkan data sensus penduduk di Indonesia pada tahun 2020, menunjukkan bahwa jumlah penduduk generasi Y atau milenial menempati komposisi jumlah penduduk terbesar di Indonesia dengan mencapai 25,87% atau sebanyak 69,38 juta jiwa dan jumlah komposisi penduduk generasi X mencapai 21,88%. Pengertian generasi merujuk kepada sekumpulan individu (karyawan) yang telah banyak pengalaman kerja maupun pengalaman hidup (Hansen & Leuty, 2012).

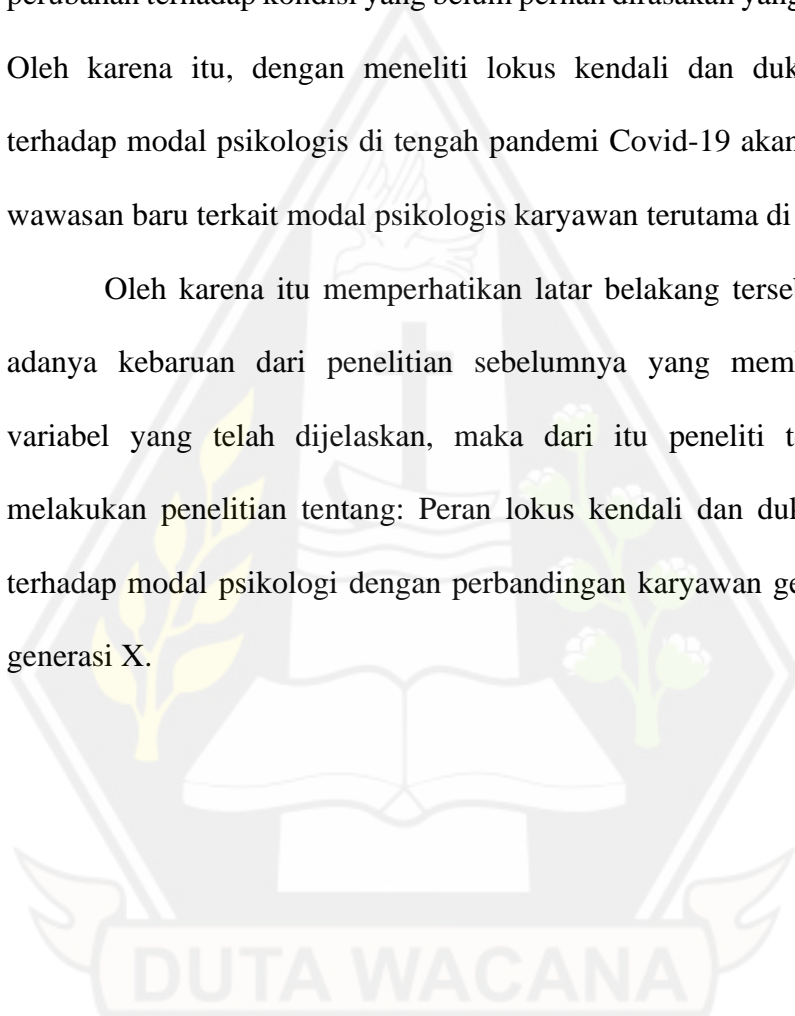
Generasi Y (generasi milenial) adalah generasi yang lahir pada tahun 1981-2000, generasi Y ini lahir dimana teknologi sudah berkembang pesat (Gangai et al., 2020). Generasi Y atau Milenial di kelompokkan menjadi 2 yaitu junior milenial yang lahir sekitar tahun 1991-1998 dan senior milenial yang lahir sekitar tahun 1983-1990 (IDN *Research Institute*, 2019). Karyawan generasi Y memiliki dorongan untuk menunjukkan karir, identitas, serta gaya hidup yang menjadi keinginan mereka, maka generasi Y memiliki pandangan yang tertuju kepada kesuksesan karir mereka (Lakshmi & Sumaryono, 2018 ). Generasi Y merupakan generasi yang lahir di awal kemunculan internet (Lyons, 2004), sehingga generasi ini telah banyak memanfaatkan teknologi dalam kehidupannya. Dalam dunia pekerjaan generasi Y berkomitmen tinggi terhadap perusahaan serta memiliki karakteristik menyukai tantangan baru, hal tersebut mempengaruhi kondisi psikologis dalam diri agar dapat melampaui batasan untuk mencapai tujuan hidupnya.

Ronauli dan Rosari (2021), menemukan bahwa dengan pengaruh *psychological capital* terhadap *subjective career success* secara signifikan pada karyawan generasi milenial atau Y hal tersebut memberikan pengaruh terhadap kesuksesan karir yang bersifat subjektif seperti: pertumbuhan, kemauan belajar, dan pengembangan dalam diri.

Generasi X merupakan generasi yang lahir diantara tahun 1965-1979, dimana generasi ini harus hadapkan oleh revolusi teknologi di lingkungan pekerjaan (McShane & Von Glinow, 2000). Generasi ini dapat menunjukkan kemandirian dan kemampuan bekerja dengan adanya kebijakan-kebijakan yang jelas namun tidak kaku. Generasi X membutuhkan kenyamanan emosional dalam kehidupannya. Menurut Ball (2011), karyawan generasi X lebih menyukai kondisi lingkungan kerja dan suasana kerja yang nyaman dan efisien. Oleh karena itu, secara tidak langsung kondisi emosional, lingkungan dan suasana akan mempengaruhi psikologis generasi X sehingga dapat berdampak kepada modal psikologis dalam dirinya. Dibandingkan dengan generasi Y, generasi X memiliki kemampuan beradaptasi secara cepat dan mampu menerima perubahan sehingga memunculkan karakter yang bertanggung jawab. Dalam kehidupan pekerjaan generasi X menyukai wewenang dan tidak mudah tertekan oleh ancaman, serta cenderung bekerja sesuai dengan kebutuhannya (Tolbize, 2008). Dengan demikian, kondisi psikologis dalam diri setiap individu dapat memberikan pengaruh positif saat menghadapi tekanan agar tujuan hidup yang dimiliki dapat tercapai.

Pandemi Covid-19 membuat perusahaan dan karyawan harus beradaptasi dengan menjalankan pekerjaannya secara *daring* (jarak jauh) melalui kegiatan bekerja dari rumah (*Work From Office*), namun dengan tetap memperhatikan produktifitas kerja. Hal tersebut akan memberikan dampak langsung kepada karyawan yang disebabkan oleh adanya perubahan terhadap kondisi yang belum pernah dirasakan yang sebelumnya. Oleh karena itu, dengan meneliti lokus kendali dan dukungan sosial terhadap modal psikologis di tengah pandemi Covid-19 akan memberikan wawasan baru terkait modal psikologis karyawan terutama di masa krisis.

Oleh karena itu memperhatikan latar belakang tersebut dan perlu adanya kebaruan dari penelitian sebelumnya yang membahas terkait variabel yang telah dijelaskan, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang: Peran lokus kendali dan dukungan sosial terhadap modal psikologi dengan perbandingan karyawan generasi Y dan generasi X.





## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait lokus kendali yang dilakukan di Australia, maka perlu dilakukan penelitian lintas budaya di Indonesia.
2. Berdasarkan penelitian sebelumnya terkait dukungan sosial yang hanya dilakukan terhadap karyawan restoran, maka perlu dilakukan penelitian lintas generasi antara karyawan generasi Y dan generasi X.
3. Perlu diketahui penelitian terkait hubungan dukungan sosial terhadap modal psikologis

## **1.3 Pertanyaan Penelitian**

Pertanyaan penelitian yang muncul dari masalah-masalah tersebut:

1. Apakah lokus kendali berpengaruh signifikan terhadap modal psikologis karyawan?
2. Apakah dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap modal psikologis karyawan?
3. Apakah pengaruh lokus kendali dan dukungan sosial terhadap modal psikologis berbeda antara karyawan generasi Y dan generasi X?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui pengaruh lokus kendali terhadap modal psikologis karyawan.
2. Mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap modal psikologis karyawan.
3. Mengetahui pengaruh lokus kendali dan dukungan sosial terhadap modal psikologis karyawan generasi Y dan generasi X.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Manfaat Untuk Penelitian Selanjutnya**

Melalui hasil penelitian ini, maka mampu memperluas wawasan peneliti dan mengembangkan kemampuan menganalisa dalam bidang sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keterkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini: model psikologis, dukungan sosial, dan modal psikologis.

### **1.5.2 Manfaat Untuk Perguruan Tinggi**

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan adanya penerapan terkait pengendalian modal psikologis karyawan di lingkungan perguruan tinggi terutama di Universitas Kristen Duta Wacana agar dapat meningkatkan pelayanan akademik yang optimal. Selain itu, melalui penelitian ini dapat memperluas referensi dan rekomendasi penelitian sehingga dapat menjadi suatu kebaruan terhadap topik-topik penelitian di lingkungan perguruan tinggi.

### 1.5.3 Manfaat Untuk Perusahaan

Berdasarkan hasil riset ini, diharapkan adanya penerapan terkait pengendalian modal psikologis karyawan di lingkungan perusahaan agar dapat meningkatkan kontribusi kinerja dalam diri karyawan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memberikan manfaat terhadap perusahaan untuk mengetahui bagaimana pengaruh modal psikologis karyawan dalam menyelesaikan beban kerja, sehingga dapat mempengaruhi kontribusi kinerja karyawan agar lebih efektif dan optimal.

### 1.6 Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini:

1. Penelitian dilakukan terhadap karyawan di berbagai perusahaan
2. Penelitian dilakukan pada bulan Februari – Mei
3. Responden yang menjadi fokus penelitian ini adalah karyawan perusahaan dengan batasan :
  - Jenis Kelamin : Laki-laki dan Perempuan
  - Usia : 41-58 tahun (Generasi X)  
18-26 tahun (Generasi Y)
  - Tingkat Pendidikan : SMA/SMK, D1, D2, D3,  
Sarjana, Pasca Sarjana

#### 4. Variabel penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

- Variabel Independen:
  - Lokus kendali (*locus of control*)
  - Dukungan sosial (*social support*)
- Variabel Dependen:
  - Modal psikologi (*psychological capital*)



## BAB V

### KESIMPULAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil data analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Locus kendali memberikan pengaruh terhadap peningkatan modal psikologis karyawan. Di tengah kondisi ketidakpastian seperti saat ini dapat memberikan pengaruh terhadap kondisi psikologis karyawan dalam bekerja baik secara WFH (*work from home*) atau WFO (*work from office*). Hal tersebut dapat membuat pengendalian diri karyawan dalam bekerja mengalami perubahan secara signifikan, sehingga berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan terhadap pekerjaannya. Berdasarkan objek penelitian ini yaitu karyawan generasi X dan generasi Y, diketahui jika locus kendali atau pengendalian diri memiliki peranan yang penting terhadap modal psikologis karyawan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Pada saat ini, karyawan membutuhkan dukungan sosial guna meningkatkan modal psikologis dalam dirinya. Dukungan sosial pada saat ini sangat berperan penting terhadap kondisi psikologis karyawan. Hal tersebut disebabkan melalui dukungan sosial yang diterima karyawan dapat memberikan pengaruh kinerja yang dihasilkan karyawan. Dengan dukungan sosial dari keluarga, sahabat, dan orang-orang terdekat akan memberikan peningkatan terhadap modal psikologi, sehingga kinerja yang dihasilkan dapat lebih maksimal.

Selain itu, dengan dukungan sosial juga dapat meminimalisir gangguan kesehatan mental (seperti: depresi, perasaan cemas, perubahan perilaku yang tidak wajar, dan halusinasi) dalam diri karyawan di tengah kondisi pandemi saat ini.

3. Generasi X saat ini jauh lebih membutuhkan dukungan sosial guna meningkatkan modal psikologis dirinya. Pada saat ini generasi X memerlukan dukungan sosial di tengah kondisi Covid-19 yang menyebabkan seluruh kegiatan berjalan dengan memanfaatkan teknologi. Generasi X lahir dimana teknologi belum berkembang seperti saat ini, sehingga menyebabkan kemampuan generasi X dalam beradaptasi terhadap teknologi cenderung lambat. Hal tersebut yang menyebabkan saat ini generasi X cenderung memerlukan dukungan sosial dalam memanfaatkan dan mengoperasikan teknologi di tengah pandemi Covid-19.
4. Generasi Y pada saat ini memiliki lokus kendali yang stabil guna meningkatkan modal psikologis dirinya. Dengan adanya perubahan di tengah pandemi Covid-19, dimana seluruh kegiatan saat ini memanfaatkan teknologi baik dalam kehidupan sehari-hari maupun pekerjaan atau bisnis membuat adanya perubahan perilaku yang terjadi. Hal tersebut akan berdampak terhadap lokus kendali atau pengendalian dalam diri terhadap perubahan peristiwa yang terjadi sehingga dapat mempengaruhi kondisi modal psikologis. Generasi Y atau generasi milineial lahir dimana teknologi berkembang, sehingga membuat kemampuan akan memanfaatkan dan mengoperasikan lebih

maksimal. Oleh karena itu, dengan kemampuan adaptasi yang lebih baik terhadap teknologi membuat lokus kendali atau pengendalian diri pada generasi Y lebih stabil, sehingga dapat meningkatkan kondisi modal psikologis dalam dirinya.

5. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kondisi modal psikologis karyawannya. Kondisi modal psikologis karyawan merupakan peranan penting dan menjadi aset berharga dalam menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal tersebut harus menjadi perhatian khusus perusahaan untuk memperhatikan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawannya (seperti: memberikan lingkungan pekerjaan yang aman dan nyaman) serta mendukung perkembangan potensi setiap karyawannya. Selain itu, perusahaan juga harus memperhatikan perkembangan industri yang bergerak secara dinamis dan memperhatikan perkembangan potensi karyawannya agar mampu mengikuti perkembangan industri tersebut.
6. Perusahaan perlu memberikan pelatihan bagi karyawan generasi Y agar mampu bersaing dan mengikuti dinamis nya perkembangan industri. Dengan mengoptimalkan bimbingan konseling dalam lingkungan perusahaan secara intensif dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan. Melalui bimbingan konseling yang diberikan secara intensif akan berdampak terhadap kemampuan karyawan dalam mengikuti perkembangan industri, sehingga kondisi psikologis juga ikut meningkat. Perusahaan dapat memberikan jadwal bimbingan konseling

secara rutin bagi karyawannya dan peran HRD di lingkungan perusahaan juga lebih dimaksimalkan guna memperkuat lokus kendali dalam diri karyawan. Dengan demikian, akan memberikan dampak terhadap lokus kendali atau pengendalian dalam diri karyawan terhadap perubahan setiap peristiwa dapat lebih stabil untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

## **5.2 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian, dikarenakan penelitian ini tergolong penelitian baru dan masih perlu untuk dikembangkan dan diperluas kembali di masa depan. Pertama, dalam penelitian ini responden yang bekerja di luar pulau Jawa masih terbatas, sehingga perlu memperluas responden yang bekerja di luar pulau Jawa agar menghasilkan temuan baru untuk memperluas hasil penelitian ini. Kedua, temuan penelitian ini terhadap generasi X dan generasi Y perlu dieksplorasi dengan menggunakan metode penelitian secara kualitatif seperti melakukan wawancara secara langsung agar dapat menghasilkan temuan penelitian yang lebih mendalam.

Ketiga, variabel dalam penelitian ini dapat dikembangkan dengan memperhatikan variabel-variabel yang berfokus terhadap kondisi psikologis dan perilaku karyawan, seperti variabel yang berkaitan dengan stress kerja (*occupational stress*). Berdasarkan penelitian yang dilakukan Li et al. (2021), terkait modal psikologis menunjukkan bahwa perlu adanya pengembangan terhadap variabel modal psikologis yang dapat mengeksplorasi dampak dari stress kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Zakaria Ramly. (2018). *Pengaruh hambatan karir terhadap kesuksesan karir dengan locus of control sebagai variabel moderator pada pt.pln (persero) unit induk pembangunan vii surabaya*. 6(2016), 1–7.
- Aula, H. R., Kurniasih, D., & Rachman, F. (2021). Psychological Capital Impacts on Safety Behavior of Contractor Workers using the SEM Method. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety and Health*, 10(2), 180.
- Brien, K. E. O. (2004). *Self-Determination Theory and Locus of Control as Antecedents of Voluntary Workplace Behaviors*.
- Buddelmeyer, H., & Powdthavee, N. (2016). Can having internal locus of control insure against negative shocks? Psychological evidence from panel data. *Journal of Economic Behavior and Organization* 122, 88-109.
- Cisilia Sundari. (2019). *TANTANGAN BISNIS BAGI GENERASI MILENIAL*. 555–563.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business Research Methods* 12th Edition. In *Business Research Methods*.
- Duong, Q. H., Nguyen, T. B. N., & Nguyen, T. K. C. (2021). The impact of perceived regulatory support on social entrepreneurial intention: A survey dataset in Vietnam. *Data in Brief*, 37.

- Ebrahim, M. T., & Alothman, A. A. (2022). The reliability and validity of the multidimensional scale of perceived social support (MSPSS) in mothers of children with developmental disabilities in Saudi Arabia. *Research in Autism Spectrum Disorders*, 92(February), 101926.
- Gangai, K. N., Vidya, B., Usha, B., & Agrawal, S. (2020). Personality Traits and Organisational. *Journal of Organisation & Human Behaviour Found*, January 2017.
- Gordon, S. E., & Shi, X. (Crystal). (2021). The well-being and subjective career success of workaholics: An examination of hospitality managers' recovery experience. *International Journal of Hospitality Management*, 93.
- Hanifah, E. H., & Sawitri, D. R. (2021). HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL KELUARGA DENGAN. 10(Nomor 06).
- Hasan, M., Arisah, N., Sasmita, F. A., Miranda, M., Putri, A. A., & Pattisina, C. D. (2021). Perilaku Berwirausaha Generasi Milenial di Era Pandemi COVID-19. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 13(1), 224.
- Hempel, C., & Roosen, J. (2022). The role of life satisfaction and locus of control in changing purchase intentions for organic and local food during the pandemic. *Food Quality and Preference*, 96, 104430.
- Hsu, C. P., & Chang, C. W. (2022). Does the social platform established by MMORPGs build social and psychological capital? *Computers in Human Behavior*, 129.

Kepmenkes, R. (2020). *Berita resmi statistik*. *Bps.Go.Id*, 27, 1–52.

Kocak Alan, A., Tumer Kabadayi, E., & Cavdar Aksoy, N. (2022). *Replaying online games for flow experience and outcome expectations: An exploratory study for the moderating role of external locus of control based on Turkish gamer's evaluations*. *Entertainment Computing*, 40.

Kumar, D., Upadhyay, Y., Yadav, R., & Goyal, A. K. (2022). *Psychological capital and innovative work behaviour: The role of mastery orientation and creative self-efficacy*. *International Journal of Hospitality Management*, 102.

Legault, L. (2017). *Self-Determination Theory*. October.

Legault, L. (2017). *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*. *Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, October.

Li, Z., Yu, Z., Huang, S. (Sam), Zhou, J., Yu, M., & Gu, R. (2021). *The effects of psychological capital, social capital, and human capital on hotel employees' occupational stress and turnover intention*. *International Journal of Hospitality Management*, 98(July), 103046.

Linda Mora. (2016). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Keluarga Dengan Kesulitan Belajar*. *Psychopedia Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*, 1(1), 52–57.

Lui, F., & Salles, P. (2020). *Assessment of psychological capital at work by physiotherapists*. January.

Mahmoud, A. B., Reisel, W. D., Fuxman, L., & Hack-Polay, D. (2021). *Locus of control as a moderator of the effects of COVID-19 perceptions on job insecurity, psychosocial, organisational, and job outcomes for MENA region hospitality employees.*

Mulyanti, R. Y. (2021). *PERBEDAAN NILAI-NILAI KERJA GENERASI BABY BOOMER, GENERASI X DAN GENERASI Y (Survey Pada Karyawan Hotel Provinsi Jawa Barat). Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 11 (1), 79-91.*

Park, J. Y., Hight, S. K., Bufquin, D., de Souza Meira, J. V., & Back, R. M. (2021). *An examination of restaurant employees' work-life outlook: The influence of support systems during COVID-19. International Journal of Hospitality Management, 97.*

Rosari, P. T. R. dan M. C. (2021). *HUBUNGAN ANTARA PSYCHOLOGICAL CAPITAL DENGAN SUBJECTIVE CAREER SUCCESS PADA KARYAWAN GENERASI MILENIAL. 10(2), 87-97.*

Salmon, A. G., Psi, S., Santi, E., Psi, S., & Si, M. (2021). *Dukungan Sosial dengan Stres Akademik Mahasiswa Perantau dalam Pembelajaran Daring di Masa Pandemi. April, 128-135.*

anjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). *Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana, 14(2), 920-947.*

Santoso, M. D. Y. (2020). *Review Article: Dukungan Sosial Dalam Situasi Pandemi Covid 19. Jurnal Litbang Sukowati : Media Penelitian Dan Pengembangan*, 5(1), 11–26.

Suryaratri, R. D., Abadi, M. A., & Jakarta, U. N. (2018). *MODAL PSIKOLOGIS DAN INTENSI JOB HOPPING PADA PEKERJA GENERASI MILLENIAL*. 2(2), 77–83.

Susanto, N. A., & Sulaiman, A. (2019). *Kepribadian orangtua lintas generasi di Indonesia: Tinjauan big five theory. Cognicia*, 7(4), 539–551.

Tran, D. B. (2021). *Locus of Control and Job Satisfaction in Australia: The Mediating Role of Job Perception. Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 95.

Tseng, H.-T., Ibrahim, F., Hajli, N., Nisar, T. M., & Shabbir, H. (2022). *Effect of privacy concerns and engagement on social support behaviour in online health community platforms. Technological Forecasting & Social Change*, 178.

Wang, J., Mann, F., Lloyd-Evans, B., Ma, R., & Johnson, S. (2018). *Associations between loneliness and perceived social support and outcomes of mental health problems: A systematic review. BMC Psychiatry*, 18:156.

Welter, C., & Scrimshire, A. (2021). *The missing capital: The case for psychological capital in entrepreneurship research. Journal of Business Venturing Insights*, 16.

*Widiastuti, N. M. (2020). Motivasi Kerja ASN pada Pelatihan Teknis Peningkatan Kinerja Staf di Kantor Kemenag Kota Bima ( Ditinjau dari Generasi X dan Generasi Y ). Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains dan Humaniora, 4 (2), 78-88.*

