Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (1) 2026, Page: 2830-2835

Hubungan antara Psychological Capital dengan Workplace Wellbeing pada Karyawan Generasi Z

Nichole Aurelia[1], Debora BasariaI, Reza Fahlevii

ºProgram Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: nichole.705220073@stu.untar.ac.id
IProgram Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: deborab@fpsi.untar.ac.id
iProgram Studi Psikologi, Universitas Tarumanagara
Email: rezaf@fpsi.untar.ac.id

Corresponding Author: Name, Surname, e-mail: (Garamond 8, Bold, spacing 1, *spacing after 2*).

Published: January, 2026

ABSTRAK

Generasi Z merupakan kelompok yang hadir pada tahun 1997 sampai dengan 2012, generasi Z dikatakan bahwa mempunyai kepribadian yang tidak sama dengan generasi sebelumnya dan dijelaskan bahwa generasi ini lebih memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi dan juga kepuasan kerja. Psychological Capital yang meliputi dimensi harapan, optimisme, resiliensi, dan efikasi diri, dianggap dalam meningkatkan kesejahteraan di tempat kerja atau Workplace Wellbeing. Data dikumpulkan melalui survei dari karyawan Generasi Z di berbagai perusahaan dengan menggunakan teknik convenience sampling dan 150 orang yang berpartisipasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi positif antara PsyCap dengan Workplace Wellbeing, yang mencakup kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan kesehatan mental dengan P-Value < 0.001. Analisis Spearman's rho menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.190. Manfaat dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengetahuan dalam lingkungan yang membantu kesejahteraan dengan Psychological Capital. Khususnya Generasi Z hasil penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang pentingnya seperti efikasi diri, optimisme, harapan, dan resiliensi dalam menjaga kesejahteraan.

Kata Kunci: Psychological Capital, Workplace Wellbeing

ABSTRACT

Generation Z is a group that was present from 1997 to 2012, generation Z is said to have a personality that is not the same as the previous generation and it is explained that this generation prioritizes the balance between work life and personal life and also job satisfaction. Psychological Capital which includes dimensions of hope, optimism, resilience, and self-efficacy, is considered in improving well-being in the workplace or Workplace Wellbeing. Data was collected through a survey of Generation Z employees in various companies using convenience sampling techniques and 150 people participated. The results of the study showed a positive correlation between PsyCap and Workplace Wellbeing, which includes job satisfaction, work-life balance, and mental health with P-Value <0.001. Spearman's rho analysis showed a correlation coefficient of 0.190. The benefits of this study can be useful as knowledge in an environment that helps well-being with Psychological Capital. Especially for Generation Z, the results of this study can increase understanding of the importance of self-efficacy, optimism, hope, and resilience in maintaining well-being.

Keywords: Psychological Capital, Workplace Wellbeing

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

INTRODUCTION

Generasi Z merupakan kelompok yang hadir pada tahun 1997 sampai dengan 2012 (Arum, et al, 2023). Berkembangnya teknologi dan arus informasi dari internet dapat berdampak pada generasi Z. (Hastini, et al., 2020). Generasi Z mempunyai kepribadian yang tidak sama dengan generasi sebelumnya dan dijelaskan bahwa generasi ini lebih memprioritaskan keseimbangan antara kehidupan kerja dengan pribadi dan juga kepuasan kerja (Putri, 2024). Namun, terdapat permasalahan yang ada pada individu itu sendiri saat hadapi tantangan kerja yang semakin banyak persaingan di tempat kerja yaitu kelelahan. Individu yang mengalami kelelahan dalam durasi yang lama dengan cukup tinggi dan individu kelelahan kondisi ini dinamakan burnout. Maka dari itu, penting untuk mempertahankan produktivitas karyawan dengan adanya pencegahan dari efek negatif pada kondisi dan juga mental karyawan (Tambuwan, et al,. 2023).

Untuk mencapai hal tersebut, maka diperlukan perhatian terhadap workplace wellbeing Mengacu pada kondisi positif yang dialami karyawan selama berada di lingkungan kerja (Siswantoro, et al., 2025). Workplace wellbeing juga merupakan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karena ketika karyawan merasa sejahtera, kemungkinan lebih produktif daripada karyawan yang tidak memilikinya (Ikhwanisifa et al., 2023). Ketika kesejahteraan karyawan rendah, maka produktivitas menurun, kualitas dalam pengambilan keputusan berkurang, dan kontribusi terhadap organisasi pun ikut melemah. Penting untuk memperhatikan kondisi tempat kerja sama ratanya, adanya dukungan agar dapat kesejahteraan kerja yang baik (Zakaria et al., 2025). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi workplace wellbeing seperti work demand, yaitu tuntutan kerja yang berkaitan dengan aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi. Kedua, workforce management yakni kemampuan karyawan dalam mengelola pekerjaan dan mengambil keputusan secara mandiri. Ketiga, labor resources yaitu sumber daya fisik, psikologis, sosial, atau organisasi yang mendukung karyawan untuk berpartisipasi dalam mencapai tujuan kerja dan pribadi (Supardi et al. 2023).

Berdasarkan (Siswantoro, et al., 2025) karyawan yang punya workplace wellbeing baik, merasa terhubung dengan pekerjaannya. Hal tersebut akan berdampak positif pada karyawan dan juga organisasi. Menurut (Cholilah, 2019), bahwa Workplace wellbeing merupakan hal penting oleh perusahaan. Bila tidak terpenuhi ini akan berdampak negatif pada kinerja, sehingga secara tidak langsung berdampak juga pada hasil pekerjaan. Perlunya dibangun workplace wellbeing dalam perusahaan supaya yang diharapkan bisa tercapai dengan baik. (Ade, et al., 2025) Workplace wellbeing dapat memberi rasa aman dan berpengaruh bagi karyawan sehingga merasa bahagia dengan pekerjaannya menjadi dampak positif terhadap produktivitas kerja juga.

Selain itu, faktor psikologis individu juga berperan dalam mendukung workplace wellbeing Salah satu faktor tersebut adalah Psychological Capital atau Psycap diartikan sebagai kondisi peningkatan psikologis yang positif serta mempunyai karakteristik seperti Self efficacy, untuk menghadapi serta berupaya yang diperlukan supaya berhasil dalam tugas. Optimism, mengenai keberhasilan sekarang dan juga untuk di masa yang akan datang. Hope, rajin dalam mencapai tujuan mungkin dengan menuju tujuan supaya tercapai. Terakhir, resilience saat menghadapi kesulitan dapat bertahan serta bangkit dan juga melewatinya untuk menuju keberhasilan (Luthans, et al., 2007).

Berdasarkan (Aqueena, et al., 2024) terdapat faktor psychological capital seperti keyakinan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan, keempat faktor tersebut bisa berpengaruh kesejahteraan di tempat kerja. Namun, menurut (Goswami, et al., 2022) menyatakan hanya ada tiga faktor yaitu hope, efficacy dan resilience sedangkan optimisme tidak dimasukkan. Di sisi lain ditunjukkan faktor budaya dapat mempengaruhi juga faktor modal psikologis. Sedangkan menurut (Harahap, et al., 2021) Psychological capital pada umumnya seseorang ingin untuk meninggalkan tempat kerja tidak karena dipengaruhi oleh faktor kondisi yang ada kaitannya pekerjaan atau tempat kerja, tetapi juga oleh kepribadian. Individu dengan tingkat psychological capital yang tinggi cenderung mampu menghadapi stres lebih efektif, sehingga ada ingin keluar dari organisasi dapat diminimalisir. Psychological Capital mempunyai dampak baik pada kinerja dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat Psychological Capital seseorang, maka semakin baik kualitas kehidupan kerjanya dan berpengaruh pada peningkatan kinerja (Gourav et al., 2025).

Dalam self-efficacy, optimism, hope, dan resilience terdapat gagasan utama "positive appraisal" pada situasi dan peluang keberhasilan dari hasil jelih payah dari adanya motivasi. (Luthans, et al., 2017). Psychological Capital mempunyai dampak yang positif untuk kinerja dan kualitas kerja pada karyawan. Semakin tinggi tingkat Psychological Capital seseorang, maka semakin baik kualitas kehidupan

kerjanya dan berpengaruh pada peningkatan kinerja (Gourav et al., 2025). Namun, (Narsa, et al., 2021) menyatakan bahwa Psychological Capital juga dapat berdampak negatif apabila tidak didukung oleh kondisi organisasi yang sehat. Ditemukan bahwa pada organisasi dengan output yang tidak fungsional dan kurang menguntungkan.

Berdasarkan (Yuniarti, et al., 2025) menyatakan bahwa Psychological Capital mempunyai hubungan positif juga signifikan terhadap Workplace Wellbeing karena mental yang menjadi gagasan utama karyawan melakukan pekerjaannya sesuai arahan perusahaan yang tanpa disadari memberi kesejahteraan kepada karyawan lain. Selanjutnya, berdasarkan hasil penelitian (Aqueena, et al., 2024) ada pengaruh antara Psychological Capital dengan Workplace Wellbeing. Namun, dari semua aspek yang menunjukkan pengaruh lebih besar yaitu hope dan optimism. Sedangkan untuk self-efficacy juga berpengaruh tapi tidak sebesar harapan dan optimisme sedangkan untuk resilience tidak ada.

Oleh karena itu, terlihat hubungan antar dimensi Psychological Capital terhadap Workplace Well-being sehingga diperlukan penelitian lanjutan untuk mengetahui yang hubungan kesejahteraan kerja, khususnya pada karyawan Generasi Z yang memiliki ciri yang beda dengan generasi lainnya.

Untuk rumusan masalah, bagaimana hubungan antara psychological capital dengan workplace wellbeing pada karyawan Generasi Z. Sedangkan untuk tujuan penelitian untuk menguji hubungan antara psychological capital dengan workplace wellbeing pada karyawan generasi Z.

METHOD

Pada penelitian melibatkan partisipan berusia 18 hingga 28 tahun memiliki tingkat pendidikan minimal SMA/Sederajat, saat ini aktif bekerja di wilayah Jabodetabek dan memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Kriteria ini ditetapkan untuk memastikan bahwa partisipan memiliki pengalaman kerja yang relevan dan berada pada rentang usia produktif. Menggunakan kuantitatif dengan metode korelasi memakai survei serta kuesioner untuk data statistik serta analisis data sebagai hasil akhir dengan diolah datanya pakai SPSS dan JASP. Metode korelasi yang fokusnya pada hubungan antara dua variabel. Dilakukan secara daring (online) dengan memakai Google Forms sebagai instrumen utama pengumpulan data dengan menggunakan teknik convenience sampling dan 150 orang yang berpartisipasi. Kuesioner disebarkan kepada target responden yang memenuhi kriteria penelitian. Data yang terkumpul melalui Google Forms kemudian diunduh dalam format spreadsheet dan dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 27 dan JASP versi 95.2.

Selanjutnya untuk alat ukur Workplace Wellbeing diukur memakai Workplace Well-being Questionnaire (WWQ) yang telah diadaptasi ke dalam bahasa indonesia menggunakan skala linkert. Namun, salah satu item dinyatakan gugur karena negatif sehingga hanya terdapat 30 item yang terlampir. (Luthfiana, et al 2024) menyatakan bahwa kalau pada item Workplace Wellbeing, pada awalnya terdapat 31 item namun salah satunya negatif sehingga hanya menggunakan 30 item. Kemudian Psychological Capital merupakan adaptasi dari Psychological Capital Questionnaire (PCQ) dikembangkan (Luthans et al. 2007) dan sudah diadaptasi ke dalam bahasa indonesia. Alat ukur (PCQ) mempunyai 24 item memakai skala likert dan 6 skala.

FINDING AND DISCUSSION

Tabel 1.

Psychological Capital Kategori

		Frequency	Percent	Valid Persent	Cumulative
Valid	Rendah	31	20.7	20.7	20.7

Sedang	81	54.0	54.0	74.7
Tinggi	38	25.3	25.3	100.0
Total	150	100.0	100.0	

Hasil menunjukkan bahwa sebagian besar partisipan memiliki yang sedang 54.0%. Sebanyak 25.3% partisipan memiliki tingkat persepsi kontrol yang tinggi, sedangkan 20.7% partisipan memiliki tingkat persepsi kontrol yang rendah.

Tabel 2.

Workplace Wellbeing Kategori

		Frequency	Percent	Valid Persent	Cumulative
Valid	Rendah	35	23.3	23.3	23.3
	Sedang	85	56.7	56.7	80.0
	Tinggi	30	20.0	20.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Hasil menunjukkan data bahwa 23.3% berada dalam kategori rendah. Mayoritas sampel, yaitu 56.7%, tergolong dalam kategori Sedang. Sementara itu, 20.0% masuk dalam kategori tinggi. Persentase kumulatif menunjukkan akumulasi persentase dari kategori terendah hingga tertinggi, dengan total mencapai 100%.

Tabel 3.

Hasil Uji Normalitas Psychological Capital

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
PC_TOTAL	.142	150	<.001	.827	150	<.001

Berdasarkan hasil dari Uji Normalitas bahwa nilai significant harus < 0.05. Maka dari itu, Psychological Capital Total (PC TOTAL) dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.

Hasil Uji Normalitas Workplace Wellbeing

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
WWB_TOTAL	.159	150	<.001	.909	150	<.001

Pada Workplace Wellbeing nilai significant dari kedua uji kurang dari 0,001 (sangat kecil, jauh di bawah 0,05). Hasil uji menunjukkan nilai significant $p < 0,001$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 5.

Hasil Uji Korelasi

			PC_TOTAL	WWB_TOTAL
Spearman's rho	PC_TOTAL	Correlation Coefficient	1.000	.190*
		Sig (2-tailed)		.020
		N	150	150
	WWB_TOTAL	Correlation Coefficient	.190*	1.000
		Sig. (2-tailed)	.020	
		N	150	150

Berdasarkan tabel korelasi Spearman's rho, dapat dilihat ada korelasi positif (PC TOTAL) dengan (WWB_TOTAL) karyawan Generasi Z, dengan koefisien korelasi sebesar 0.190. Hasil analisis menunjukkan bahwa Psychological Capital punya pengaruh positif yang signifikan pada Workplace Wellbeing karyawan Generasi Z.

CONCLUSIONS

Penelitian ini bertujuan untuk menguji emhubungan antara Psychological Capital dengan Workplace Wellbeing pada karyawan Generasi Z. Temuan utama menunjukkan adanya hubungan positif antara PsyCap dan Workplace Wellbeing. Berdasarkan hasil spearman's rho menunjukkan adanya korelasi positif antara Psychological Capital dan Workplace Wellbeing sebesar 0.190. Terdapat ada korelasi antara Psychological Capital dan Workplace Wellbeing namun data tidak berdistribusi normal. Berdasarkan temuan ini, bahwa Psychological Capital memiliki peran penting dalam mempengaruhi Workplace Wellbeing karyawan Generasi Z, meskipun bukan menjadi salah satu faktor penentu. Oleh karena itu, dalam sebuah organisasi dapat memperhatikan Workplace Wellbeing karyawan, dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kesejahteraan di tempat kerja.

REFERENCES

Ade, F. S., Himmah, R., & Okfrima, R. (2024). Hubungan job demands dengan workplace well-being Karyawan Rumah Sakit X Kota padang. Psyche 165 Journal, 102-107. https://doi.org/10.35134/jpsy165.v17i2.361

Cholilah, I. R. (2019). Workplace well-being Berkontribusi dalam Meningkatkan engagement Karyawan (Studi Literatur). Jurnal Al-Tatwir, 6(2), 77-88. https://doi.org/10.35719/altatwir.v6i1.6

Sekar Arum, L., Amira Zahrani, & Duha, N. A. (2023). undefined. Accounting Student Research Journal, 2(1), 59-72. https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812

Grace Aqueena, Freddy Butarbutar, Siahaan, M. R., & Butarbutar, G. (2024). Menggali Kedalaman psychological capital: Bagaimana Kapital Psikologis Mempengaruhi workplace well-being Pada

Karyawan? Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan, 11(2), 261-274. https://doi.org/10.35891/jip.v11i2.4226

Gaurav Yadav and Shanti Suman, (2025). Psychological capital and performance: A two-level study integrating OCTAPACE culture. International Journal of Research in Human Resource Management, 7(1), 247-252. https://doi.org/10.33545/26633213.2025.v7.i1c.276

Goswami, M., Agrawal, R. K., & Goswami, A. K. (2022). Examining factor structure and validity of psychological capital and its relationship with learning orientation. South Asian Journal of Human Resources Management, 11(1), 89-112. https://doi.org/10.1177/23220937221128430

Hastini, L. Y., Fahmi, R., & Lukito, H. (2020). Apakah Pembelajaran Menggunakan Teknologi dapat Meningkatkan Literasi Manusia pada Generasi Z Di Indonesia? Jurnal Manajemen Informatika (JAMIKA), 10(1), 12-28. https://doi.org/10.34010/jamika.v10i1.2678

Harahap, M. A., & Salendu, A. (2021). Peran perceived organizational support Dan psychological capital Sebagai moderator pada Hubungan Antara job insecurity Dan turnover intention. Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia, 6(1), 81. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i1.3775

Ikhwanisifa, Susanti R., Marretih, A. K. E. N. (2023). Peran Psychological Capital dan Kebahagiaan Terhadap Workplace Well Being : Studi Pada Pekerja di Universitas Islam X di Pekanbaru. http://dx.doi.org/10.15548/8185

Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 4(1), 339-366. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324

LUTHANS, F., AVOLIO, B. J., AVEY, J. B., & NORMAN, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. Personnel Psychology, 60(3), 541-572. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x

Luthfiana, N. (2024). Keinginan untuk Tetap Bertahan Gen Z: Peran Kesejahteraan Di Tempat Kerja. Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi, 5(1), 86. https://doi.org/10.24014/pib.v5i1.24542

Narsa, I. M., & Narsa, N. P. (2021). The effect of adverse selection and psychological capital on decision making involving escalation situations: An experimental study. Jurnal Ilmiah Akuntansi, 6(1), 01. https://doi.org/10.23887/jia.v6i1.30239

Supardi, A. M., Salehah, M., & Komalasari, S. (2023). The role of Workplace Well-Being on Employee work satisfaction. In Advances in Social Science, Education and Humanities Research/Advances in social science, education and humanities research (pp. 318–327). https://doi.org/10.2991/978-2-38476-032-9_33

Siswantoro, G. B., & Putri, R. D. (2025). Peran workplace well-being dalam Meningkatkan work engagement pada Karyawan Di PT X. Flourishing Journal, 5(1), 21-34. https://doi.org/10.17977/um070v5i12025p21-34

Tambuwan, E., & Sahrani, R. (2023). Hubungan Antara Tuntutan Kerja Dan burnout dengan Motivasi Kerja Sebagai moderator Pada Karyawan Kalangan Generasi Z Di DKI Jakarta. Journal on Education, 5(2), 3580-3592. https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1040

Yuniarti S. D., & Zamralita. (2025). Peranan workplace trust Dan psychological capital Terhadap workplace well being Pada Karyawan Perusahaan X. Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 7(2). https://doi.org/10.47467/reslaj.v7i2.5844

Zakaria, M., Ismail, A., Hendratni, T. W., Putrianti, F. G., Soeprapto, A., & Lubis, F. M. (2025). Analisis pengaruh self-leadership, workplace well being Dan pengembangan karir terhadap employee engagement pada industri jasa. JURNAL LENTERA BISNIS, 14(2), 1953-1962. https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1550