

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA
RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA JOMBANG**

SKRIPSI



Oleh

**Gusminto Adi Prayitno
NIM. 12410171**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA
RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA JOMBANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh
gelar Sarjana Psikologi (S. Psi)

Oleh

**Gusminto Adi Prayitno
NIM. 12410171**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2016**

**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA
RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA JOMBANG**

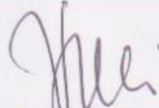
SKRIPSI

Oleh

**Gusminto Adi Prayitno
NIM. 12410171**

Telah disetujui oleh:

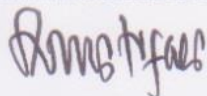
Dosen Pembimbing



**Dr. Yulia Solichatun, M. Si
NIP. 19700724 200501 2 003**

Mengetahui

**Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002**

SKRIPSI

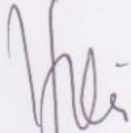
**PENGARUH *BIG FIVE PERSONALITY* TERHADAP
KETERLIBATAN KERJA PADA KARYAWAN SWASTA
RUMAH SAKIT NAHDLOTUL ULAMA JOMBANG**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal, 2 Mei 2016

Susunan Dewan Penguji

Dosen Pembimbing



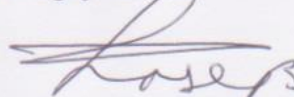
Dr. Yulia Sholichatun, M. Si
NIP. 19700724 200501 2 003

**Anggota Penguji lain
Penguji Utama**



Dr. Ali Ridho, M.Si
NIP. 19780429 200604 1 001

Penguji Kedua



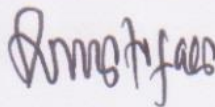
Aris Yuana Yusuf, Lc., MA
NIP. 19730709 200003 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 2 Mei 2016

**Mengesahkan
Dekan Fakultas Psikologi
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag
NIP. 19730710 200003 1 002

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gusminto Adi Prayitno

NIM : 12410171

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap Keterlibatan Kerja Pada Karyawan Swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada *claim* dari pihak lain, bukan tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sanksi.

Malang, 16 April 2016



Penulis
Gusminto Adi Prayitno
NIM. 12410171

MOTTO

“Dalam beberapa kesempatan, engkau akan memberikan toleransi. Tetapi, orang-orang akan menyalahkan. Berilah toleransi dalam keadaan apapun. Dalam beberapa kesempatan, engkau akan memberi. Tetapi, orang-orang akan menyalahkan. Memberilah dalam keadaan apapun. Dan, dalam beberapa kesempatan, engkau akan mencintai sebagian orang, tetapi mereka malah membencimu. Cintailah mereka dalam keadaan apapun. Sebab, demikian itu antara dirimu dengan Allah.

(Bunda Teresa)

“Kuburlah dirimu di tanah kerendahan, karena sesuatu yang tumbuh tanpa dikubur (ditanam) hasilnya akan kurang sempurna.

(Ibnu Atha’illah al-Iskandari)

“Ubahlah pikiranmu, niscaya hidupmu berubah. Ubahlah perasaan dan pengetahuanmu, niscaya hidupmu berubah”.

(Dr. Ibrahim Elfiky)

“Lain lubuk, lain airnya, lain pula ikannya, Lain orang, lain kepala, lain pula hatinya”.

(Rhoma Irama)

PERSEMBAHAN

Segala Puji bagi Allah SWT yang telah memberikan kemampuan pada hambanya ini untuk membuat suatu karya sederhana. Kita berdo'a, semoga rahmat Allah senantiasa tercurah kepada makhluk tercinta-Nya, yang telah menempatkan Allah pada posisi semestinya, memaparkan bukti-bukti keberadaan-Nya, yaitu Baginda Nabi Muhammad SAW. Semoga kelak kita mendapatkan syafaat di yaumul qiyamah.

Dengan mengucapkan *Bismillahirrohmaanirrohiim*,
kupersembahkan karya sederhana ini:

Untuk cahaya hidup, yang senantiasa hadir saat suka maupun duka, saat kutakberdaya, yang selalu menanamkan benih ajaran dalam kehidupan, yaitu Ayah dan Ibuku tercinta, yang selalu memanjatkan doa untuk purta tercinta disetiap waktu.

Keluarga besarku, semua guru dan dosen yang telah ikhlas memberikan semangat, ilmu, ridho, serta doa untuk masa depan dan kehidupanku.

Segenap keluarga Darul Qur'an wa Tahfizh Malang, yang sudah membantuku untuk membiasakan mendekatkan diri dengan kalamullah, yaitu Al-Qur'nul Karim

Seluruh kerabat, sahabat, dan teman-temanku, terima kasih telah bersedia mengenalku. Aku mencintai kalian, semoga kelak kita bisa bersama di akhirat.

Serta seseorang yang nanti akan menyempurnakan setengah agamaku, serta calon buah hati katika sudah tiba saatnya, inilah karya sederhana dari wujud perjuanganku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur *Alhamdulillah* kepada Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Psikologi dengan baik. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan keharibaan Baginda kita Nabi Besar Nabi Muhammad SAW yang dengan syafaatnya menuntun kita dari jaman *jahiliyah* menuju jaman ilmiah dan Islam.

Adanya karya ini tidak akan lepas dari kontribusi berbagai pihak yang sudah terlibat di dalamnya. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan rasa terimakasih sebanyak-banyaknya meskipun hal tersebut terasa tidak cukup mewakili atas apa yang sudah mereka berikan. Namun, izinkan penulis mengabadikannya dalam tulisan sebagai rasa hormat kepada:

1. Keluarga besarku, khususnya Bapak dan Ibu, serta kakakku (Lugdi Purwanto) yang selama ini memberikan kasih sayang, doa terbaiknya, motivasi untuk selalu berjuang, serta mengajarku untuk selalu semangat dalam menjalani setiap proses kehidupan. Terimakasih untuk semuanya, kalian akan selalu mempunyai tempat terindah dalam hati ini.
2. Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si, selaku rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. M. Lutfi Mustofa, M. Ag, selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

4. Dr. Yulia Solichatun, M. Si selaku dosen pembimbing yang sudah memberikan ilmu, arahan, nasihat, motivasi, dan pengalaman. Semoga membawa berkah bagi penulis, termasuk di dalam kehidupan.
5. Dr. Mohammad Mahpur, M. Si, selaku dosen wali selama proses menimba ilmu dalam lembaga ini.
6. Dr. Ali Ridho, M.Si, dan Aris Yuana Yusuf, Lc., MA, selaku dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan pada karya ilmiah ini.
7. Segenap sivitas akademika Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang terutama seluruh dosen, terimakasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini. Semoga menjadi bekal bagi penulis untuk menjadi insan yang produktif, ulul albab dan bermanfaat bagi banyak orang.
8. Lembaga penelitian, Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang serta pihak-pihak yang ada di dalamnya yang sudah berkenan memberikan izin dan kesempatan dalam menambah wawasan akan kelimuan psikologi.
9. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu, yang juga ikut andil dalam memberikan kontribusi dalam penyusunan karya ilmiah ini.

Malang, 16 April 2016

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Keterlibatan Kerja	11
1. Pengertian Keterlibatan Kerja	11
2. Dimensi Keterlibatan Kerja	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	16
4. Kajian Islam tentang Keterlibatan Kerja.....	17
B. <i>Big Five Personality</i>	21
1. Definisi <i>Big Five Personality</i>	21
2. Tipe-tipe <i>Trait</i> Kepribadian <i>Big Five</i>	24
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian	27
4. Kajian Islam tentang Kepribadian.....	29

C. Karyawan Swasta	39
1. Definisi Karyawan Swasta	39
2. Perbedaan Pegawai Negeri dengan Pegawai Lainnya (Swasta)	40
D. Hubungan Antara <i>Big Five Personality</i> dengan Keterlibatan Kerja ...	41
E. Hipotesa	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
A. Rancangan Penelitian	43
B. Identifikasi Variabel	43
C. Definisi Operasional	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Teknik Pengumpulan Data	47
F. Uji Validitas dan Reliabilitas	48
G. Instrumen Penelitian	49
H. Teknik Analisis Data	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Pelaksanaan Penelitian	58
1. Gambaran Lokasi Penelitian	55
2. Waktu dan Tempat	61
3. Jumlah Subyek Penelitian beserta Alasan Menetapkan Jumlah Subyek Penelitian	62
4. Jumlah Subyek yang Datanya Dianalisis beserta Alsannya	62
5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data	62
6. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Penelitian	63
B. Hasil Penelitian	63
1. Uji Daya Beda	63
2. Uji Reliabilitas	65
3. Kategorisasi	66
4. Pengujian Asumsi	74
a. Uji Normalitas	74

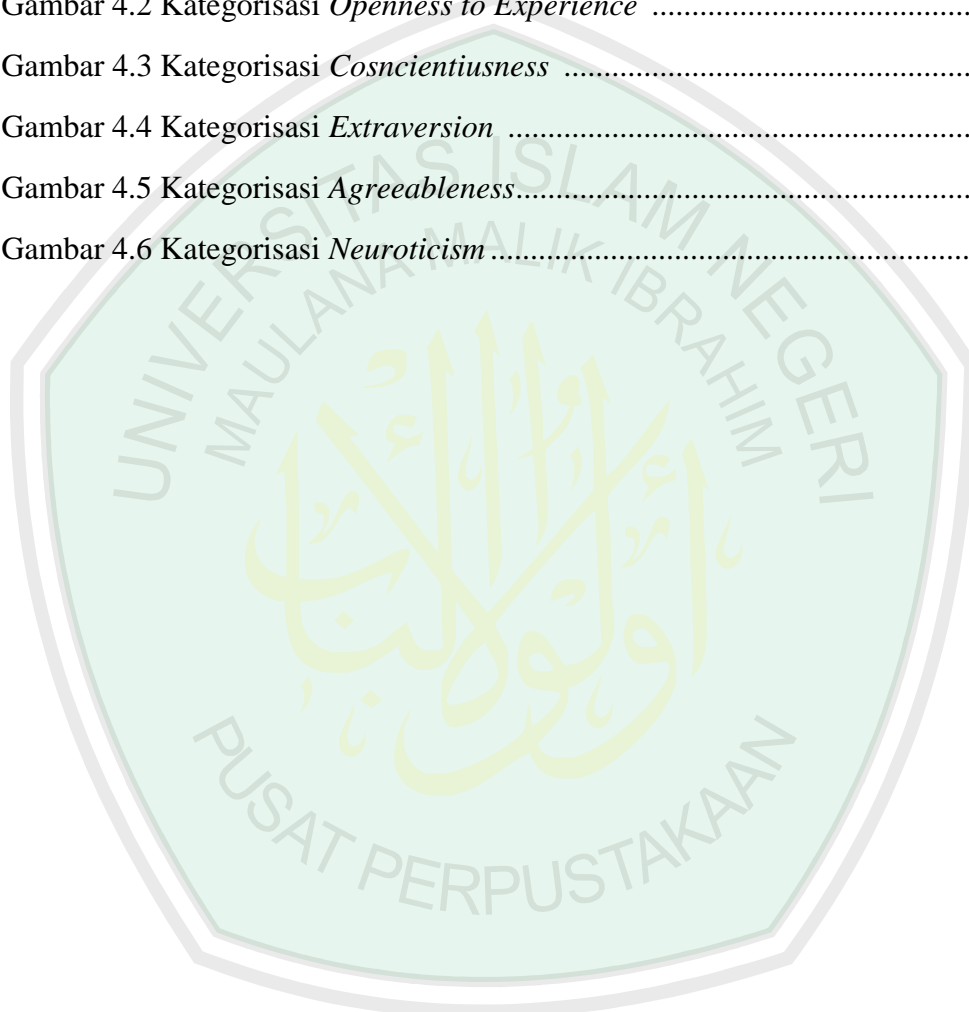
b. Uji Linearitas	75
c. Uji Multikolinieritas	76
d. Uji Autokorelasi	77
e. Uji Heteroskedasitas	80
5. Uji Hipotesis	81
a. Uji Korelasi	81
b. Uji <i>Multiple Regresion</i>	86
C. Pembahasan.....	92
BAB V PENUTUP	102
A. Kesimpulan	102
B. Saran	103
Daftar Pustaka	104
Lampiran	109

Daftar Tabel

Tabel 3.1 Blueprint Keterlibatan Kerja	50
Tabel 3.2 Blueprint <i>Big Five Personality</i>	52
Tabel 3.3 Kategorisasi	54
Tabel 4.1 Pembagian Karyawan Per Unit	61
Tabel 4.2 Uji Daya Beda Skala <i>Big Five Personality</i>	64
Tabel 4.3 Uji Daya Beda Skala Keterlibatan Kerja	65
Tabel 4.4 Uji Reliabilitas Skala <i>Big Five Personality</i>	65
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja.....	66
Tabel 4.6 Kategorisasi <i>Openness to Experience</i>	67
Tabel 4.7 Kategorisasi <i>Conscientiousness</i>	68
Tabel 4.8 Kategorisasi <i>Extraversion</i>	69
Tabel 4.9 Kategorisasi <i>Agreeableness</i>	70
Tabel 4.10 Kategorisasi <i>Neuroticism</i>	71
Tabel 4.11 Kategorisasi Skala Keterlibatan Kerja.....	73
Tabel 4.12 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	74
Tabel 4.13 Uji Normalitas Data <i>Big Five Personality</i>	75
Tabel 4.14 Uji Normalitas Data Keterlibatan Kerja	75
Tabel 4.15 Uji Linearitas	76
Tabel 4.16 Uji Multikolinieritas.....	77
Tabel 4.17 Uji Autokorelasi.....	78
Tabel 4.18 Uji Korelasi <i>Trait Openness</i> dengan Keterlibatan Kerja	82
Tabel 4.19 Uji Korelasi <i>Trait Conscientiousness</i> dengan Keterlibatan Kerja .	83
Tabel 4.20 Uji Korelasi <i>Trait Extraversion</i> dengan Keterlibatan Kerja	84
Tabel 4.21 Uji Korelasi <i>Trait Agreeableness</i> dengan Keterlibatan Kerja	85
Tabel 4.22 Uji Korelasi <i>Trait Neuroticism</i> dengan Keterlibatan Kerja	86
Tabel 4.23 <i>Model Summary</i>	87
Tabel 4.24 <i>Anova</i>	88
Tabel 4.25 <i>Coefficients</i>	89

Daftar Gambar

Gambar 3.1 Skema Variabel	44
Gambar 4.1 Tipe Kepribadian Karyawan RSNU Jombang	67
Gambar 4.2 Kategorisasi <i>Openness to Experience</i>	68
Gambar 4.3 Kategorisasi <i>Cosncientiusness</i>	69
Gambar 4.4 Kategorisasi <i>Extraversion</i>	70
Gambar 4.5 Kategorisasi <i>Agreeableness</i>	71
Gambar 4.6 Kategorisasi <i>Neuroticism</i>	72



Daftar Lampiran

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Penelitian

Lampiran 3 Hasil Uji Daya Beda dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Uji Asumsi

Lampiran 5 Uji Hipotesa

Lampiran 6 Tabel *Z-Score Trait Big Five Personality*

Lampiran 7 Uji Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 Hasil Observasi

Lampiran 9 Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang

Lampiran 10 Dokumentasi Penelitian



ABSTRAK

Prayitno, Gusminto Adi. 2016. *Pengaruh Big Five Personality terhadap Keterlibatan Kerja pada Karyawan Swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang*. Skripsi. Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, Dosen Pembimbing: Dr. Yulia Solichatun, M. Si

Intisari:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *trait big five personality* terhadap karyawan swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang. Trait tersebut terdiri dari *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Subjek penelitian adalah karyawan swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang yang berjumlah 80 karyawan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi hasil adaptasi dan dianalisis menggunakan program SPSS 17.00. Pengumpulan data keterlibatan kerja (*work engagement*) menggunakan skala yang diadaptasi dari *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) dimana skala ini disusun oleh Schaufeli dan Bakker. Sedangkan data *big five personality* menggunakan skala *big five inventory* (BFI) yang dikembangkan oleh Oliver P. John. Hasil reliabilitas skala keterlibatan kerja menunjukkan *Alpha Cronbach's* sebesar 0.917. Sedangkan reliabilitas trait *openness to experience* sebesar 0.830, trait *conscientiousness* sebesar 0.741, trait *extraversion* sebesar 0.800, trait *agreeableness* sebesar 0.639, dan trait *neuroticism* sebesar 0.735. Adapun daya beda dari variabel *big five personality* maupun keterlibatan kerja > 0.3 .

Hasil uji deskripsi menunjukkan bahwa keterlibatan kerja karyawan RSNU Jombang yang termasuk ke dalam kategori tinggi sebesar 13.75% (11 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 65% (52 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 13.75% (11 orang). Sedangkan, karyawan yang cenderung ke tipe kepribadian *openness to experience* sebanyak 11 orang, karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebanyak 12 orang, karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *extraversion* sebanyak 18 orang, karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *agreeableness* sebanyak 15 orang, dan karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *neuroticism* sebanyak 24 orang. Sementara hasil uji regresi berganda secara keseluruhan menunjukkan adanya pengaruh antara *big five personality* dengan keterlibatan kerja dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 pada taraf signifikansi 0.05 (5%). Akan tetapi, dari dimensi yang terdapat pada *big five personality* hanya satu yang secara signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang, yaitu dimensi *openness to experience*.

Kata Kunci : *Big Five Personality*, Keterlibatan Kerja

ABSTRAK

Prayitno, Gusminto Adi. 2016. *The Influence of Big Five Personality toward Employees' Work Engagement in Nahdlotul Ulama Hospital, Jombang*. Thesis. Faculty of Psychology. State Islamic University of Maulana Malik Ibrahim Malang. Advisor: Dr. Yulia Solichatun, M. Si

Content:

This research aims at investigating the Influence of Big Five Personality Traits toward Employees' Work Engagement in Nahdlotul Ulama Hospital, Jombang. Those traits consist of *openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness* and *neuroticism*. This research uses quantitative approach through survey method. The research subjects are derived from Employees of Nahdlotul Ulama Private Hospital Jombang which consist of 80 employees. The data were taken using SPSS 17.00 through psychological scale. The data of work engagement were collected using the scale of *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* proposed by Schaufeli dan Bakker and *big five inventory (BFI)* by Oliver P. John. The reliability scale of work engagement shows *Alpha Cronbach's* is 0.917. *Reliability trait of openness to experience*, 0.830. *Conscientiousness trait* is 0.741, *extraversion trait* is 0.800. *Agreeableness trait* is 0.639. And *neuroticism trait* is 0.735. Thus, capacity balance variable both big five personalities and work engagement is > 0.3 .

The results of this study show that Work Engagement of Employees in Nahdlotul Ulama Hospital Jombang which are classified as high category amounted to 13.75% (11 employees). Average category of employees are 65% (52 employees), low category of employees are 13.75% (11 employees). Whereas, the total tendency of *openness to experience personality* are 11 employees, *conscientiousness personality* are 12 employees, *extraversion personality* are 18 employees, *agreeableness personality* are 15 employees, and *neuroticism personality* are 24 employees. The results of the whole regression tests show that there is influence between big five personality and work engagement which gives signification score 0.000 with degree of signification 0.05 (5%). These are supported from F score arithmetic which show $> F$ table $9.006 > 2.34$. However, there is only one from big five personality dimensions whose significance influence employees' work engagement in Nahdlotul Ulama Hospital Jombang. That is *openness to experience* dimension.

Keywords : *Big Five Personality*, Work Engagement

المستخلص البحث

أدي فرايتنا، غوسمنطا. 2016. فعالية *Big Five Personality* على مشاركة العمل لموظف المستشفى
نخضة العلماء جومبانج. خطة البحث طالب كلية علوم النفس بجامعة مولانا مالك ابراهيم الإسلامية الحكومية
بمالانج.

المشرفة : در. يوليا صالحه، الماجستير

الكلمة الأساسية: *Big Five Personality*، مشاركة العمل

المهدف من هذا البحث لمعرفة فعالية *Big Five Personality* على مشاركة العمل لموظف المستشفى نخضة
العلماء جومبانج. وهذا يتضمن من *openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness dan neuroticism*.
المنهج من هذا البحث هو المنهج
يستخدم استطلاع بالبحث الكمي. ويجتمع البحث هو موظف المستشفى نخضة العلماء جومبانج حولي 80
موظفا. وجمع البيانات تستخدم بمقياس النفسي من المعاملة التي تحلل بالبرنامج SPSS 17.00. وجمع البيانات
من مشاركة العمل يستخدم المقياس الذي يؤخذ من *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* وهذا المقياس تقدم بسقافلي و بكر (Schaufeli dan Bakr). وأما *Big Five Personality* يستخدم المقياس *Big Five Inventory (BFI)* الذي تقدمه اليفير ف جون.
والحاصل من القياس مشاركة العمل يدل أن $0,917$ α $cronbach's$. وأما مؤهل *openness to experience* $0,830$ و *conscientiousness* $0,741$ و *extraversion* $0,800$ و *agreeableness* $0,639$ و *neuroticism* $0,735$. وأما المادة من المتغير *Big Five Personality* و من مشاركة العمل أكبر من $0,3$.

الحاصل من وصفي يدل أن مشاركة العمل لموظف المستشفى نخضة العلماء جومبانج التي بضع من طبقة كبيرة
 $13,75\%$ (11 شخصا)، والموظف من طبقة المتوسط 65% (52 شخصا)، والموظف من الطبقة السفلى
 $13,75\%$ (11 شخصا). وأما الموظف الذي يدل على النفس *openness to experience* 11 شخصا،
والموظف *conscientiousness* 12 شخصا، والموظف *extraversion* 18 شخصا،
والموظف *agreeableness* 15 شخصا، والموظف *neuroticism* 4 شخصا. والحاصل من التكاليف
العديد يدل أن وجود فعالية *Big Five Personality* و مشاركة العمل بالنتيجة $0,05$ sig $0,000$
(5%). وهذا يؤكد بذلك الحاصل F المعدد أكبر f جدوال وهو $9,006$ أكبر من $2,34$. ولكن من قياس
Big Five Personality واحد الذي يؤثر على مشاركة العمل للموظفين المستشفى نخضة العلماء جومبانج
وهو قياس *openness to experience*.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia adalah makhluk yang mempunyai naluri untuk bertahan dan mempertahankan hidup. Salah satu cara untuk mempertahankan hidup adalah dengan bekerja. Banyak hal yang didapatkan dari bekerja, karena dengan bekerja dan terus bergerak menunjukkan bahwa manusia mempunyai peluang besar untuk mendapatkan apapun yang diinginkan termasuk menciptakan kualitas hidup yang lebih baik.

Pada zaman sekarang banyak tenaga kerja, namun sedikit lapangan pekerjaan. Sehingga, memilih pekerjaan akan menjadi problematika tersendiri. Jika seseorang memilih status pekerjaannya, terdapat dua pilihan untuk menjadi pegawai, yaitu pegawai swasta atau pegawai negeri. Banyak orang beranggapan bahwa pegawai negeri akan lebih terjamin. Namun faktanya, menjadi pegawai negeri sangatlah sulit karena harus melalui tes yang ketat. Kendati pun demikian, untuk mendapatkan pekerjaan di perusahaan swasta pun tidaklah mudah apalagi yang sesuai dengan minat atau pun ilmu yang dimiliki (Iqbal, 2014).

Ironisnya sekarang ini, fenomena dalam pekerjaan menurut survei yang dilakukan jobsDB (salah satu situs lowongan kerja terbesar di Indonesia) yang bertajuk *Happy is a Better Job* yang dilaksanakan pada bulan Mei 2015 menemukan

fakta bahwa 80% orang berkeinginan berganti pekerjaan dalam 12 bulan ke depan. Gaji, insentif, dan bonus lebih tinggi merupakan motivasi para pekerja Indonesia untuk memutuskan *resign* dan mencari pekerjaan baru (Sutriyanto, 2015).

Hal tersebut mengindikasikan bahwa masyarakat Indonesia masih belum banyak yang menikmati pekerjaan yang digelutinya sekarang. Sehingga akan berdampak pada kenyamanan dalam bekerja. Paradigma yang ada dalam masyarakat kita umumnya menyatakan bahwa mereka yang sering berpindah-pindah tempat bekerja adalah mereka yang berstatus sebagai pegawai swasta daripada pegawai negeri, meskipun terdapat aturan tersendiri pada masing-masing status kepegawaian. Mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 3 di dalamnya menjelaskan bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah dan imbalan dalam bentuk lain (Djumaldi, 2006).

Terdapat beberapa peristilahan mengenai kata "pekerja" dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya ada yang menyebutnya buruh, karyawan, atau pegawai. Secara esensial, sesungguhnya dapat dipahami bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama (Prints, 1991, hal. 22). Melihat rumusan tersebut, maka istilah pekerja/karyawan/buruh atau pegawai itu mencakup pegawai swasta maupun pegawai negeri.

Pasalnya adanya karyawan tidak terlepas dari organisasi, baik pada skala kecil maupun besar. Apalagi pada era sekarang dimana globalisasi dengan cepat akan membawa perubahan dalam kehidupan karyawan di dalam organisasinya. Dengan meningkatnya persaingan global, kelangsungan hidup suatu organisasi menjadi hal yang sangat relevan. Sebab, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi sesama

organisasi untuk bersaing dalam memberikan pelayanan yang semakin bervariasi. Oleh karena itu, disamping modal dan teknologi, instansi/organisasi juga memerlukan dukungan sumber daya manusia yang handal dengan cara memaksimalkan peran kerja para karyawannya. Salah satu cara untuk memaksimalkan peran yaitu melalui penggunaan tim (kelompok kerja). Adanya sebuah tim dapat membuat anggota saling bertanggung jawab dan berhubungan satu sama lain untuk memberikan hasil yang maksimal dalam organisasi. Karyawan yang tergabung dalam kelompok serta terlibat di dalam peran kerjanya akan menentukan keberhasilan suatu organisasi

Berdasarkan kebutuhan tersebut organisasi/instansi membutuhkan karyawan-karyawan yang energik dan berdedikasi, yaitu karyawan yang mempunyai keterlibatan kerja dalam peran kerjanya. Terkait dengan itu, selama pengumpulan data¹ peneliti menemukan berbagai fenomena pada karyawan swasta di salah satu institusi rumah sakit di Jawa Timur, yaitu Rumah Sakit Nahdhatul Ulama' Jombang. Rumah sakit tersebut merupakan salah satu rumah sakit swasta kelas D.

Hasil observasi terhadap beberapa karyawan di kelompok (medis maupun non medis) terlihat bahwa sebagian besar karyawan begitu semangat dan antusias ketika bekerja. Hal itu terlihat ketika yang lain sedang sibuk menangani tugas, ada karyawan lain yang menawarkan untuk membantu demi mempercepat pelayanan terhadap pasien atau keluarga pasien. Kemudian, beberapa karyawan rela berada di rumah sakit mengerjakan tugas sampai jam malam, padahal jam kerja karyawan tersebut sampai sore hari. Selain itu, ketika ada agenda pelaksanaan operasi katarak,

¹ Observasi PKL 2015

mereka saling mengemban tugas dan membantu yang lain sekiranya pada posisi itu kekurangan tenaga. Uraian tersebut mengindikasikan bahwa dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang ekstrim dan jam kerja diperpanjang, beberapa karyawan tidak kelelahan, melainkan menemukan rasa kepuasan dalam keadaan seperti ini.

Berdasarkan beberapa fenomena tersebut, para karyawan yang berstatus sebagai seorang pekerja mempunyai tanggung jawab dan berkontribusi terhadap instansi atau lembaga tempat ia bekerja. Begitu pun sebaliknya, instansi atau lembaga pun juga mempunyai tuntutan terhadap para pekerja. Sehingga, pekerja atau karyawan harus mempunyai semangat dan daya tahan yang besar ketika dihadapkan dengan tuntutan kerja yang tinggi, terutama ketika diminta menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan hal tersebut, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah keterlibatan kerja (*work engaged*) yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam peran kerjanya di dalam suatu institusi atau lembaga (Bakker & Leiter, 2010, hal.181).

Keterlibatan kerja (*work engaged*) berfokus pada sisi positif sumber daya manusia yang meliputi kekuatan dan kapasitas psikologis seseorang, yang diukur, dikembangkan, dan diolah secara efektif serta efisien untuk meningkatkan performa di tempat kerja (Schaufeli, Bakker, & Salanova, 2006, hal. 702). Keterlibatan kerja merupakan suatu kondisi mental positif yang berhubungan dengan pekerjaan dan dikarakteristikan dengan semangat, dedikasi, dan penghayatan (Schaufeli & Salanova, 2007).

Menurut Schaufeli (dalam Indriani & Hadi, 2012, hal.121) menyatakan bahwa terdapat karakteristik karyawan yang memiliki keterlibatan kerja dengan pekerjaannya, yaitu yakin dengan kemampuannya sendiri serta beranggapan bahwa

bekerja adalah menyenangkan. Keyakinan terhadap diri sendiri dan perasaan bahagia saat bekerja adalah salah satu aspek dalam modal psikologis.

Hal serupa juga diungkapkan oleh Wedhalaksmi (2013) bahwa karyawan yang terlibat pada pekerjaannya akan memberikan intensitas yang lebih banyak pada tugas mereka dalam waktu yang lebih panjang, memberikan lebih banyak perhatian dan lebih fokus pada tanggung jawab mereka, serta terlibat secara emosional dalam peran mereka terhadap organisasi.

Menurut Bakker (2010, hal. 3) bahwa karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menunjukkan performa yang terbaik mereka, karena karyawan tersebut menikmati pekerjaan yang mereka lakukan. Seperti data hasil observasi yang telah dipaparkan di atas, hal inilah yang menyebabkan pertanyaan eksplisit penyebab dari mengapa karyawan merespon positif ketika bekerja di dalam tekanan. Tingkat keterlibatan kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak hal, salah satu diantaranya adalah kepribadian. Kepribadian karyawan dalam suatu organisasi akan memberikan sumbangsih dalam proses kinerja. Kepribadian karyawan juga dapat dianggap variabel penting untuk mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka. Sebagai contoh lima karyawan yang bekerja di lingkungan yang sama akan mempunyai keterlibatan yang berbeda. Perbedaan ini dapat eksis karena ciri-ciri kepribadian yang berbeda.

Kepribadian bersifat subyektif dan individualis serta tidak ada orang yang memiliki kepribadian sama meskipun orang kembar. Ketika individu sudah mengetahui kepribadian, maka ia akan mudah dan mengerti cara menggunakan aset-

aset Tuhan dengan sebaik-baiknya untuk mendatangkan keserasian dalam hidupnya. (Littauer, 2011, hal. 9)

Phares (dalam Alwisol, 2010, hal. 8) menyatakan bahwa kepribadian adalah pola khas dari pikiran, perasaan, dan tingkah laku yang membedakan orang satu dengan yang lain dan tidak berubah dalam lintas waktu dan situasi. Tidak ada tingkah laku yang terjadi begitu saja tanpa alasan, pasti ada faktor-faktor anteseden, sebab-musabab, pendorong, motivator, sasaran-tujuan, atau latar belakangnya.

Faktor-faktor tersebut harus diletakkan dalam suatu kerangka keterhubungan yang bermakna, agar kesemuanya terjamin mendapat tilikan yang cermat dan teliti ketika dilakukan pendeskripsian tingkah laku (Alwisol, 2010, hal.1).

Littauer (2011, hal. 9) menjelaskan bahwa setelah kita tahu siapa diri kita dan mengapa kita bertindak dengan cara seperti yang kita lakukan, kita bisa mulai memahami jiwa kita, meningkatkan kepribadian kita, dan belajar menyesuaikan diri dengan orang lain. Sebagai upaya dan bertindak menuju ke arah tersebut, pendekatan *Big Five Personality* adalah salah satu cara yang dapat digunakan untuk menemukan potensi, kelebihan, kelemahan, serta solusinya.

Pendekatan *Big Five Personality* merupakan salah satu pendekatan yang digunakan untuk melihat kepribadian individu melalui trait yang terdiri dari lima aspek kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Trait-trait dalam *Big five Personality* adalah *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *openness*, dan *conscientiousness*. Faktor-faktor (trait) tersebut memiliki suatu dasar biologis. Perbedaan perilaku yang terkait dengan *big five personality* ditentukan juga

oleh pengaruh genetik dari struktur saraf, cairan otak, dan sebagainya. (Costa & McCrae dalam Pervin, 2012:18)

Secara teoritis *Big five Personality* dapat memprediksi bagaimana kepribadian individu tersebut dengan lima aspek. *Pertama, extraversion*. Dimana individu mempunyai kecenderungan untuk antusias, penuh semangat, dominan, ramah, dan komunikatif. Artinya individu akan lebih mudah memilih kelompok, menikmati kegembiraan dan pengalaman positif sebagai hasil dari energi, semangat, dan kegembiraan. Serta individu juga akan berorientasi pada masa depan, mengarahkan hidupnya pada tujuan dan tugas-tugas yang akan datang. Jadi, dimensi *extraversion* sangat termotivasi untuk mencari situasi sosial dan menjadi dominan dalam situasi tersebut.

Kedua adalah Agreeableness, bagaimana individu mempunyai kecenderungan untuk ramah, kooperatif, hangat, dan mudah percaya jika pada dimensi ini mempunyai skor yang tinggi. Artinya, orang akan patuh dan tidak suka mencela suatu aturan.

Ketiga adalah Openness to experience, bagaimana individu mempunyai kecenderungan untuk terlihat imajinatif, kreatif, dan menyenangkan. Artinya, orang akan mampu membuat bahkan mengembangkan idenya ketika bekerja dan mengerjakan tugas.

Sedangkan dimensi *keempat* adalah *Conscientiousness*, individu yang mempunyai kecenderungan untuk berhati-hati, dapat diandalkan, bertanggung jawab dan teratur. Artinya, individu akan mudah dalam mengarahkan kesadarannya dalam mengontrol pekerjaannya.

Selanjutnya yang *kelima* adalah *Neuroticism*, individu yang cenderung gugup, sensitif, mudah cemas dan tegang. Orang-orang yang mempunyai skor tinggi dalam dimensi ini menunjukkan bahwa orang tersebut rentan untuk memiliki ide irasional, kurang mampu mengendalikan impuls, dan mudah stress. Namun, Orang-orang yang mempunyai skor rendah biasanya tenang, bahkan marah-marah.

Penelitian yang menggunakan kepribadian telah banyak dilakukan dari waktu ke waktu, dengan berbagai macam metode. Beberapa penelitian menyebutkan bahwa kepribadian berdasarkan *big five* personality mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Zaidi, dkk (2012) adalah salah satu yang tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan trait lima faktor kepribadian terhadap *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sifat-sifat kepribadian *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experiences* memiliki efek yang signifikan terhadap keterlibatan kerja. Akan tetapi, kekuatan hubungan antara lima trait tersebut tidak sangat kuat terhadap keterlibatan dalam kerja.

Penelitian serupa juga dilakukan oleh Amir, dkk (2014) pada karyawan swasta di negara Pakistan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa trait, *agreeableness*, *neuroticism*, dan *openness to experiences* mempunyai pengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan trait *extraversion* dan *conscientiousness* tidak memiliki pengaruh pada keterlibatan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak semua aspek dari *big five personality* mempunyai hubungan atau pengaruh yang kuat terhadap keterlibatan kerja.

Berdasarkan berbagai penjelasan yang ada, maka peneliti merasa perlu melakukan penelitian dengan karyawan swasta sebagai obyek penelitian. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh *big five personality* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka hasil perumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tipe kepribadian karyawan swasta RSNU Jombang?
2. Apakah ada pengaruh antara *big five personality* terhadap *work engagement* pada karyawan swasta?
3. Bagaimana tingkat keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui tipe kepribadian karyawan swasta RSNU Jombang.
2. Mengetahui pengaruh *big five personality* terhadap *work engagement* karyawan swasta RSNU Jombang.
3. Mengetahui tingkat keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian ilmu psikologi khususnya pada peminat ilmu psikologi yang berhubungan dengan psikologi klinis, psikologi kepribadian, dan psikologi industri.

2. Secara Praktis

Manfaat praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi Informasi yang dijadikan bahan evaluasi bagi para praktisi keilmuan yang terkait, khususnya di Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Selain itu, penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan RSNU Jombang dalam mengelola instansi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

1. Pengertian Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Pembahasan terkait konsep keterlibatan kerja kian menarik para peneliti atau praktisi dalam upaya mengembangkan aspek-aspek yang berperan penting dalam dunia industri ataupun organisasi. Namun sampai saat ini, belum ada definisi tunggal dan berlaku umum untuk konsep ini. Hal tersebut terbukti jika melihat pengembangannya yang kerap tumpang tindih dengan konsep lain yang sama berperan dalam pembahasan Sumber Daya Manusia atau karyawan (Markos, & Stridevi, 2010, hal. 90).

Keterlibatan kerja merupakan sebuah konsep yang berawal dari pembahasan tentang *burnout*. Hal tersebut terjadi karena pada umumnya hal negatif menjadi lebih menarik untuk dibahas daripada hal positif (Diener, dkk., dalam Vanaam, 2009, hal. 1). Keadaan tersebut bukan lagi menjadi hal yang tabu, dimana keadaan masyarakat dewasa ini memang demikian adanya. Oleh karenanya, munculnya psikologi positif menjadi langkah awal para ahli dan praktisi untuk lebih menekankan dan mengembangkan aspek-aspek positif daripada hanya berfokus pada konsep negatif. Luthans (dalam Vanaam, 2009, hal. 3) menggarisbawahi pentingnya psikologi positif dalam ruang lingkup dunia kerja atau lebih khusus, *Positive Organizational Behavior* (POB). *Positive Organizational Behavior* (POB) dalam artian studi dan

penerapan kekuatan sumber daya yang berorientasi positif pada pelaku kerjanya atau karyawan dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif dalam rangka perbaikan kinerja. Salah satunya adalah konsep keterlibatan kerja sendiri.

Kahn (dalam Bakker, 2008, hal. 189) mendefinisikan keterlibatan kerja merupakan mereka yang berada dalam organisasi dan melaksanakan peran kerja dengan mengekspresikan dirinya. Definisi Kahn (dalam Ongore, 2013, hal. 1315) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai aspek yang terkait dengan keterlibatan fisik, kognitif dan emosional. Dalam rangka untuk memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, tiga dimensi tersebut harus ada pada waktu yang sama di lingkungan kerja.

Sementara Schaufeli dan Salanova (2006) mendefinisikan keterlibatan kerja (*work engagement*) adalah sikap mental positif yang bersifat memenuhi terkait dengan pekerjaan dimana mempunyai karakteristik berupa semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan perasaan asyik dengan pekerjaannya (*absorption*) (hal. 702). *Vigor* merupakan perasaan akan energi tinggi dan daya tahan mental saat bekerja, kesediaan atau kemampuan untuk bertahan dalam situasi yang sulit, serta berusaha untuk memberikan usaha terbaiknya dalam bekerja. *Dedication* diartikan sebagai perasaan yang dimiliki individu atau yang dalam hal ini diperuntukkan bagi karyawan sebagai suatu pengalaman mempunyai hubungan yang kuat dengan pekerjaannya. Dimana keterikatan tersebut terkait dengan kebermaknaan dari pekerjaan yang dilakukan, antusiasme, inspirasi, serta tantangan. Sedangkan *absorption* mengacu pada kemampuan dalam berkonsentrasi karyawan pada pekerjaannya, sehingga kerap

membuat mereka larut dan tenggelam dalam pekerjaan karena kenyamanan. Dengan keadaan seperti ini, waktu akan terasa begitu cepat bagi mereka daripada mereka yang tidak mempunyai karakteristik seperti ini dalam dirinya (Vanaam, 2009, hal. 3).

Wefald et al. (dalam Ongore, 2013, hal. 1315) juga menggambarkan keterlibatan sebagai sikap kerja yang muncul dalam mengukur keadaan psikologis dan keterlibatan karyawan. Sedangkan Mujiasih, dkk (2012, hal.4), mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan dirinya secara total baik fisik, kognitif, afektif, dan emosional.

Konsep keterlibatan kerja mengacu pada sejauhmana hubungan karyawan dengan pekerjaannya sebagai sesuatu yang berarti dalam hidupnya. Dimana nantinya dapat mengindikasikan karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan lebih fokus dengan pekerjaannya, sehingga karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi lebih memusatkan pikiran mereka dalam segala situasi pada kesempatan apa yang bisa dilakukan sebagai bentuk aktivitas dari peran kerjanya (Rich, Lepine, and Crawford, 2010, hal. 618).

Keterlibatan kerja diasumsikan berkorelasi dengan sikap kerja lainnya, seperti halnya kepuasan kerja. Akan tetapi, bagaimanapun konsep tersebut saling ada keterkaitan satu sama lain dan tetap terdapat perbedaan diantaranya. Dimana kepuasan kerja lebih mengacu pada evaluasi hasil dalam kaitannya dengan hasil yang diinginkan, sementara keterlibatan kerja lebih pada evaluasi dari pengalaman kerja karyawan (Vanaam, 2009, hal. 4).

Keterlibatan kerja menitikberatkan pada semangat dan kemauan untuk mendedikasikan diri demi kemajuan organisasi yang dinaungi. Dimana keadaan

tersebut sederhananya dapat melampaui kepuasan kerja. Oleh karenanya, keduanya dapat bertemu ketika menyelaraskan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan cara maksimal (Markos, & Stridevi, 2010, hal. 90). Keterlibatan kerja menjadi salah satu konsep dalam manajemen bisnis yang memberikan gambaran bahwa karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi adalah mereka yang mempunyai semangat dan daya juang tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi jangka panjang (Mujiasih, & Ratnaningsih, tanpa tahun, hal. 2-3).

Implikasi dari keterlibatan kerja kerap kali terkait dengan sikap positif dalam bekerja, prospek, dan kesehatan karyawan dengan wujud peran yang bisa mereka berikan, serta kinerja umum (Schaufeli & Salanova dalam Vanaam, 2009, hal. 9). Para pemegang kekuasaan dalam sebuah organisasi atau instansi kini menyadari bahwa dengan berfokus pada keterlibatan kerja karyawan dapat menciptakan tenaga kerja yang lebih efisien dan produktif (Markos, & Stridevi, 2010, hal. 89).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan sikap positif baik secara fisik, kognitif, maupun mental ketika berada dalam pekerjaan yang dapat berupa semangat tinggi dalam menjalankan segala aktivitasnya selama bekerja, penuh dengan konsentrasi dan keseriusan yang tidak suka membuang-buang waktu untuk hal yang tidak berguna, serta kebermaknaan akan pekerjaan itu sendiri yang dapat membuat mereka larut di dalamnya.

2. Dimensi Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam keterlibatan kerja, antara lain:

a) Semangat (*Vigor*)

Aspek ini merupakan keadaan penuh energi, semangat tinggi, dan kegembiraan mental pada saat bekerja. Karyawan yang mempunyai aspek ini akan lebih tanggap dalam menghadapi segala situasi yang terkadang tidak bisa diprediksi. Selain itu, adanya kerelaan dalam diri mereka untuk memberikan usaha maksimal pada pekerjaannya disertai dengan ketahanan saat menghadapi situasi sulit. Mereka selalu berusaha mencari kesempatan dan peluang untuk membawa ke arah yang lebih baik, karena diam tidak akan menyelesaikan apapun dan juga tidak menghasilkan apapun. Oleh karenanya, bagaimanapun keadaan pekerjaannya akan senantiasa membuat mereka untuk menciptakan kesempatan-kesempatannya sendiri.

b) Dedikasi (*Dedication*)

Aspek kedua dari keterlibatan kerja mengacu pada rasa yang dimiliki karyawan sebagai suatu pengalaman dalam memahami kebermaknaan kerja, antusiasme, inspirasi, tantangan dan kegembiraan dalam pekerjaan tersebut. Mereka berusaha memberikan segala kemampuan terbaiknya dengan menikmati semua proses yang ada. Setiap masalah ataupun keadaan yang dirasa sulit akan membuat mereka lebih antusias dalam upayanya menyelesaikan permasalahan yang ada sebagai sebuah tantangan. Dengan begitu, bekerja bukan lagi menjadi sesuatu kebutuhan melainkan lebih pada keberartian yang mereka rasakan dengan pekerjaan itu sendiri, sehingga semuanya akan terasa lebih menyenangkan dengan tidak menganggapnya sebagai beban.

c) Penghayatan (*Absorption*)

Aspek terakhir ini merupakan karakter pekerja yang bekerja dengan penuh konsentrasi dan serius. Mereka akan berusaha mengerjakan segala sesuatu dengan fokus sehingga dapat menyelesaikannya dengan optimal. Dimana mereka tidak akan menyia-nyiakan waktu, tenaga, dan pikirannya jika hanya bermain-main dengan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya. Namun, dalam hal ini bukan berarti mereka tidak memperdulikan rekan kerja dan situasi-situasi yang membutuhkan perannya. Lebih daripada itu, pekerjaannya membuat mereka larut di dalamnya dan tidak terganggu dengan keadaan di sekitarnya. Dalam keadaan ini, mereka akan lebih merasa waktu menjadi cepat berlalu serta sulit meninggalkan pekerjaannya.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil dari berbagai penelitian yang sudah dilakukan oleh banyak ahli, keterlibatan kerja memungkinkan dipengaruhi oleh banyak faktor yang melibatkan faktor emosional dan rasional baik berkaitan dengan pekerjaan maupun pengalaman kerja secara keseluruhan (Markos, & Stridevi, 2010, hal. 90). Akan tetapi, Schaufeli & Bakker (dalam Hadi, 2012) menyatakan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh dua hal:

a) Model JD-R (*Job demand-resources model*)

Faktor ini terkait dengan tuntutan dan sumber daya pekerjaan. Dimana tuntutan pekerjaan dalam ini dapat meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik atau mental. Oleh

karenanya, berimplikasi pada faktor fisiologis dan psikologis, seperti halnya kelelahan selama bekerja. Dalam keadaan ini, terlepas dari jenis pekerjaan, semakin tinggi tuntutan pekerjaan dapat mengakibatkan menurunnya keterlibatan kerja dan meningkatnya kelelahan selama bekerja baik secara fisik ataupun psikis. Sedangkan sumber daya pekerjaan dalam hal ini mengacu pada pendapatan, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, kejelasan peran, serta *performance feedback*. Dimana tidak adanya sumber daya pekerjaan juga dapat berimplikasi pada penurunan keterlibatan kerja.

b) Modal Psikologis (*Psychological Capital*)

Faktor selanjutnya yang memungkinkan dapat mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan terkait dengan karakteristik pribadi, seperti kepercayaan diri (*self efficacy*), rasa optimis (*optimism*), harapan mengenai masa depan (*hope*), serta resiliensi (*resilience*). Karyawan dengan karakter yang kuat dengan penuh semangat dalam bekerja, percaya diri akan pekerjaannya dan hasil atas apa yang diusahakan, serta ketahanannya dalam menghadapi segala jenis kondisi dalam pekerjaannya akan lebih memungkinkan mempunyai tingkat keterlibatan kerja yang tinggi daripada mereka yang tidak mempunyai karakteristik demikian dalam dirinya.

4. Kajian Islam tentang Keterlibatan Kerja

Al-Qur'an sudah banyak menjelaskan tentang keterlibatan kerja, seperti pada QS. Al-Hasyr ayat 18:

يَتَأْتِيهِمُ الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٧٦﴾

Artinya: “ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Berdasarkan ayat tersebut, dalam tafsir kitab Tafsirat-Thabariy, kata ‘ghad’ mempunyai arti ‘besok’. Sebagian pakar tafsir menyatakan bahwa Allah memerintah kita untuk senantiasa introspeksi diri untuk mencapai masa depan yang lebih baik. Artinya, pada ayat tersebut menjelaskan bahwasanya masa lalu merupakan pengalaman yang dapat dijadikan pelajaran, masa depan adalah harapan, dan masa sekarang adalah kenyataan yang harus dihadapi dan akibat dari masa lalu.

Sebagai manusia yang mempunyai potensi untuk berpikir, maka harus mempunyai kesadaran akan waktu. Sepanjang manusia masih bisa menghirup udara, maka kita juga harus mempersiapkan diri untuk bekerja keras, semangat (*vigor*) dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, serta harus memperhatikan kontribusi yang telah diberikan kepada lingkungan sekitar (pekerjaan, orang, dan sebagainya), agar dapat memperoleh kemakmuran dan kebaikan di dunia dan akhirat. Bahkan dalam hadis maudhu dan dhoif disebutkan bahwa:

اعمل لدنياك كأنك تعيش أبداً واعمل لآخرتك كأنك تموت غداً

Artinya: *“Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati esok hari ”*

Pesan moral yang tersirat dalam ayat dan hadis tersebut yaitu agar manusia lebih pandai untuk menggunakan waktu. Waktu yang dimiliki setiap orang tidaklah panjang, sebanding dengan umur setiap manusia. Bahkan, Allah Swt juga mengatakan bahwa sejatinya semua manusia berada dalam kerugian, kecuali mereka yang beriman, beramal shalih, dan saling menasihati dalam kebenaran dan kesabaran. Kemudian Allah Swt juga berfirman di dalam QS. At-Taubah :105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”*

Esensi kehidupan termasuk dalam bekerja yang harus dinikmati adalah proses. Sedangkan hasil adalah hak mutlak Allah SWT. Seperti halnya yang terpenting dalam bekerja adalah menjaga niat untuk tetap karena Allah SWT dan menyempurnakan kualitas dari ikhtiar. Ketika seorang telah menjaga niat dan menyempurnakan ikhtiar dalam bekerja, maka akan dapat memberikan segala kemampuan terbaiknya dengan menikmati semua proses yang ada. Mereka akan memiliki rasa kebermaknaan dalam

bekerja, antusiasme, inspirasi, tantangan dan kegembiraan dalam pekerjaan tersebut. Selanjutnya tentang keterlibatan kerja juga terdapat pada QS. Al-Insyirah: 7-8, yaitu:

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ وَإِلَىٰ رَبِّكَ فَارْغَبْ

Artinya: *“Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.”*

Dalam kajian tafsir, jika seseorang telah selesai mengurus berbagai kepentingan dunia dan semua kesibukannya serta telah memutus semua jarigannya, maka bersungguh-sungguhlah untuk menjalankan ibadah serta melangkahlah kepadanya dengan penuh semangat, dengan hati yang kosong lagi tulus, serta niat karena Allah. Penggalan ayat dalam QS. Al-Insyirah tersebut memberikan pesan kepada kita, pertama bahwa sebagai manusia harus selalu mempunyai kesibukan. Artinya, apabila telah selasai suatu pekerjaan, maka harus memulai dengan pekerjaan lain. Waktu merupakan kunci dalam menumbuhkan berbagai sikap. Salah satunya adalah sikap disiplin terlebih dalam lingkungan bekerja.

Ketika seseorang dalam beraktivitas (bekerja, belajar, atau kegiatan lain) dapat mengatur waktunya secara efisien dan efektif, maka mereka akan dapat mengerjakan segala sesuatu dengan fokus sehingga dapat menyelesaikannya dengan optimal. Seseorang yang sudah memahami hakikat waktu, maka mereka tidak akan menyia-nyaiakan waktu, tenaga, dan pikirannya dan tidak ada bermain-main dengan pekerjaannya yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawab yang diamanahkan

kepadanya. Pesan selanjutnya, yaitu manusia harus berusaha dan bekerja terlebih dahulu jika ingin meraih sesuatu, kemudian terakhir menggantungkan harapannya kepada Allah Swt

B. BIG FIVE PERSONALITY

1. Definisi *Trait Kepribadian Big Five*

Kepribadian adalah sebuah pola dari sifat yang relatif menetap dan karakteristik unik, dimana memberikan konsistensi dan individualitas pada perilaku seseorang (Feist dan Feist, 2010). Namun, berbagai perbedaan individu yang tidak terbatas, sebagian besar merupakan bentuk dari perbedaan-perbedaan yang tidak signifikan dalam interaksinya sehari-hari dengan orang lain di masyarakat yang semua itu tanpa disadari. Galton (dalam Goldberg, 1990, hal. 1216) menjadi salah satu ilmuwan pertama yang mengakui secara eksplisit hipotesa tersebut. Dimana perbedaan individu yang paling penting dalam interaksinya dengan orang lain nantinya akan menjadi dasar sebuah istilah tunggal.

Menurut asal katanya, kepribadian berasal dari bahasa Inggris yaitu *personality*. Kata *personality* sendiri berasal dari bahasa Latin yaitu *persona* yang berarti topeng yang biasa dipakai oleh artis dalam teater. Para artis tersebut kemudian bertingkah laku sesuai dengan ekspresi topeng yang dipakainya, seolah-olah topeng menampilkan ciri kepribadian tertentu. Jadi dalam masyarakat awam, *personality* diartikan sebagai tingkah laku yang ditampakkan dalam lingkungan sosial. Akan tetapi, ketika *personality* menjadi istilah ilmiah, pengertiannya berkembang menjadi

lebih bersifat internal, suatu yang relatif permanen, menuntun, mengarahkan, serta mengorganisir aktivitas manusia itu sendiri (Alwisol, 2012). Sedangkan dalam kehidupan sehari-hari, kepribadian seringkali diartikan sebagai identitas atau jati diri seseorang (Yusuf & Nurihsan, 2007).

Istilah *personality* merujuk pada suatu susunan dari sifat dan aspek tingkah laku lain yang saling berhubungan dalam individu. Sifat-sifat dan aspek-aspek tersebut bersifat psiko-fisik yang mempengaruhi sikap dan perilaku yang menunjukkan adanya ciri khas sebagai pembeda antara individu yang satu dengan yang lain (Rasyidi, 2012).

Kepribadian adalah keseluruhan sikap, perasaan, ekspresi, temperamen, ciri-ciri khas dan perilaku seseorang. Sikap perasaan ekspresi dan temperamen itu akan terwujud dalam tindakan seseorang jika di hadapkan pada situasi tertentu. Setiap orang mempunyai kecenderungan perilaku yang baku, atau berlaku terus menerus secara konsisten dalam menghadapi situasi yang di hadapi, sehingga menjadi ciri khas pribadinya (Rasyidi, 2012).

Kepribadian merupakan pola khas seseorang dalam berpikir, merasakan dan berperilaku yang relatif stabil dan dapat diperkirakan. Kepribadian juga merupakan jumlah total kecenderungan bawaan atau herediter dengan berbagai pengaruh dari lingkungan serta pendidikan, yang membentuk kondisi kejiwaan seseorang dan mempengaruhi sikapnya terhadap kehidupan (Fauzi, 1999).

Allport mendefinisikan *personality* sebagai susunan sistem-sistem psikofisik dinamis dalam diri individu yang menentukan penyesuaian unik terhadap lingkungan. Sistem psikofisik yang dimaksud Allport meliputi kebiasaan, sikap, nilai, keyakinan,

keadaan emosional, perasaan dan motif yang bersifat psikologis, tetapi mempunyai dasar fisik dalam kelenjar, saraf, dan keadaan fisik anak secara umum. Berdasarkan berbagai penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepribadian merupakan seperangkat asumsi tentang kualitas tingkah laku manusia beserta definisi empirisnya (Yusuf & Nurihsan, 2007).

Menurut Passer, M.W. & Smith, R.E (2007, hal. 443) bahwa "*Personality as the distinctive and relatively enduring ways to thinking, feeling, and acting that characterize a person's responses to life situations*". Kepribadian adalah suatu pola yang relatif menetap untuk berpikir, merasa, dan bertindak yang mencirikan respon seseorang terhadap kehidupan. Pengertian serupa juga diungkapkan oleh Pervin (2010) bahwa kepribadian adalah karakteristik yang dimiliki seseorang dimana perasaan, pikiran, dan tindakannya cenderung menetap.

Selama dua dekade terakhir, konsep *big five personality* menjadi salah satu pembahasan kepribadian yang banyak menarik para ilmuwan untuk memahaminya lebih lanjut. Trait kepribadian *big five personality* merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif, dan tingkah laku, yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan (Westen, 1999 dalam Seniati, 2006).

Konsep ini menjadi cukup terkenal dalam psikologi kontemporer sebagai upaya untuk menggambarkan kepribadian. *Big Five Personality* diperkenalkan pertama kali oleh Goldberg pada tahun 1981. Kemudian *Big Five* dikembangkan oleh Costa & McCrae, sehingga menjadi sebuah teori yang dapat memprediksi perilaku,

termasuk setiap faktornya menggolongkan banyak sifat tertentu (Pervin, 2010). Kelima trait kepribadian tersebut adalah *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness to new experience*.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa *Big Five Personality* merupakan pendekatan dalam psikologi kepribadian dengan analisis faktor untuk menggambarkan sifat-sifat kepribadian individu dalam kehidupannya sehari-hari.

2. Tipe-tipe Trait Kepribadian Big Five

Tipe-tipe kepribadian menurut Costa dan McRae (dalam Pervin, 2010) terangkum dalam tabel *big five personality* adalah sebagai berikut:

a) *Openness (O)*

Tipe ini bertujuan untuk mengukur seberapa keinginan seseorang untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, serta senang mengetahui sesuatu yang tidak familiar. Individu dengan nilai tertinggi dalam tipe ini merupakan seseorang dengan rasa ingin tahu tinggi, ketertarikan luas, kreatif, original, imajinatif, dan tidak ketinggalan zaman. Dengan begitu, tipe seperti ini lebih memungkinkan cepat beradaptasi dengan hal ataupun tempat baru karena fokus dalam satu hal bagi mereka adalah hal yang sulit. Mereka juga tipe orang yang tidak terlalu tertarik dengan sesuatu yang bersifat rutinitas, karena bagi mereka hal seperti itu membosankan. Mereka lebih menyukai hal-hal baru dengan penuh tantangan. Sebaliknya individu dengan nilai rendah dalam tipe ini adalah mereka yang

mengikuti apa yang sudah ada, tertatik hanya pada satu hal, dan tidak memiliki jiwa seni.

b) *Conscientiousness (C)*

Tipe kedua dari big five berusaha mengukur tingkat keteraturan seseorang, ketahanan, dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan kecenderungan dan ketergantungan untuk menjadi malas dan lemah. Tipe ini merupakan mereka dengan karakteristik yang teratur atau perencana yang baik, dapat dipercaya, pekerja keras, disiplin, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, dan tekun. Mereka berusaha melakukan semuanya dengan sebaik mungkin tanpa ada kekeliruan sedikitpun. Tipe ini sangat perfeksionis daripada tipe kepribadian yang lain. Sebaliknya individu dengan nilai rendah dalam tipe ini menunjukkan seseorang yang tidak suka merencanakan sesuatu terlebih dulu, kurang energik, kurang perhatian akan sesuatu, tidak bisa fokus terlalu lama dalam satu hal, lalai, tidak disiplin, keinginan lemah, suka bersenang-senang.

c) *Extraversion (E)*

Tipe ketiga ini berusaha mengukur kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitas, kebutuhan akan stimulasi, serta kapasitas kesenangan individu. Individu dengan nilai tinggi dalam tipe ini adalah mereka yang mempunyai karakteristik mudah bergaul, aktif, *talkative*, *person-oriented*, optimis, menyenangkan, kasih sayang, bersahabat. Dengan begitu, mereka adalah tipe yang lebih memungkinkan mempunyai teman yang banyak daripada tipe lain

karena mereka sangat pandai dalam bergaul. Mereka suka menjadi pusat perhatian. Sebaliknya individu dengan nilai rendah menunjukkan seseorang yang tidak ramah, tenang, tidak periang, menyendiri, pemalu, dan pendiam. Mereka kurang bisa aktif dalam sebuah perkumpulan. Mereka tidak suka menjadi perhatian kahlayak ramai. Mereka cenderung seseorang yang aktif dibalik layar.

d) *Agreeableness (A)*

Tipe ini berusaha mengukur kualitas orientasi interpersonal seseorang mulai dari perasaan kasihan sampai pada sikap permusuhan dalam hal pikiran, perasaan dan tindakan. Individu dengan nilai tinggi dalam tipe ini menunjukkan seseorang yang mempunyai hati lembut, baik, suka menolong, dapat dipercaya, mudah memaafkan, terus terang. Mereka adalah sosok yang tidak bisa menyakiti orang lain, mereka lebih memilih mengalah dan menghindari terjadinya konflik. Mereka bisa melakukan apapun untuk membantu dan membahagiakan orang lain tanpa memikirkan kebahagiaannya sendiri. Sebaliknya nilai rendah dalam tipe ini adalah mereka yang mempunyai sikap sinis, kasar, terlalu curiga, pendendam, tidak bisa bekerjasama, mudah marah, dan manipulatif.

e) *Neuroticism (N)*

Tipe ini berusaha mengukur ketidakstabilan emosi, kecenderungan *distress*, ide-ide yang tidak realistis, kebutuhan atau keinginan yang berlebihan, dan respon *coping* yang tidak sesuai. Individu dengan nilai tinggi dalam aspek ini menunjukkan seseorang yang mudah khawatir, tertekan, cemas, emosional,

merasa tidak nyaman, kurang penyesuaian, kesedihan yang tidak beralasan. Sebaliknya individu dengan nilai rendah akan menunjukkan seseorang yang lebih tenang, santai, tidak emosional, tabah, nyaman, puas terhadap diri sendiri.

Menurut Costa & McCrae (dalam Pervin, 2010), setiap dimensi dari *Big Five Personality* mempunyai subfaktor, yaitu:

- 1) *Extraversion* terdiri dari senang berteman, Level aktivitas (*activity level*), Kehangatan (*Warmth*), Emosi Positif (*Positive emotions*), Asertif (*Assertiveness*).
- 2) *Agreeableness* terdiri dari percaya (*trust*), Terus terang (*Straightfowardness*), Kerelaan (*compliance*), Berhati lembut (*Tendermindedness*), Mendahulukan kepentingan orang lain (*altruism*), Rendah hati (*modesty*).
- 3) *Conscientiousness* terdiri dari kompeten (*competence*), Teratur (*order*), Tenang, Berjuang untuk mendapatkan, Prestasi (*achievement*), Penuh tanggung jawab.
- 4) *Neuroticism* terdiri dari depresi (*depression*), Rentan, Impulsif (*impulsiveness*), Kemarahan (*angry hostility*), Kecemasan (*anxiety*), Kesadaran diri (*self consciosness*).
- 5) *Openness to new experience* terdiri dari khayalan (*fantasy*), Estetis/keindahan (*aesthetic*), Perasaan (*feelings*), Ide (*ideas*), Aksi (*actions*), Nilai (*values*).

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Menurut Yusuf & Nurihsan (2007) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepribadian antara lain:

a) Faktor Biologis

Faktor biologis merupakan faktor yang berhubungan dengan keadaan jasmani atau seringkali disebut faktor fisiologis seperti keadaan genetik, pencernaan, pernafasaan, peredaran darah, kelenjar-kelenjar, saraf, tinggi badan, berat badan, dan sebagainya. Sifat-sifat jasmani yang ada pada setiap orang ada yang diperoleh dari keturunan, dan ada pula yang merupakan pembawaan anak atau orang itu masing-masing. Keadaan fisik yang berlainan itu menyebabkan sikap dan sifat-sifat yang berbeda-beda pula. Secara sepintas pengaruh keturunan (*hereditas*) tampak memiliki peran penting dalam pembentukan struktur badan seperti tinggi, berat dan kuat. Namun, kita juga tidak dapat mengabaikan pengaruh lingkungan dalam pembentukan karakter nalar seperti kecerdasan, baik itu persoalan makanan, kesehatan, olahraga, memiliki pengaruh besar pada perbedaan individual. Begitu juga dengan proses pendidikan dan pelatihan keterampilan.

b) Faktor Sosial

Faktor sosial yang dimaksud di sini adalah masyarakat; yakni manusia-manusia lain disekitar individu yang bersangkutan. Termasuk juga tradisi-tradisi, adat istiadat, peraturan-peraturan, bahasa, dan sebagainya yang berlaku dimasyarakat itu.

c) Faktor Kebudayaan

Perkembangan dan pembentukan kepribadian pada diri masing-masing orang tidak dapat dipisahkan dari kebudayaan masyarakat di mana seseorang itu dibesarkan.

Meliputi cara-cara hidup, adat istiadat, kebiasaan-kebiasaan, bahasa, kepercayaan dari suatu daerah atau masyarakat tertentu berbeda dengan masyarakat yang lain.

4. Kepribadian dalam Islam

a) Definisi Kepribadian dalam Islam

Secara etimologis, kepribadian dapat dilihat dari pengertian dalam bahasa arab, seperti *huwiyah*, *aniyah*, *dzattiyah*, *nafsiyyah*, *syakhshiyah* dan *akhlak*. Meskipun istilah-istilah ini memiliki kemiripan makna dengan yang lainnya, tetapi memiliki keunikan tersendiri. Oleh sebab itu, penting untuk menjelaskan masing-masing istilah tersebut dan kemudian memilih satu diantaranya untuk mewakili padanan istilah *personality* (Mujib, 2007:19).

Menurut al-Faraby, *huwiyah* merupakan eksistensi individu yang menunjukkan keadaan, kepribadian, dan keunikannya yang dapat membedakan individu tersebut dengan individu lainnya. *Huwiyah* juga dapat diartikan sebagai *personality* individu yang disimpulkan, sedangkan *aniyyah* adalah *personality* individu yang disimpulkan dari pengamatan sendiri (Mujib, 2007:20). Selanjutnya *dzatiyyah* dalam terminologi ilmu psikologi mempunyai arti tendensi dimana individu pada dirinya berasal dari substansinya sendiri. Tendensi sendiri mempunyai makna satu disposisi untuk bertingkah laku dnegna satu cara tertentu. (Chaplin, dalam Mujib, 2007:23).

Adapun *term nafsiyyah* berasal dari kata “*nafs*” yang berarti pribadi. Shafi’i menerjemahkan kata *nafs* sebagai tingkat perkembangan kepribadian, diri pribadi, atau kepribadian. Sedangkan, kata *syakhshiyah* berasal dari kata “*syakhsh*” yang

mempunyai arti pribadi. Selanjutnya kata tersebut diberi *ya' nisbah*, sehingga menjadi kata benda buatan (*mashdar shina'i*) *syakhshiyah* yang berarti kepribadian. Term terakhir yaitu akhlak (bentuk jamak dari khuluq) yang merupakan suatu kondisi jiwa yang menyebabkan suatu aktivitas tanpa dipikirkan atau dipertimbangkan terlebih dahulu. (Mujib, 2007:25-26).

b) Tipologi Kepribadian dalam Islam

Menurut Mujib (2007:171) dalam sudut pandang islam, pemetaan kepribadian manusia dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu pendekatan tipe (*al-namath*) dan pendekatan sifat (trait). Adapun pengertian dari pendekatan tipe, adalah;

- 1) Satu pengelompokan individu yang bisa dibedakan dari orang lain karena memiliki satu sifat khusus.
- 2) Satu pola karakteristik yang berperan sebagai satu pembimbing untuk menempatkan individu dalam kategori.
- 3) Seseorang yang memiliki atau paling banyak ciri-ciri khas di suatu kelompok.

Sedangkan, pengertian dari pendekatan sifat yaitu sebagai berikut:

- a) Satu pola tingkah laku yang relative menetap secara terus menerus dan konsekuen yang diungkapkan dalam satu deretan keadaan.
- b) Satu karakteristik biologis

c) Bentuk-bentuk Tipologi Kepribadian dalam Islam

Penentuan tipologi kepribadian dalam islam yang bersumber dari Al-Qur'an dan As-Sunnah, mempunyai banyak ragam karena disebabkan sudut pandang dala melihat dan mengklasifikasikan ayat atau hadis Nabi SAW. Menurut Mujib (2007:173-175) terdapat beberapa tipologi dalam islam, yaitu:

1) Tipe Mukmin

Merupakan mereka yang beriman atau percaya kepada yang gaib, contohnya seperti (Allah, malaikat, dan ruh), menunaikan sholat, bersedekah, beriman kepada hari kiamat. Tipe ini digolongkan sebagai tipe yang beruntung (*muflih*), karena telah mendapat petunjuk. Orang yang mempunyai kepribadian mukmin adalah orang yang beriman. Orang yang beriman adalah orang yang benar dalam memegang dan melaksanakan amanat, sehingga hatinya merasa aman. Iman juga merupakan lawan dari ragu-ragu (*rayb*). Orang yang beriman, meskipun tanpa mempunyai bukti empiris dan nalar yang rasional, mereka tetap akan mempercayai akan kebenaran tanpa sedikit pun keraguan. Sebagaimana diterangkan dalam QS. Al-Baqarah:3-4, yaitu:

الَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِالْغَيْبِ وَيُقِيمُونَ الصَّلَاةَ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنْفِقُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ يُؤْمِنُونَ بِمَا أُنزِلَ إِلَيْكَ وَمِمَّا أُنزِلَ مِنْ قَبْلِكَ وَبِالْآخِرَةِ هُمْ يُوقِنُونَ ﴿٤﴾

Artinya: “3). (yaitu) mereka yang beriman kepada yang ghaib, yang mendirikan shalat dan menafkahkan sebahagian rezki yang Kami anugerahkan kepada mereka. 4) Dan mereka yang beriman kepada

Kitab (Al Qur'an) yang telah diturunkan kepadamu dan Kitab-kitab yang telah diturunkan sebelumnya, serta mereka yakin akan adanya (kehidupan) akhirat.”

Seiring dengan ayat di atas, hadis Rasulullah juga menyebutkan tentang ciri-ciri orang mukmin, seperti pada petikan hadis di bawah ini:

“Menakjubkan urusan orang beriman, sesungguhnya semua urusannya baik baginya dan tidak ada yang demikian itu bagi seseorang selain bagi seseorang mukmin. Kalau ia memperoleh kesenangan, ia bersyukur dan itu baik baginya. Kalau ia tertimpa kesusahan, ia sabar dan itu baik baginya.” (HR. Ahmad dan Muslim).

Berdasarkan hadis di atas, terdapat beberapa hal yang harus dimiliki agar menjadi mukmin yang sejati yaitu berorientasi pada kebaikan, bersyukur, dan bersabar. Dalam khasanah ilmu psikologi, hal tersebut dikenal dengan psikologi positif. Pengaplikasian psikologi positif sendiri bertujuan memandang hidup harus memiliki kebermanaan. Manusia dituntut untuk menghilangkan segala pikiran, tindakan, dan sifat negatif. Artinya, sebagai manusia harus menyebarkan aktivitas preventif dan memberikan makna positif akan semua aspek dalam kehidupan.

2) Tipe Muslim

Secara harfiah muslim adalah orang yang menyerah, patuh, tunduk, dalam melakukan perilaku yang baik, agar hidupnya bersih lahir dan batin. Muslim artinya orang islam, sedangkan kata “islam” sepadan dengan kata *al-salam*, *al-salm*, dan *al-silm* yang berarti menyerahkan diri, kepasrahan, kepatuhan, dan ketundukan. Kepribadian muslim disini meliputi lima rukun islam, yaitu: membaca dua kalimat syahadat (melahirkan kepribadian *syahadatain*), menunaikan shalat (melahirkan kepribadian *mushalli*), mengerjakan puasa (melahirkan kepribadian *sha'im*), membayar zakat (melahirkan kepribadian *muzakki*), dan melaksanakan haji (melahirkan kepribadian *hajji*). Sebagaimana diterangkan dalam QS. Al-Baqarah:112, yaitu:

بَلَىٰ مَنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ فَلَهُ أَجْرُهُ عِنْدَ رَبِّهِ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ



Artinya: “(Tidak demikian) bahkan barangsiapa yang menyerahkan diri kepada Allah, sedang ia berbuat kebajikan, maka baginya pahala pada sisi Tuhannya dan tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.”

Banyak ayat al-qur'an yang menjelaskan tentang kepribadian muslim, demikian pula as-sunnah yang merupakan sumber hukum umat islam. Baik Al-Qur'an maupun As-Sunnah menyuruh agar umat

Islam selalu mengembangkan dan membentuk pribadi muslim, seperti aqidah yang bersih, ibadah yang benar, akhlak yang kokoh, intelek dalam berpikir, berjuang melawan hawa nafsu, dan pandai menjaga waktu.

Dalam sudut pandang keilmuan psikologi, penting bagi setiap orang untuk memperhatikan pentingnya sikap (*attitude*) dan perilaku (*behavior*). Sikap adalah sesuatu hal kecil, namun dapat menciptakan perbedaan yang besar. Sikap merupakan kecenderungan psikologi yang diekspresikan dengan penilaian tertentu. Demikian halnya dengan perilaku, sebagai aktivitas maupun perbuatan sepanjang hidup pasti akan melahirkan sikap terhadap lingkungan.

3) Tipe Kafir (ingkar)

Kafir secara harfiah adalah orang yang mengingkari kebenaran. Secara istilah kafir merupakan mereka yang ingkar terhadap hal-hal yang harus dipercayai sebagai seorang mukmin. Tipe ini digolongkan sebagai tipe yang sesat, karena terkunci hati, penglihatan dan pendengarannya dalam masalah kebenaran. Sebagaimana diterangkan dalam QS. Al-Baqarah: 6, yaitu:

إِنَّ الَّذِينَ كَفَرُوا سَوَاءٌ عَلَيْهِمْ أُنذِرْتَهُمْ أَمْ لَمْ تُنذِرْتَهُمْ لَا يُؤْمِنُونَ ﴿٦﴾

Artinya: ” *Sesungguhnya orang-orang kafir, sama saja bagi mereka, kamu beri peringatan atau tidak kamu beri peringatan, mereka tidak akan beriman.*”

Berdasarkan ayat tersebut, yang dimaksud orang-orang kafir adalah orang-orang yang sifat kekafirannya telah masuk dalam hati mereka, sehingga tidak mau beriman. Sikap tersebut dapat diketahui ketika mereka menentang ajaran Nabi Muhammad Saw, bahkan mereka mengejek dan mengolok-olok ajarannya. Orang-orang yang kafir meskipun diberi peringatan atau tidak, bagi mereka tidak ada artinya. Sebab, hati mereka telah dikunci oleh Allah Swt dalam menerima petunjuk.

Orang yang mengingkari kebenaran dalam sudut pandang keilmuan psikologi dikenal dengan *denial*. *Denial* merupakan salah satu mekanisme pertahanan diri yang dilakukan seseorang dengan cara menghilangkan bahaya yang datang dari luar dengan cara mengingkari bahwa hal itu tidak ada. Mekanisme diri merupakan strategi yang dipakai individu dalam bertahan dalam melawan impuls id serta menentang tekanan superego.

4) Tipe Munafik

Pengertian munafik secara bahasa berasal dari kata *nafaqa*, yang mempunyai arti mengadakan. Orang munafik adalah orang yang mempunyai sifat nifak (ketidaksamaan antara lahir dan batin atau

menampakkan yang baik dan menyembunyikan yang buruk). Istilah lain bahwa orang munafik merupakan mereka yang beriman kepada Allah Swt, namun iman mereka hanya di mulut, sementara hatinya ingkar.

Hati orang munafik berpenyakit, dan semakin parah karena membuat kerusakan, menambah kebodohan, dan bersekutu dengan setan untuk memusuhi (mengolok-olok) orang mukmin. Munafik merupakan suatu sifat yang dibenci oleh Allah SWT. Sabda Rasulullah SAW tentang tanda-tanda orang munafik yaitu:

آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلَاثٌ إِذَا حَدَّثَ كَذَبَ وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ وَإِذَا أُؤْتِمِنَ خَانَ

Artinya : *“Tanda-tanda orang munafik itu ada tiga, yaitu jika berbicara ia berbohong, jika berjanji ia ingkar, dan jika dipercaya ia berkhianat”*. (HR. Bukhori)

Selain itu, banyak ayat al-qur'an yang menjelaskan tentang munafik, salah satunya dalam QS. Al-Baqarah: 9, Allah SWT berfirman:

يُخٰدِعُونَ اللّٰهَ وَالَّذِيْنَ ءَامَنُوْا وَمَا يَخٰدِعُوْنَ اِلَّا اَنْفُسَهُمْ وَمَا يَشْعُرُوْنَ ﴿٩﴾

Artinya: *“Mereka hendak menipu Allah dan orang-orang yang beriman, pada hal mereka hanya menipu dirinya sendiri sedang mereka tidak sadar.”*

Berdasarkan ayat-ayat al-qur'an yang menjelaskan tentang munafik, beberapa gambaran watak orang munafik diantaranya yaitu ketika berbicara mereka suka berdusta, orang munafik selalu menutup pendengaran, penglihatan, dan perasaan dari kebenaran, dan menuhankan seseorang selain Allah SWT. Dalam kajian ilmu psikologi islam, munafik atau orang yang memiliki sifat nifak merupakan patologi akibat dari keadaan jiwa yang cemas secara berlebihan. Keadaan tersebut sebagai *defense mechanism* sebagai cara seseorang agar merasa aman dalam menghadapi masalah. Padahal, apabila ditelaah lebih jauh lagi kondisi tersebut dapat membahayakan bagi orang lain maupun dirinya sendiri.

5) Tipe Fasiq

Secara bahasa fasiq berarti keluar dari sesuatu. Orang fasiq merupakan mereka yang telah diberi perintah Allah kemudian melanggarnya, memutuskan hubungan kerabat yang mana Allah perintahkan untuk dipelihara, dan mereka yang mengajak berbuat kerusakan di muka bumi. Sebagaimana diterangkan dalam QS. As-Sajdah:18-19, yaitu:

أَفَمَنْ كَانَ مُؤْمِنًا كَمَنْ كَانَ فَاسِقًا ۚ لَا يَسْتَوُونَ ﴿١٨﴾ أَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
فَلَهُمْ جَنَّاتُ الْمَأْوَىٰ نُزُلًا بِمَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “(18) Maka apakah orang yang beriman seperti orang yang fasik (kafir)? Mereka tidak sama. (19) Adapun orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal saleh, maka bagi mereka surga-surga tempat kediaman, sebagai pahala terhadap apa yang telah mereka kerjakan.”

Selain itu Allah SWT juga berfirman dalam QS. Al-Hasyr : 19, yaitu:

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ نَسُوا اللَّهَ فَأَنْسَاهُمْ أَنْفُسَهُمْ أُولَٰئِكَ هُمُ الْفَاسِقُونَ ﴿١٩﴾

Artinya: “Dan janganlah kamu seperti orang-orang yang lupa kepada Allah, lalu Allah menjadikan mereka lupa kepada diri mereka sendiri. Mereka itulah orang-orang yang fasik”.

Allah SWT berfirman dalam ayat-Nya bahwa di hari kiamat kelak Allah tidak akan menyamakan hukum antara orang yang beriman dan orang yang fasiq. Adapun yang dimaksud orang fasiq disini adalah orang yang keluar dari jalan ketaatan Tuhannya dan juga mendustakan rasul-rasul-Nya. Hakikat orang fasiq adalah lupa diri. Apabila seseorang lupa diri, maka secara otomatis ia akan lupa pada Tuhannya. Ketika seseorang lupa kepada Tuhannya, maka tidak menutup kemungkinan ia akan melanggar hokum-hukum yang berlaku.

Dalam kajian psikologi, orang fasiq lebih mendekati pada orang yang mempunyai gangguan kontrol diri. Sebab, dalam gangguan

kontrol diri orang akan merasa tersiksa ketika tidak dapat mengontrol impuls. Gangguan dalam kontrol impuls merupakan tingkah laku yang mempunyai potensi berbahaya, yang tidak dapat ditolak, dan mempunyai resiko baik untuk diri sendiri maupun orang lain.

C. KARYAWAN SWASTA

1. Definisi Karyawan Swasta

Pada dasarnya, buruh, pekerja, tenaga kerja, maupun karyawan adalah sama. Akan tetapi, dalam kultur Indonesia, "buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran, dan sebagainya. Sedangkan pekerja, tenaga kerja, dan karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tetapi otak dalam melakukan kerja (id. wikipedia.org).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah). Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Husni, 2000:16)

Sedangkan arti kata swasta dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah bukan milik pemerintahan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan swasta adalah pegawai yang bekerja di luar instansi pemerintahan dan digaji oleh perusahaan yang bersangkutan.

2. Perbedaan Pegawai Negeri dengan Pekerja Lainnya (Swasta)

Pegawai Negeri menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, adalah setiap warga negara RI yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Djumialdi. 2006).

Adapun perbedaan antara pegawai negeri dengan pekerja adalah sebagai berikut (Djumialdi. 2006):

- 1) Bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintahan diatur oleh hukum heterono. Di samping itu, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintahan berdasarkan hukum publik.
- 2) Bagi pekerja (swasta), hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut dilaksanakan antara pekerja dengan pengusaha yang mempunyai kedudukan perdata. Di samping itu, hubungan hukum antara pekerja dengan pengusaha diatur oleh hukum otonom. Artinya, ketentuan yang dibuat oleh pekerja dan pengusaha sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom, artinya ketentuan yang dibentuk atau dibuat oleh pembentuk undang-undang.

D. Hubungan antara *Big Five Personality* terhadap *Work Engagement*

Setiap lembaga ataupun institusi tidak lupa dari keberadaan karyawan (individu), dimana masing-masing individu mempunyai karakter berbeda sekaligus unik. Ketika bekerja individu dituntut dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah diberikan. Sebagai kompensasi, individu yang berstatus sebagai karyawan diberikan gaji dan tunjangan agar maksimal dalam bekerja. Namun, pada perkembangannya masih terdapat karyawan yang kurang begitu terlibat dengan pekerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Meskipun secara fisik berada dalam tempat kerja, namun pikiran masih belum terfokus pada tugas yang diberikan.

Dalam kajian ilmu psikologi, keterlibatan seorang karyawan dalam bekerja sangat penting untuk dikaji lebih dalam lagi. Konsep yang terkandung dalam keterlibatan kerja yang berupa sikap mental positif menjadi penting dalam bidang pekerjaan terutama dalam hubungannya dengan kepuasan dan motivasi karyawan. Sejalan dengan itu, aspek lain yang diprediksi memberikan kontribusi besar terhadap keterlibatan kerja karyawan adalah aspek kepribadian. Allport (dalam Sobur, 2003) menyatakan kepribadian adalah suatu organisasi dinamis pada setiap diri individu yang terdiri atas sistem psikofisik untuk menentukan proses penyesuaian antara diri dengan lingkungan.

Hal ini diperkuat dengan pendapat Xanthopoulou, dkk (Akhtar, 2014:44) yang menyatakan bahwa bahwa dimensi kepribadian tertentu mencerminkan kecenderungan dalam keterlibatan kerja. Secara esensial, *extraversion* tinggi, *openness*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism* yang rendah, berhubungan dengan tingkat tingginya dalam keterlibatan kerja.

Trait kepribadian cenderung menetap atau stabil di dalam diri individu sehingga dapat diperkirakan bahwa kepribadian itu sendiri yang menyebabkan munculnya konsistensi pola perasaan, pikiran, dan tindakan. (Pervin, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Pusparini (2007) menunjukkan bahwa trait-trait dari kepribadian big five berkorelasi positif dengan keterlibatan kerja. Berdasarkan penelitian tersebut, trait *conscientiousness* adalah aspek pertama yang memberikan kontribusi efektif terhadap keterlibatan kerja. Aspek selanjutnya adalah *extraversion*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan aspek *neuroticism* memberikan kontribusi paling kecil terhadap keterlibatan kerja.

Penelitian tentang keterlibatan kerja juga dilakukan oleh Moodly (2010), dimana hasil dari penelitian tersebut secara umum menyatakan bahwa keterlibatan kerja dirangsang oleh lebih dari tipe kepribadian, pengaruh dari sumber pekerjaan, jenis kelamin dan masa kerja.

E. Hipotesis

Berdasarkan telaah teori di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah adanya pengaruh *big five personality* terhadap *work engagement*.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian survei bersifat mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek atau populasi (Noor, 2011, hal. 38).

Selanjutnya berdasarkan jenis dari sifat permasalahan, penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif, seperti dikemukakan Nurul Zuriah (2006:14) penelitian deskriptif dapat digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan cermat fakta-fakta aktual dan sifat-sifat populasi tertentu.

B. Identifikasi Variabel

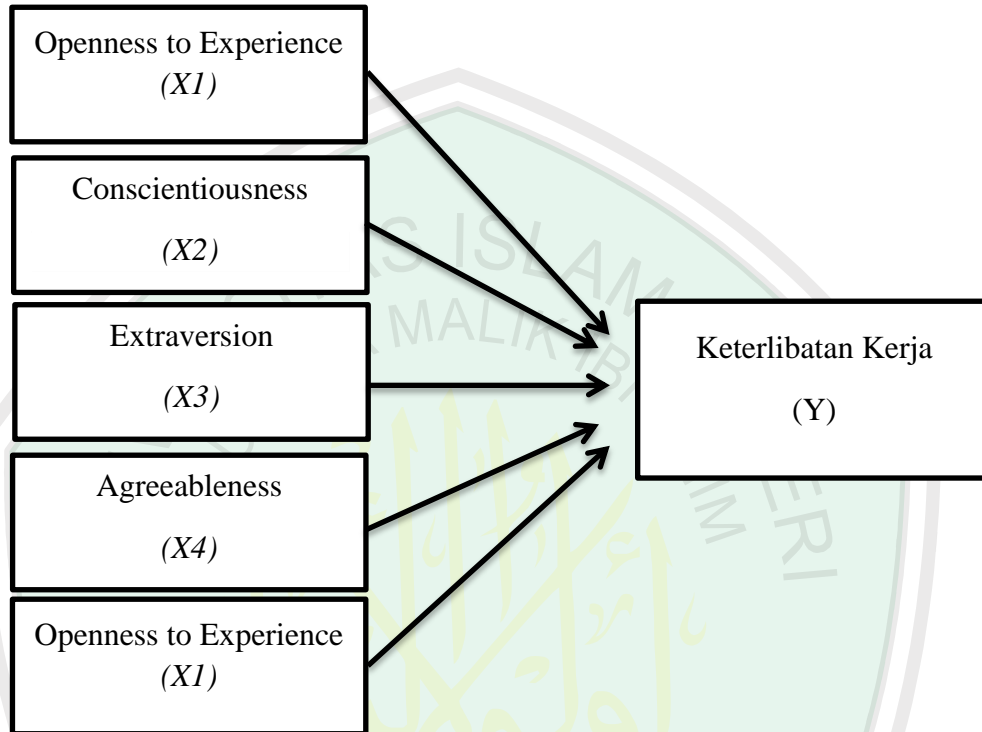
Berdasarkan definisi dan permasalahan yang sudah dijelaskan, maka variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas (X) : *Big Five Personality*

Variabel *Big Five Personality* terdiri dari:

- X1 : Openness to Experience
- X2 : Conscientiousness
- X3 : Extraversion
- X4 : Agreeableness
- X5 : Neuroticism

2. Variabel Terikat (Y) : Keterlibatan Kerja (*work engagement*)



Gambar 3.1

Skema Variabel

C. Definisi Operasional

Peneliti merumuskan definisi operasional dari setiap variabel yang akan digunakan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. *Work Engagement* adalah keterlibatan seseorang (karyawan) dalam memainkan peran kerjanya baik secara fisik, emosional, maupun kognitif

yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*).

2. *Big Five Personality* merupakan suatu pendekatan dalam ilmu psikologi yang digunakan untuk memahami kepribadian manusia dengan merujuk pada trait kepribadian yang telah disusun menggunakan analisis faktor. Adapun trait dari kepribadian *big five* adalah *openness to new experiences*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*. *Openness to new experiences* mengarah kepada kecenderungan karyawan untuk terbuka dalam mencari pengalaman baru. *Conscientiousness* mengarah kepada kecenderungan karyawan untuk disiplin, teratur, teliti serta ambisius dalam menghadapi tantangan. *Extraversion* mengarah kepada kecenderungan karyawan yang penuh kasih sayang, suka bersosial, dan suka terhadap kesenangan. *Agreeableness* mengarah kepada kecenderungan karyawan untuk kooperatif, Sedangkan *neuroticism* mengarah kepada kecenderungan karyawan yang rentan terhadap emosi negatif.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan karakteristik yang akan diteliti. Secara lebih spesifik, populasi tidak lain adalah obyek psikologis yang dibatasi kriteria tertentu baik yang bersifat terhingga ataupun tidak (Sedarmayanti., & Hidayat, 2002, hal. 121). Oleh karenanya, populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Nadhatul Ulama Jombang.

2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Quota. Dimana teknik ini dilakukan dengan menetapkan terlebih dulu jumlah subyek yang akan diteliti tanpa memperhatikan siapapun asalkan subyek tersebut sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (Winarsunu, 2009, hal. 15). Sedangkan penetapan sampel menggunakan rumus dari Slovin (dalam Noor, 2012: 158) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah elemen / ukuran sampel

N = Jumlah elemen / ukuran populasi

E = *Error level* (tingkat kesalahan ditetapkan 5%)

Berdasarkan rumus tersebut diperoleh ukuran sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{100}{1 + (100 \times 0.05^2)} = 80 \text{ responden}$$

E. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Metode observasi merupakan metode untuk mengamati dan mencatat fenomena-fenomena yang diselidiki dan bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang dipelajari. (Rahayu, 2014). Metode ini digunakan peneliti untuk keperluan asesmen.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pencarian terhadap hal-hal yang berupa buku, transkrip, majalah, surat kabar, catatan, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. (Arikunto, 2006:231). Peneliti menggunakan teknik ini untuk mencari data jumlah karyawan RSNU Jombang yang bekerja di masing-masing unit.

3. Skala Psikologi

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan instrumen pengukuran untuk mengidentifikasi konstruk psikologis. Skala psikologi digunakan peneliti untuk mengetahui korelasi *variable dependent* dan *variable independent*.

Azwar (2012, hal. 6-7) menjelaskan skala psikologi mempunyai karakteristik sebagai alat ukur, antara lain:

- a. Stimulus yang diberikan tidak secara langsung mengungkap atribut yang akan diukur, melainkan mengungkap indikator dari atribut tersebut.
- b. Setiap item tidak dapat dijadikan landasan untuk interpretasi. Sehingga, untuk meninterpretasi harus didasarkan pada keseluruhan item.
- c. Setiap jawaban yang diberikan oleh subyek tidak diklasifikasikan sebagai jawaban benar ataupun salah.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azwar (2012, hal. 40) validitas merupakan sejauhmana ketepatan serta kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsinya. Adapun untuk menguji validitas suatu alat ukur terlebih dahulu dengan *review professional judgement* dari dosen pembimbing. Selanjutnya, skala diuji daya bedanya dengan cara mengkolerasikannya dengan teknik korelasi *product moment* setiap butir alat ukur dengan skor total. Perhitungan tersebut menggunakan bantuan *SPSS 17.0 for windows*.

Adapun kriteria pemilihan aitem menggunakan batasan $r_{xy} \geq 0.30$. Semua aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal 0.30 daya bedanya dianggap signifikan, memuaskan, dan shahih. Akan tetapi, apabila kurang dari 0.30 daya bedanya dianggap rendah (Azwar, 2012, hal. 86).

2. Reliabilitas

Merupakan sejauh mana kejelasan, kestabilan, konsistensi, keterandalan suatu alat ukur dapat dipercaya. (Azwar, 1996, hal. 180). Adapun alat yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas yaitu menggunakan rumus *alfa cronbach* dengan bantuan *SPSS 17.0 for windows*. Pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai koefisien reliabilitas dengan rentang angka 0 hingga 1.00. Apabila koefisien reliabilitas semakin tinggi dan mendekati 1.00, maka semakin tinggi pula reliabilitasnya (Azwar, 2010).

G. Instrumen Penelitian

Adapun pengembangan alat pengumpulan data penelitian dilakukan atas dasar variabel yang diteliti. Adapun variabel yang diteliti mencakup *big five personality* dan *work engagement*. Alat pengumpul data menggunakan instrumen baku dari *work engagement* dan *big five personality* yang telah diadaptasi dan dikembangkan oleh peneliti dalam bentuk skala likert. Skala yang digunakan untuk mengungkap variabel *work engagement* adalah skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)*. Validitas dan reliabilitas dari skala UWES sangat tinggi. Nilai alpha (α) dari skala UWES sebesar 0.93, serta untuk validitasnya antara 0.91-0.96 di setiap aspeknya (Schaufeli & Bakker, 2003, hal. 15).

Kemudian untuk mengungkap *Big Five Personality*, peneliti menggunakan skala BFI. Instrumen dari skala BFI mempunyai nilai alpha (α)

yang berbeda-beda untuk setiap aspeknya. Adapun nilai alpha (α) pada aspek *openness* = 0.74, *extraversion* = 0,66, *agreeableness* = 0.70, *conscientiousness*= 0.64, dan *neuroticism*= 0.59. Kemudian nilai *r* untuk kelima aspek dari *BFI* tersebut berkisar antara 0.638-0.733 (Kamarulzaman & Nordin, 2012).

1. *Work Engagement*

Pengukuran *work engagement* menggunakan skala UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) dimana skala ini disusun oleh Schaufeli dan Bakker (2003). Skala UWES disusun berdasarkan 3 aspek, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*, yang keseluruhan mempunyai 17 aitem.

Skala UWES menggunakan model likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), N (Netral), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Adapun blueprint *work engagement* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.1

Blueprint Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
<i>Work Engagement</i>	Semangat (<i>Vigor</i>)	Berenergi, Daya tahan dalam tekanan	1, 4, 8, 12, 15, 17	-	6
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	Kebermaknaan, Antusiasme, Inspirasi, Tantangan	2, 5, 7, 10, 13	-	5
	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	Konsentrasi, Kenyamanan	3, 6, 9, 11, 14, 16	-	6
Total					17

2. *Big Five Personality*

Skala yang digunakan untuk mengukur *Big Five Personality* adalah *BFI (big five inventory)* yang dikembangkan oleh Oliver P. John. Skala BFI terdiri dari 44 aitem yang mengukur dimensi *openness*, *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *neuroticism*. Adapun untuk jawaban, peneliti menggunakan model likert dengan 5 alternatif jawaban, yaitu STS (Sangat Tidak Sesuai), TS (Tidak Sesuai), N (Netral), S (Sesuai), dan SS (Sangat Sesuai). Kemudian untuk blueprint dari variabel *Big Five Personality* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Tabel 3.2
Blueprint *Big Five Personality*

Variabel	Aspek	Indikator	Item		Total
			F	UF	
<i>Big Five Personality</i>	Openness	Ideas (curious)	5, 10,	35, 41	10
		Fantasy (imaginative)	15, 20,		
		Aesthetics (artistic)	25, 30,		
		Actions (wide interests)	40, 44		
		Feelings (excitable)			
		Values (unconventional)			
	Conscientiousness	Competence (efficient)	3, 13,	8, 18, 23, 43	9
		Order (organized)	28, 33,		
		Dutifulness (not careless)	38		
		Achievement striving (thorough)			
		Self-discipline (not lazy)			
		Deliberation (not impulsive)			
	Extraversion	Gregariousness (sociable)	1, 11,	6, 21, 31	8
		Assertiveness (forceful)	16, 26,		
		Activity (energetic)	36		
		Excitement-seeking (adventurous)			
		Positive emotions (enthusiastic)			
		Warmth (outgoing)			
	Agreeableness	Trust (forgiving)	7, 17,	2, 12, 27, 37	9
		Straightforwardness (not demanding)	22, 32, 42		
		Altruism (warm)			
		Compliance (not stubborn)			
		Modesty (not show-off)			
		Tender-mindedness (sympathetic)			
Neuroticism	Anxiety (tense)	4, 14,	9, 24, 34	8	
	Angry hostility (irritable)	19, 29,			
	Depression (not contented)	39			
	Self-consciousness (shy)				
	Impulsiveness (moody)				
	Vulnerability (not self-confident)				
Total			28	16	44

H. Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini, peneliti melakukan penelitian dengan skala siap pakai. Secara teknis, peneliti menjalin *good rapport* sebelum membagikan skala psikologi kepada para karyawan. Hasil dari jawaban subyek masih berupa data mentah, selanjutnya mengolah data mentah tersebut dengan memasukkan kedalam microsoft excel dan SPSS 17.0 *for windows*. Adapun data yang diperoleh melalui skala dianalisa dengan teknik-teknik sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengumpulkan, meringkas, menyajikan, dan mendeskripsikan data sehingga dapat memberikan informasi yang berguna. Data yang disajikan dalam uji ini dalam bentuk ukuran pemusatan data (mean, median), penyebaran data (standar deviasi), tabel ataupun grafik. (Nisfiannor, 2009: 4).

Setelah dilakukan uji validitas dan reliabilitas, maka selanjutnya melakukan analisis dengan cara mengelompokkan skor subyek berdasarkan norma dengan tujuan mengetahui tingkat dari masing-masing variabel penelitian, yaitu tergolong tinggi, sedang atau rendah. Kategorisasi dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Tabel 3.3

Kategorisasi

Kategori	Kriteria
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data memiliki distribusi normal atau tidak dengan melihat nilai Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu jika nilai signifikansinya lebih dari 0.05, maka data tersebut normal dan sebaliknya. (Nisfiannor, 2009: 93).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linier (garis lurus). Hasil yang diperoleh melalui uji linieritas akan menentukan anareg yang akan digunakan. (Nisfiannor, 2009: 92). Dasar pengambilan keputusan uji linieritas yaitu jika nilai signifikansinya pada *Deviation from Linearity* lebih dari 0.05, maka data tersebut linier dan sebaliknya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas adalah tehnik untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada model regresi. Adapun untuk mendeteksi pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan memakai ketentuan angka-angka pada Tolerance dan VIF. Jika nilai pada Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji (Nisfiannor, 2008, hal. 92).

d. Uji Autokorelasi

Merupakan tehnik untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t sebelumnya pada model regresi linier yang dipergunakan (Nisfiannor, 2008, hal. 92). Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian Durbin Watson dengan aturan:

- a) $1.65 < DW < 2,35$, tidak ada autokorelasi.
- b) $1.21 < DW < 1.65$ atau $DW < 2.79$, tidak dapat disimpulkan.
- c) $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$, terjadi autokorelasi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Merupakan tehnik untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai varians variabel dalam model tidak sama. Cara untuk mngetahui heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plots

antara nilai prediksi variabel terikat, yaitu ZPRED (sumbu X) dengan residualnya SRESID (sumbu Y). Jika terbentuk pola (titik-titik) tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi, jika tidak ada pola yang teratur, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Nisfiannor, 2008, hal. 92).

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Korelasi

Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang bersifat kuantitatif. Ukuran yang biasa digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan yaitu koefisien korelasi Pearson (metode Pearson Product Moment). (Sigit, 2010:107-108). Adapun dasar pengambilan keputusan uji korelasi yaitu jika nilai signifikansinya < 0.05 , maka terdapat korelasi dan sebaliknya.

b. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) digunakan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari analisis regresi berganda dapat diperoleh beberapa informasi, yaitu R^2 yang

menunjukkan proporsi varian dari variabel terikat dan uji hipotesis mengenai signifikansi setiap koefisien regresi.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Penelitian

1. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat Lembaga

Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang adalah salah satu dari sekian banyak rumah sakit di daerah Jombang yang diprakarsai dan digagas oleh PCNU Jombang. Lokasi rumah sakit tersebut berada di Jalan Kh. Hasyim Asy'ari 211, Jombang - Jawa Timur. Rumah Sakit Nahdlotul Ulama mulai direalisasikan pada tahun 2010, meskipun gagasan pendirian rumah sakit tersebut sudah dilakukan dua tahun sebelumnya (2008). Rumah sakit ini didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum, khususnya kepada warga NU Jombang. Proses pembangunan rumah sakit ini pun tidak terlepas dari banyak faktor, baik dari segi internal maupun eksternal.

RSNU merupakan sebuah badan khusus berbentuk perseroan terbatas (PT) dimana dalam pemilihannya melalui berbagai pertimbangan dan kajian yang terbilang cukup panjang. Proses pembangunan rumah sakit ini dari awal sampai menjadi besar seperti sekarang ini pun tidak lepas dari dukungan dan kerjasama semua elemen khususnya warga nahdlotul ulama Jombang yang ikhlas menyisihkan uang untuk pembelian tanah yang kemudian diwakafkan untuk pembangunan rumah sakit.

Disamping dukungan dari warga nahdlatul ulama, pemerintahan pun baik pemerintah kabupaten, provinsi, maupun pusat juga turut andil dalam pembangunan RSNU. Meskipun rumah sakit ini tergolong baru, namun perkembangannya sudah sangat baik dan cukup pesat. Wacana di tahun 2017, bahwa RSNU akan mengembangkan sayapnya yaitu dari segi pembangunan. Hal ini berarti bahwa fasilitas pun juga akan berkembang demi pelayanan warga Jombang.

b. Falsafah Lembaga

Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang melaksanakan pelayanan kesehatan sebagai Manifestasi dan Implementasi dari Kerja, Ibadah, dan Dakwah.

c. Visi dan Misi Lembaga

Visi:

Visi Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang adalah mewujudkan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagai Pusat Pilihan Pelayanan Kesehatan yang Profesional dan Islami.

Misi:

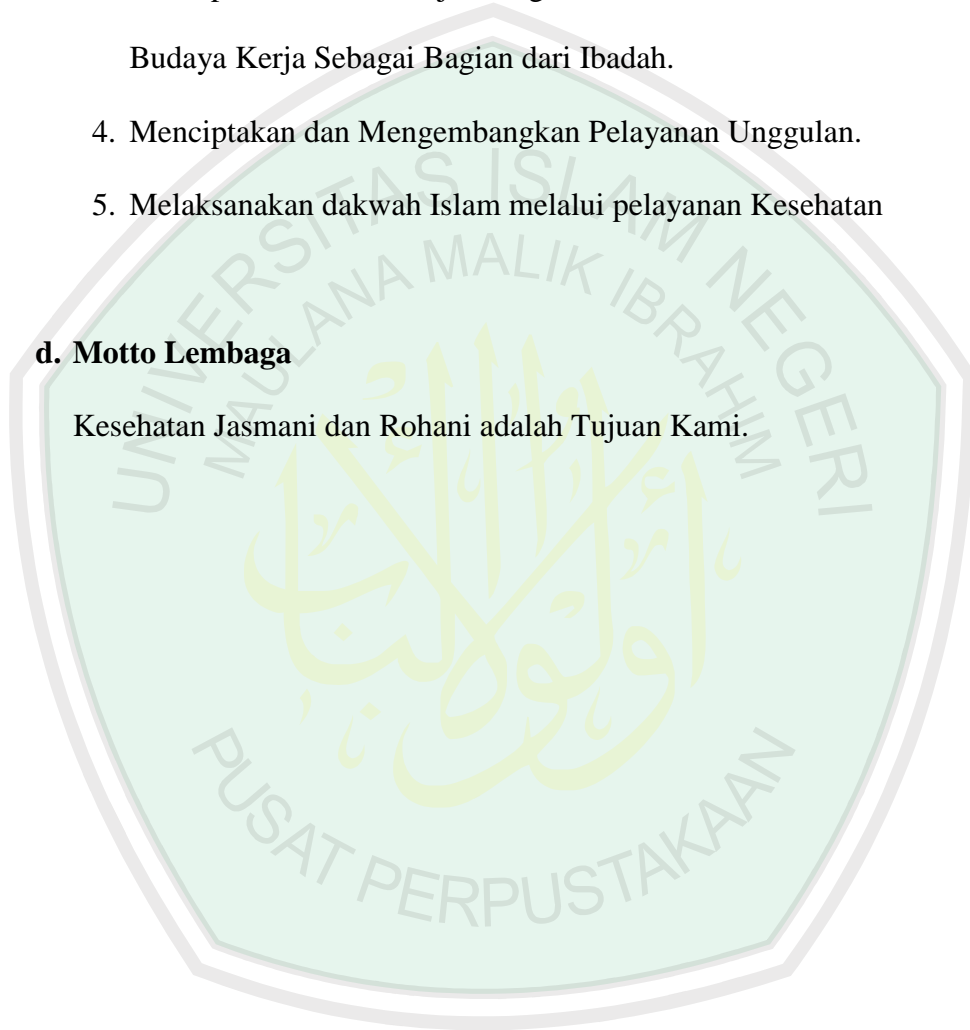
Misi Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang adalah sebagai berikut :

1. Memberikan Pelayanan Kesehatan yang Manusiawi, Berkualitas dan Bermutu Tinggi ditunjang dengan Sistem Manajemen yang Profesional.

2. Meningkatkan Pelayanan Kesehatan, Sarana dan Prasarana, Peralatan dan Sumber Daya Manusia yang Beretika dalam Setiap Langkah dan Tindakan Sebagai Wujud Akhlakul Karimah.
3. Menciptakan Iklim Kerja Yang Kondusif, Dinamis, Serta Mananamkan Budaya Kerja Sebagai Bagian dari Ibadah.
4. Menciptakan dan Mengembangkan Pelayanan Unggulan.
5. Melaksanakan dakwah Islam melalui pelayanan Kesehatan

d. Motto Lembaga

Kesehatan Jasmani dan Rohani adalah Tujuan Kami.



e. Jumlah Karyawan

Tabel 4.1

Pembagian Karyawan Per Unit

No	Unit	Jumlah Karyawan
1	<i>Human Resource Development (HRD)</i>	2 orang
2	Bidan	11 orang
3	IRNA (Rawat Inap)	24 orang
4	IRJA (Rawat Jalan)	2 orang
5	Unit Gawat Darurat (UGD)	7 orang
6	Staf Keuangan	2 orang
7	Gizi	9 orang
8	IT	1 orang
9	Pemasaran	1 orang
10	Keamanan	6 orang
11	Radiografer	1 orang
12	Rekam Medik	1 orang
13	Kamar Operasi (OK)	6 orang
14	Laboratorium	4 orang
15	Resepsionis	4 orang
16	Logistik dan Rumah Tangga	1 orang
17	Farmasi	6 orang
18	Humas	1 orang
19	Laundry	3 orang
20	Listrik	2 orang
21	Transportasi	2 orang
22	Perlengkapan	2 orang
23	<i>Office Boy (OB)</i>	2 orang
	Total	100 orang

2. Waktu dan Tempat

Penelitian ini dimulai pada waktu yang dibutuhkan penulis dalam melakukan penelitian ini \pm 1 minggu tepatnya tanggal 15 – 21 Maret 2016. Dalam proses pelaksanaan penelitian, peneliti menyesuaikan dengan jadwal karyawan yaitu pagi, siang, dan sore hari. Adapun tempat penelitian berlokasi di jalan Jl. KH Hasyim Asy'ari no.211 Diwek Kabupaten Jombang 61471.

3. Jumlah Subyek Penelitian beserta Alasan Menetapkan Jumlah Subyek Penelitian

Jumlah responden penelitian ini adalah 80 karyawan dari jumlah total 100 karyawan yang tercatat. Ketentuan peneliti dalam menetapkan jumlah subyek berdasarkan tingkat kasalahan yang ditoleransi dalam penelitian sosial yaitu sebesar 5%.

4. Jumlah Subyek yang Datanya Dianalisis beserta Alasannya

Data subyek yang dianalisis pada tahap ini sebanyak 80 responden. Hal ini sesuai dengan sampel dalam penelitian dan dari 80 subyek tersebut tidak ada kecacatan dalam data, seperti data yang gagal analisis karena terdaat aitem pada skala penelitian yang tidak diisi.

5. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Teknis dalam pengambilan data yaitu peneliti mengunjungi setiap unit dan bertemu langsung dengan subyek untuk diminta mengisi skala. Proses tersebut peneliti lakukan setelah hari sebelumnya (H-1) menjalin *good raport* dengan para subyek. Tahap *good report* hanya 1 hari dilakukan, karena sebelumnya peneliti sudah melaksanakan PKL di tempat yang sama.

6. Hambatan-hambatan dalam Pelaksanaan Penelitian

Adapun hambatan-hambatan dalam proses pelaksanaan penelitian diantaranya sebagai berikut:

a. Sistem Kerja (*shift*)

Sebagian besar pengambilan data saat penelitian harus menyesuaikan jadwal kerja karyawan di setiap unit, meskipun tidak semua unit menggunakan sistem kerja (*shift*).

b. Kesibukan dan Hari Libur Karyawan

Ketika proses pengambilan data kepada subyek di unit tertentu, subyek melakukan tugasnya masing-masing yaitu melayani pasien di kamar pasien. Sehingga, peneliti harus mencari kesempatan ketika subyek tidak dalam kondisi sedang bertugas. Selain itu, ketika mengunjungi unit ada sebagian karyawan yang sedang libur, sehingga harus mengunjungi lagi di hari berikutnya ketika karyawan tidak sedang libur

B. Hasil Penelitian

1. Uji Daya Beda

a. Uji Daya Beda Skala Big Five Personality

Berdasarkan hasil uji daya beda 44 aitem dari skala BFI, terdapat 9 aitem yang gugur. Sehingga, total jumlah aitem yang sah sebanyak 35 aitem. Adapun koefisien pada *trait openness* berkisar antara 0.348-0.616. kemudian untuk *trait conscientiousness*, koefisien berkisar antara 0.342-0.608, dan

0.395-0.763 untuk *trait extraversion*. Sementara untuk *trait agreeableness* koefisien berkisar antara 0.301-0.504. serta untuk *trait neuroticism* berkisar antara 0.325-0.655. Adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Uji Daya Beda Skala *Big Five Personality*

Variabel	Aspek	Aitem valid	Aitem gugur
Big five Personality	Openness	5, 10, 15, 20, 25, 30, 40, 41, 44	35
	Conscientiousness	3, 8, 13, 18, 28, 33, 38, 43	23
	Extraversion	1, 16, 11, 16, 21, 26, 31	36
	Agreeableness	2, 7, 12, 17, 37	22, 27, 32, 42
	Neuroticism	4, 14, 19, 29, 34, 39	9, 24
Jumlah		35	9

Berdasarkan tabel di atas, pada dimensi *openness* terdapat 1 aitem yang gugur dan 9 aitem sah. Kemudian untuk dimensi *conscientiousness* sebanyak 8 aitem yang sah dan 1 aitem tidak sah. Adapun untuk dimensi *extraversion* hanya 1 aitem yang gugur dan terdapat 7 aitem yang sah. Selanjutnya pada dimensi *agreeableness* sebanyak 4 aitem yang gugur dan 5 aitem sah. Terakhir pada dimensi *neuroticism* terdapat 2 aitem gugur dan 6 aitem yang sah.

b. Uji Daya Beda Keterlibatan Kerja

Hasil analisis dari 17 aitem skala *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* menunjukkan bahwa semua aitem adalah sah (valid) dengan rentang koefisien 0.384-0.764. Hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Daya Beda Skala Keterlibatan Kerja

Variabel	Aspek	Aitem Valid	Aitem gugur
Work Engagement	Semangat (<i>Vigor</i>)	1, 4, 8, 12, 15, 17	-
	Dedikasi (<i>Dedication</i>)	2, 5, 7, 10, 13	
	Penghayatan (<i>Absorption</i>)	3, 6, 9, 11, 14, 16	-
Jumlah		17	-

2. Uji Reliabilitas

a. Reliabilitas Skala Big Five Personality

Proses pengukuran reliabilitas dilakukan pada setiap aspek, sebab skala *big five personality* jenis ini adalah skala multidimensional. Adapun pengujian menggunakan alat bantu SPSS 17.00 dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.4

Reliabilitas Skala Big Five Personality

Trait	<i>Alpha Cronbach</i>
Openness to Experience	0.830
Conscientiousness	0.741
Extraversion	0.800
Agreeableness	0.639
Neuroticism	0.735

Berdasarkan hasil reliabilitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa *trait big five personality* mempunyai nilai *alpha cronbach* mendekati angka 1. Sehingga alat ini reliabel untuk dijadikan instrument penelitian.

b. Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja (*Work Engagement*)

Uji reliabilitas untuk skala keterlibatan kerja menggunakan SPSS 17.00 dan didapatkan nilai koefisien *cronbach alpha* sebesar 0.903. sehingga, skala ini sangat reliabel untuk dijadikan alat penelitian.

Tabel 4.5

Reliabilitas Skala Keterlibatan Kerja

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>
Keterlibatan Kerja	0.917

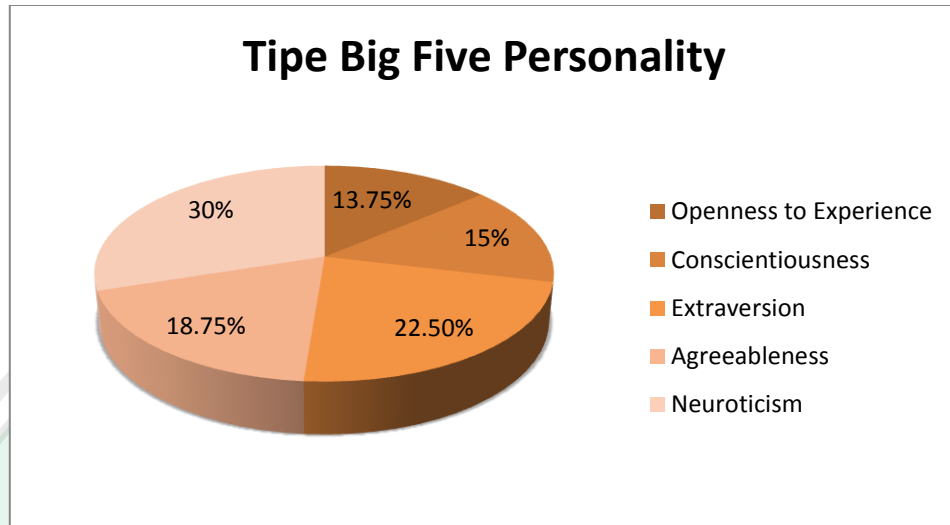
3. Kategorisasi

a. *Big Five Personality*

Aitem masing-masing trait kepribadian *big five* mempunyai jumlah yang berbeda. Sehingga, analisis data tipe kepribadian RSNU Jombang memerlukan perhitungan dengan mencari skor baku (*z-score*) dengan bantuan *SPSS 17.0 for windows*. Setelah skor *z* ditemukan, selanjutnya membandingkan setiap aitem-aitem pada dimensi kepribadian *big five* dan skor *z* yang tertinggi lah yang masuk dalam pengkategorian.

Hasil dari analisis perhitungan *z-score* diketahui bahwa karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *openness to experience* sebanyak 11 orang, karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebanyak 12 orang, karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *extraversion* sebanyak 18 orang, karyawan yang cenderung pada tipe

kepribadian *agreeableness* sebanyak 15 orang, dan karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *neuroticism* sebanyak 24 orang.



Gambar 4.1

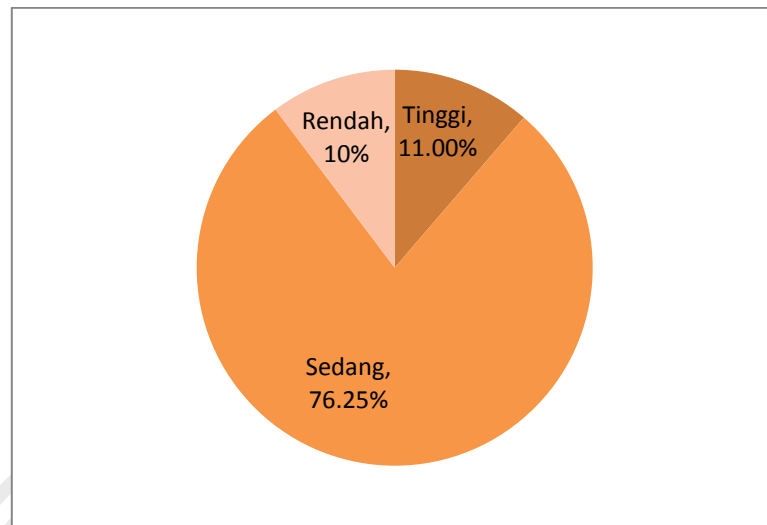
Dominasi Tipe Kepribadian Karyawan RSNU Jombang

Selanjutnya perhitungan dalam pengkategorian *trait big five personality* karyawan RSNU Jombang berdasarkan ketentuan skor hipotetik yang diperoleh dari skor nilai mean dan standar deviasi, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6

Kategorisasi *Openness to experiences*

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 38$	11 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$27 \leq X < 37$	61 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 26$	8 orang



Gambar 4.2

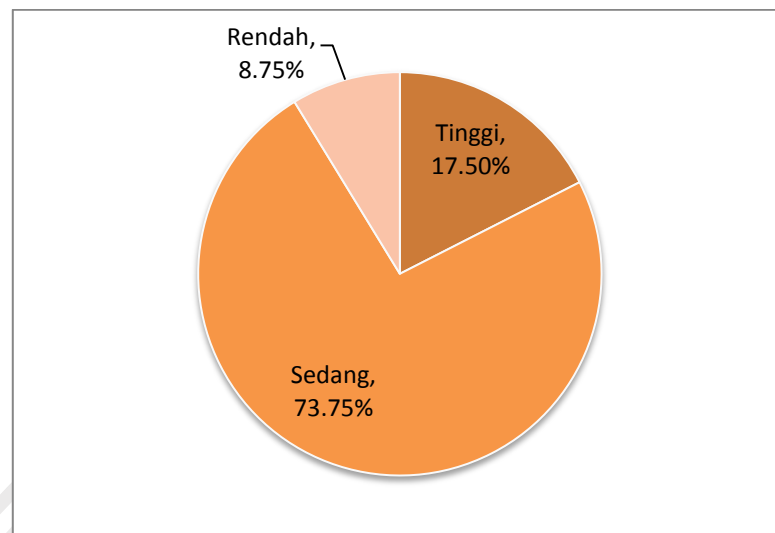
Kategorisasi *Openness to experiences*

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan RSNU yang mempunyai tipe kepribadian *Openness to experiences* pada kategori tinggi sebesar 13.75% (11 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 76.25% (61 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 10% (8 orang).

Tabel 4.7

Kategorisasi *Conscientiousness*

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 SD)$	$X \geq 33$	14 orang
Sedang	$(M - 1,0 SD) \leq X < (M + 1,0 SD)$	$25 \leq X < 32$	59 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 SD)$	$X < 24$	7 orang



Gambar 4.3

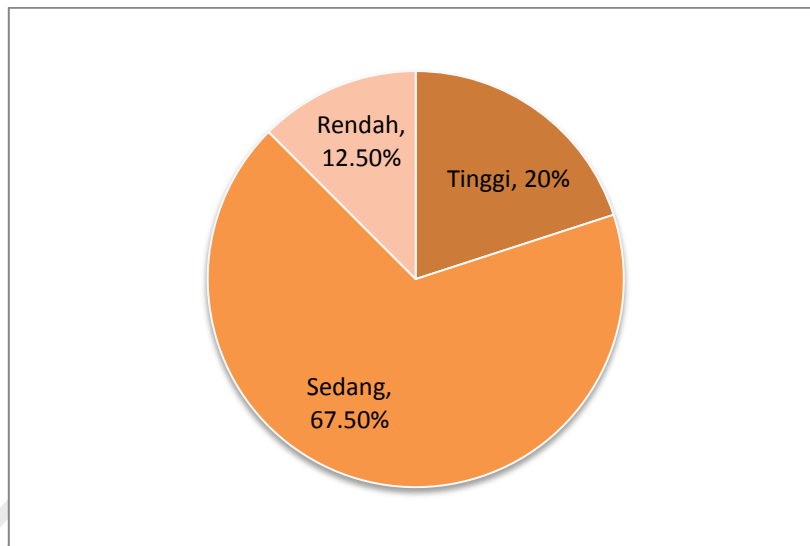
Kategorisasi *Conscientiousness*

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan RSNU yang mempunyai tipe kepribadian *conscientiousness* pada kategori tinggi sebesar 17.5% (14 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 73.75% (59 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 8.75% (7 orang).

Tabel 4.8

Kategorisasi *Extraversion*

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 28$	16 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$20 \leq X < 27$	54 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 19$	10 orang



Gambar 4.4

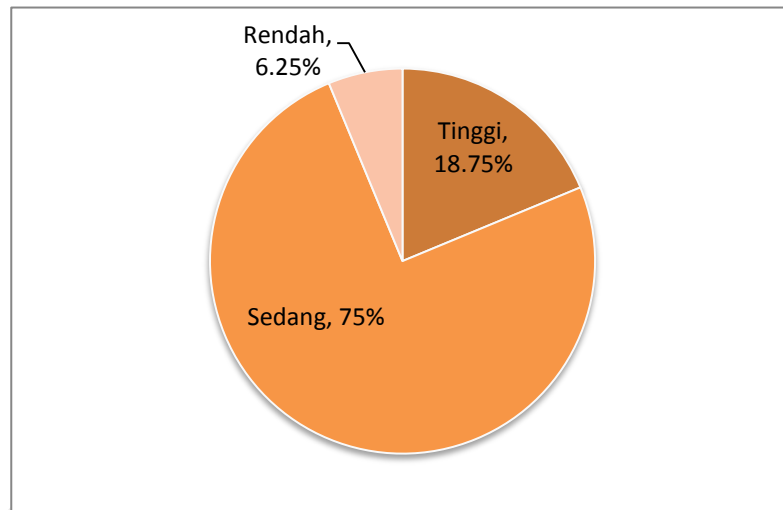
Kategorisasi *Extraversion*

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan RSNU yang mempunyai tipe kepribadian *extraversion* pada kategori tinggi sebesar 20% (16 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 67.5% (15 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 12.5% (10 orang).

Tabel 4.9

Kategorisasi Agreeableness

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 23$	15 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$17 \leq X < 22$	60 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 16$	5 orang



Gambar 4.5

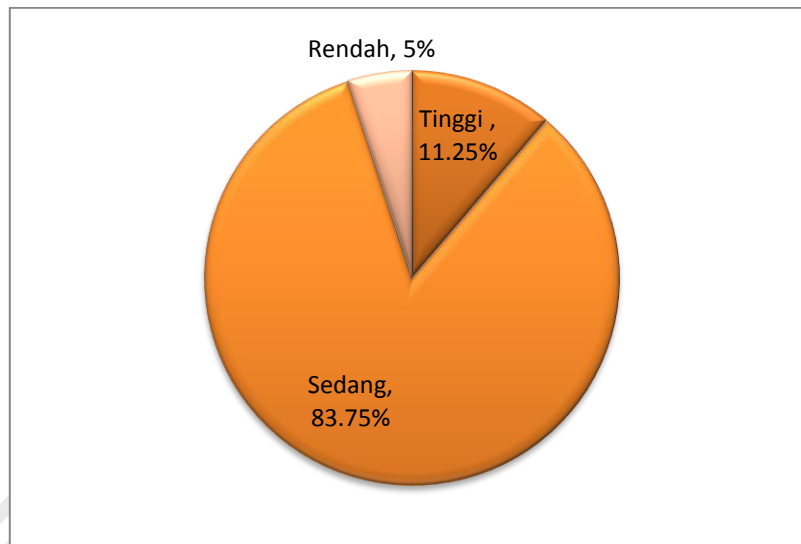
Kategorisasi Agreeableness

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan RSNU yang mempunyai tipe kepribadian *extraversion* pada kategori tinggi sebesar 18.75% (15 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 75% (60 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 6.25% (5 orang).

Tabel 4.10

Kategorisasi Neuroticism

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 20$	9 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$12 \leq X < 19$	67 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 13$	4 orang



Gambar 4.6

Kategorisasi *Neuroticism*

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan RSNU yang mempunyai tipe kepribadian *neuroticism* pada kategori tinggi sebesar 11.25% (9 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 83.75% (67 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 5% (4 orang).

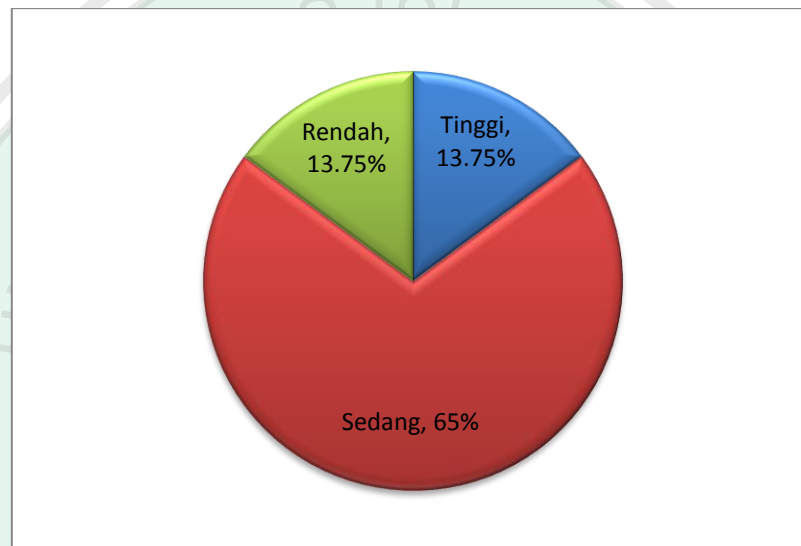
b. Keterlibatan Kerja

Analisis tingkat keterlibatan kerja karyawan RSNU Jombang juga berdasarkan skor hipotetik. Selanjutnya dikelompokkan menjadi 3 kategori, yaitu tinggi, sedang dan rendah. Adapun hasil dari kategori tersebut sebagai berikut:

Tabel 4.11

Kategorisasi Skala Keterlibatan Kerja

Kategori	Kriteria	Kriteria	Jumlah
Tinggi	$X \geq (M + 1,0 \text{ SD})$	$X \geq 75$	11 orang
Sedang	$(M - 1,0 \text{ SD}) \leq X < (M + 1,0 \text{ SD})$	$59 \leq X < 74$	52 orang
Rendah	$X < (M - 1,0 \text{ SD})$	$X < 58$	11 orang



Gambar 4.7

Kategorisasi Skala *Work Engagement*

Berdasarkan diagram di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan RSNU yang mempunyai kategori tinggi sebesar 13.75% (11 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 65% (52 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 13.75% (11 orang).

c. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 80 orang dimana 29 orang berjenis kelamin laki-laki (36.25 %) dan 51 orang perempuan (63.75 %). Frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.12

Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	29	36.25 %
Perempuan	51	63.75 %
Jumlah	80	100

4. Pengujian Asumsi

Pengujian Asumsi pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Adapun uraian dari perhitungan uji asumsi adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Teknik uji normalitas menggunakan one sample Kolmogorov-Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dalam uji ini adalah jika nilai signifikansi lebih dari 0.05, maka data tersebut berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13

Uji Normalitas Data *Big Five Personality*

Trait	Nilai K-SZ	Sig	Kategori
Openness	0.863	0.446	Normal
Conscientiousness	0.880	0.421	Normal
Extraversion	1.273	0.078	Normal
Agreeableness	1.419	0.036	Tidak Normal
Neuroticism	0.859	0.451	Normal

Tabel 4.14

Uji Normalitas Data Keterlibatan Kerja

Variabel	Nilai K-SZ	Sig	Kategori
Keterlibatan Kerja	0.896	0.756	Normal

Berdasarkan uji normalitas yang hasilnya tercantum pada tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada trait *agreeableness* data tidak normal dengan nilai sig < 0.05. Adapun data pada trait *openness*, *conscientiousness*, *extraversion*, dan *neuroticism* serta pada variabel keterlibatan kerja adalah normal dengan nilai sig > 0.05.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear (garis lurus). Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji ini yaitu jika nilai

signifikansi lebih besar dari 0.05, maka variabel independen mempunyai hubungan linear dengan variabel dependen. Hasil uji linearitas dari variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig	Keterangan
<i>Openness</i> terhadap keterlibatan kerja	0.559	Linear
<i>Conscientiousness</i> terhadap keterlibatan kerja	0.977	Linear
<i>Extraversion</i> terhadap keterlibatan kerja	0.403	Linear
<i>Agreeableness</i> terhadap keterlibatan kerja	0.562	Linear
<i>Neuroticism</i> terhadap keterlibatan kerja	0.293	Linear

c. Uji Multikolinieritas

Tehnik ini dipakai untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen pada model regresi. Adapun untuk mendeteksi pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas dengan memakai ketentuan angka-angka pada Tolerance dan VIF. Jika nilai pada Tolerance > 0.1 dan nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang diuji. Adapun hasil dari uji multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	21.739	10.794		2.014	.048		
Openness	.443	.201	.282	2.199	.031	.512	1.954
Conscientiousness	.565	.293	.271	1.931	.057	.426	2.349
Extraversion	.074	.206	.038	.358	.721	.733	1.365
Agreeableness	.593	.334	.185	1.773	.080	.770	1.298
Neuroticism	.047	.248	.021	.192	.849	.707	1.415

a. Dependent Variable: WorkEngagment

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada trait Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, dan Neuroticism lebih besar dari 0.1. Sementara nilai VIF pada masing-masing trait lebih kecil dari 10. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

d. Uji Autokorelasi

Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t sebelumnya pada model regresi linier yang dipergunakan. Adapun ketentuan dalam Uji Autokorelasi yaitu:

- a. $1.65 < DW < 2.35$, tidak ada autokorelasi.
- b. $1.21 < DW < 1.65$ atau $DW < 2.79$, tidak dapat disimpulkan.
- c. $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$, terjadi autokorelasi.

Adapun hasil analisis dari uji autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.336	6.162	1.558

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: WorkEngagment

Berdasarkan hasil uji autokorelasi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson adalah 1.558. Sehingga, berdasarkan ketentuan kedua yaitu $1.21 < 1.558 < 1.65$ maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Uraian di atas merupakan hasil uji autokorelasi secara keseluruhan. Selanjutnya adalah hasil uji autokorelasi antar dimensi *big five personality*, yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.18

Uji Autokorelasi Setiap Dimensi *Big Five Personality*

Variable	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
Openness	.530 ^a	.281	.272	6.454	1.607
Conscientiousness	.546 ^a	.299	.290	6.376	1.690
Extraversion	.322 ^a	.104	.092	7.208	1.640
Agreeableness	.401 ^a	.161	.150	6.973	1.654
Neuroticism	.283 ^a	.080	.068	7.302	1.910

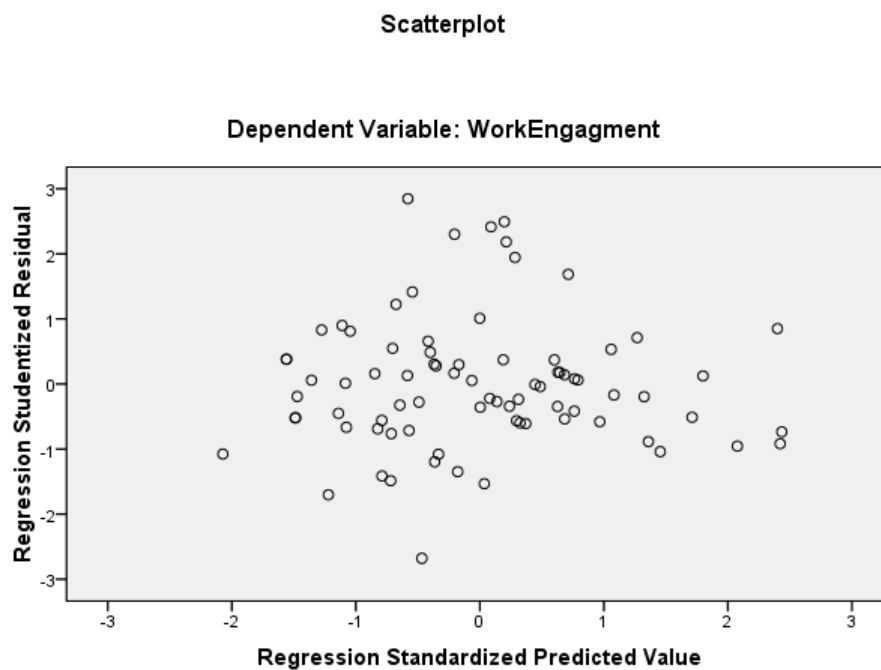
Berdasarkan hasil uji autokorelasi setiap dimensi dapat diketahui bahwa nilai Durbin-Watson dari dimensi *openness* adalah 1.607. Sehingga, berdasarkan ketentuan kedua yaitu $1.21 < 1.607 < 1.65$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan. Kemudian pada dimensi *conscientiousness* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.690. Artinya, berdasarkan ketentuan pertama yaitu $1.65 < 1.690 < 2.35$ maka hasilnya tidak ada korelasi.

Selanjutnya, pada dimensi *extraversion* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.640. Sehingga, berdasarkan ketentuan kedua yaitu $1.21 < 1.640 < 1.65$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan. Adapun pada dimensi *agreeableness* diperoleh nilai Durbin-Watson sebesar 1.654. Artinya, berdasarkan ketentuan pertama yaitu $1.65 < 1.654 < 2.35$ maka hasilnya tidak ada korelasi. Terakhir pada dimensi *neuroticism* diperoleh nilai Durbin-

Watson sebesar 1.910. Artinya, berdasarkan ketentuan pertama yaitu $1.65 < 1.654 < 2.35$ maka hasilnya tidak ada korelasi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Teknik ini digunakan untuk mengetahui apakah sebuah data mempunyai varians variabel dalam model tidak sama. Ketentuan dalam uji heteroskedastisitas yaitu jika terbentuk pola (titik-titik) tertentu dan teratur seperti bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Akan tetapi, jika tidak ada pola yang teratur, serta titik-titik menyebar di bawah dan di atas angka 0 sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil dari uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena titik-titik yang ada menyebar secara acak tanpa ada pola tertentu.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi

Dalam rangka untuk mengetahui hubungan dimensi kepribadian *big five* terhadap keterlibatan kerja karyawan RSNU Jombang, maka analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah korelasi *Person Product Moment*, dengan bantuan *SPSS 17.0 for windows*.

1) *Openness to experience*

Hipotesis dalam analisis ini yaitu:

H₀ : Tidak ada hubungan antara dimensi *openness to experience* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

H₁ : Terdapat hubungan antara dimensi *openness to experience* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

Adapun dasar pengambilan keputusan dan hasil dari analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $p < 0.05$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Jika nilai $p > 0.05$, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Tabel 4.18

Uji Korelasi *Trait Openness to Experience* terhadap Keterlibatan Kerja

Pearson Correlation	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0.530	0.000	$p < 0.05$	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *trait openness* dengan keterlibatan kerja sebesar 0.530 dengan taraf signifikan 0.000 berarti hubungan tersebut signifikan. Artinya, semakin tinggi nilai pada dimensi *openness*, maka semakin tinggi pula nilai pada keterlibatan kerja, dan sebaliknya. Sehingga, H1 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *openness* dengan keterlibatan kerja pada karyawan RSNU Jombang.

2) *Conscientiousness*

Hipotesis dalam analisis ini yaitu:

Ho : Tidak ada hubungan antara dimensi *conscientiousness* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

H1 : Terdapat hubungan antara dimensi *conscientiousness* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

Adapun dasar pengambilan keputusan dan hasil dari analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $p < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Jika nilai $p > 0.05$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 4.19

Hasil Korelasi *Trait Conscientiousness* terhadap Keterlibatan Kerja

Pearson Correlation	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0.546	0.000	$p < 0.05$	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *trait conscientiousness* dengan keterlibatan kerja sebesar 0.546 dengan taraf signifikan 0.000 berarti hubungan tersebut signifikan. Artinya, semakin tinggi nilai pada dimensi *conscientiousness*, maka semakin tinggi pula nilai pada keterlibatan kerja, dan sebaliknya. Sehingga, H1 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *conscientiousness* dengan keterlibatan kerja pada karyawan RSNU Jombang.

3) *Extraversion*

Hipotesis dalam analisis ini yaitu:

H₀ : Tidak ada hubungan antara dimensi *extraversion* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

H₁ : Terdapat hubungan antara dimensi *extraversion* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

Adapun dasar pengambilan keputusan dan hasil dari analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $p < 0.05$, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak.

Jika nilai $p > 0.05$, maka H₁ ditolak dan H₀ diterima.

Tabel 4.20

Hasil korelasi *trait extraversion* terhadap keterlibatan kerja

Pearson Correlation	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0.322	0.004	$p < 0.05$	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *trait extraversion* dengan keterlibatan kerja sebesar 0.322 dengan taraf signifikan 0.004 berarti hubungan tersebut signifikan. Artinya, semakin tinggi nilai pada dimensi *extraversion*, maka semakin tinggi pula nilai pada keterlibatan kerja, dan sebaliknya. Sehingga, H1 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *extraversion* dengan keterlibatan kerja pada karyawan RSNU Jombang.

4) *Agreeableness*

Hipotesis dalam analisis ini yaitu:

Ho : Tidak ada hubungan antara dimensi *agreeableness* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

H1 : Terdapat hubungan antara dimensi *agreeableness* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

Adapun dasar pengambilan keputusan dan hasil dari analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $p < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Jika nilai $p > 0.05$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 4.21

Hasil korelasi *trait agreeableness* terhadap keterlibatan kerja

Pearson Correlation	Sig	Keterangan	Kesimpulan
0.401	0.000	$p < 0.05$	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat hubungan yang positif antara *trait agreeableness* dengan keterlibatan kerja sebesar 0.401 dengan taraf signifikan 0.000 berarti hubungan tersebut signifikan. Artinya, semakin tinggi nilai pada dimensi *agreeableness* maka semakin tinggi pula nilai pada keterlibatan kerja, dan sebaliknya. Sehingga, H1 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara dimensi *agreeableness* dengan keterlibatan kerja pada karyawan RSNU Jombang.

5) *Neuroticism*

Hipotesis dalam analisis ini yaitu:

Ho : Tidak ada hubungan antara dimensi *neuroticism* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

H1 : Terdapat hubungan antara dimensi *neuroticism* terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

Adapun dasar pengambilan keputusan dan hasil dari analisis korelasi yaitu sebagai berikut:

Jika nilai $p < 0.05$, maka H1 diterima dan H0 ditolak.

Jika nilai $p > 0.05$, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Tabel 4.22

Hasil Korelasi *Trait Neuroticism* Terhadap Keterlibatan Kerja

Pearson Correlation	Sig	Keterangan	Kesimpulan
-0.283	0.011	$p > 0.05$	Signifikan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *trait neuroticism* dengan keterlibatan kerja sebesar -0.283 dengan taraf signifikan 0.011 berarti hubungan tersebut negatif signifikan. Artinya, semakin tinggi nilai pada dimensi *neuroticism* maka semakin tinggi pula nilai pada keterlibatan kerja, dan sebaliknya. Sehingga, H1 diterima yaitu terdapat hubungan yang negative yang signifikan antara dimensi *neuroticism* dengan keterlibatan kerja pada karyawan RSNU Jombang.

b. Uji *Multiple Regresion*

Analisis yang digunakan untuk untuk mengetahui berapa persen (%) sumbangsih dimensi *big five personality* keterlibatan kerja karyawan RSNU Jombang, maka peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana melalui program *SPSS 17.0 for windows*. Analisis ini juga digunakan untuk menguji hipotesis antara variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu ada pengaruh setiap dimensi *big five personality* (*openness to experience*, *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism*) terhadap keterlibatan kerja (H1), atau tidak ada pengaruh

setiap dimensi *big five personality* dengan keterlibatan kerja (Ho). Adapun hasil dari pengolahan data tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.23

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.336	6.162	1.558

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: WorkEngagment

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0.378. Artinya kelima *independent variable (trait openness, conscientiousness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism)* memberikan sumbangsih sebesar 37.8% terhadap perubahan keterlibatan kerja, sedangkan 62.2% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Selanjutnya peneliti menganalisis dampak dari seluruh variabel bebas terhadap keterlibatan kerja. Adapun hasilnya yaitu uji F yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24

ANOVA

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1709.961	5	341.992	9.006	.000 ^a
	Residual	2809.989	74	37.973		
	Total	4519.950	79			

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: WorkEngagment

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa taraf signifikansi yang didapat sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Artinya H1 diterima, yaitu ada pengaruh yang signifikan antara dimensi *big five personality* terhadap keterlibatan kerja pada karyawan RSNU Jombang.

Hal ini juga didukung dari hasil nilai F hitung sebesar = 9.006 dengan df_1 (derajat kebebasan pembilang)= 5 dan df_2 (derajat kebebasan penyebut)= 74. Kemudian membandingkan F tabel dengan df (pembilang dan penyebut). Hasil perbandingan tersebut didapatkan nilai sebesar 2.34. Maka F hitung lebih besar dari F tabel ($9.006 > 2.34$). Sehingga, H1 diterima dan H0 ditolak. Pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat nilai koefisien regresi dari setiap independen variabel. Penyajian nilai koefisien dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.739	10.794		2.014	.048
Openness	.443	.201	.282	2.199	.031
Conscientiousness	.565	.293	.271	1.931	.057
Extraversion	.074	.206	.038	.358	.721
Agreeableness	.593	.334	.185	1.773	.080
Neuroticism	.047	.248	.021	.192	.849

a. Dependent Variable: WorkEngagment

Persamaan regresi linier yang diperoleh dari analisis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 21.739 + 0.443x_1 + 0.565x_2 + 0.074x_3 + 0.593x_4 + 0.047x_5$$

Kemudian untuk mengetahui pengaruh atau tidaknya terhadap perubahan variabel dependen, yaitu dengan melihat nilai sig, jika nilai $p < 0.05$ maka terdapat pengaruh terhadap variabel dependen. Kemudian berdasarkan tabel di atas, ternyata hanya satu variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat, yaitu dimensi *openness*. Adapun penjelasan dari nilai koefisien regresi yaitu sebagai berikut:

a. *Openness to Experience*

Berdasarkan perhitungan regresi ganda pada taraf signifikansi 0.05, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.031. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi < 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwasanya ada kontribusi

dimensi *openness to experience* terhadap keterlibatan kerja. Sehingga, H1 diterima, adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.282, artinya dimensi *openness to experience* berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki skor *openness to experience* tinggi cenderung akan berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan skor pada keterlibatan kerja.

b. *Conscientiousness*

Berdasarkan perhitungan regresi ganda pada taraf signifikansi 0.05, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.057. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat kontribusi dimensi *conscientiousness* terhadap keterlibatan kerja. Adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.271, artinya dimensi *conscientiousnes* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap perubahan keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki skor *conscientiousness* tinggi cenderung berpengaruh namun tidak signifikan terhadap skor tinggi pada keterlibatan kerjanya.

c. *Extraversion*

Berdasarkan perhitungan regresi ganda pada taraf signifikansi 0.05, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.721. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat

kontribusi dimensi *extraversion* terhadap keterlibatan kerja. Adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.358, artinya dimensi *extraversion* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap perubahan keterlibatan kerja.. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki skor *extraversion* tinggi cenderung berpengaruh namun tidak signifikan terhadap perubahan skor tinggi pada keterlibatan kerja.

d. *Agreeableness*

Berdasarkan perhitungan regresi ganda pada taraf signifikansi 0.05, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.080. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat kontribusi dimensi *agreeableness* terhadap keterlibatan kerja. Adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.185, artinya dimensi *agreeableness* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap perubahan keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki skor *agreeableness* tinggi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap perubahan skor tinggi pada keterlibatan kerjanya.

e. *Neuroticism*

Berdasarkan perhitungan regresi ganda pada taraf signifikansi 0.05, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.192. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 , sehingga dapat disimpulkan bahwasanya terdapat kontribusi dimensi *neuroticism* terhadap keterlibatan kerja. Adapun untuk

nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.021, artinya dimensi *neuroticism* berpengaruh secara tidak signifikan terhadap perubahan keterlibatan kerja. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan yang memiliki skor *neuroticism* tinggi cenderung berpengaruh namun tidak signifikan terhadap perubahan skor tinggi pada keterlibatan kerja.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis *z-score* diperoleh dominasi tipe kepribadian karyawan RSNU Jombang dimana sebesar 13.75% (11 karyawan) cenderung pada tipe kepribadian *openness to experience*, kemudian karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebesar 15% (12 karyawan). Selanjutnya karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *extraversion* sebesar 22.50% (18 karyawan) dan karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *agreeableness* sebesar 18.75% (15 karyawan). Terakhir sebesar 30% (24 karyawan) cenderung pada tipe kepribadian *neuroticism*. Jadi, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan RSNU Jombang cenderung lebih dominan pada tipe kepribadian *neuroticism*.

Pada kategorisasi tersebut secara keseluruhan disebutkan bahwa dimensi *neuroticism* mempunyai jumlah paling tinggi sebesar 30%. Artinya, karyawan RSNU mayoritas memperlihatkan kecenderungan untuk mengembangkan gejala-gejala seperti ketakutan, depresi, yang ditandai dengan kecenderungan obsesi yang mudah tersinggung, cemas, apathi, dan labil. Hal ini juga sesuai dengan fakta di tempat,

bahwa menurut mereka sendiri perasaan mereka gampang terluka, mudah gugupan, rendah diri, mudah melamun, dan bahkan sukar tidur.

Peneliti juga berasumsi bahwa dengan sistem *shift* akan berdampak pada jam biologis setiap karyawan. Artinya, mereka yang biasanya mempunyai jam tidur teratur, ketika bekerja di tempat tersebut pola kebiasaannya menjadi berubah. Selain itu, peneliti juga menemukan fakta di lapangan yaitu ketika ada perintah untuk tanda tangan bersama setelah selesai agenda yang beberapa hari sudah dilaksanakan, ternyata ada yang belum melaksanakan, akhirnya mereka cemas dan tanya kepada teman-teman lain. Jadi, secara umum merupakan contoh perilaku neurotik ringan.

Adapun analisis tentang pengaruh antara *big five personality* dan keterlibatan kerja secara keseluruhan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Hasil dari analisis regresi linier berganda diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 pada taraf signifikansi 0.05 (5%). Berdasarkan analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima yaitu ada minimal satu dimensi dari kepribadian *big five* yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang.

Kemudian pada penelitian ini juga dapat diketahui bahwa sumbangan yang diberikan *big five personality* terhadap keterlibatan kerja sebesar 0.378 (37,8%) yang dapat dilihat pada nilai *R square*. Artinya, hanya sebesar 37,8% kontribusi *big five personality* terhadap keterlibatan kerja, sedangkan terdapat faktor lain di luar variabel penelitian yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan yaitu sebesar 62,2%. Selanjutnya dari dimensi yang terdapat pada *big five personality* hanya satu yang secara signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang, yaitu dimensi *openness to experience*.

Secara umum, keterlibatan kerja dirangsang oleh lebih dari tipe kepribadian seperti pengaruh dari sumber pekerjaan, jenis kelamin, dan masa kerja. (Moddley, 2010:11). Keragaman tersebut yang menyebabkan beberapa dimensi berpengaruh tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja. Selain itu, kepribadian mempunyai sifat yang stabil diberbagai situasi sementara keterlibatan kerja dapat berfluktuasi di situasi maupun kondisi ketenagakerjaan.

Variabel pertama yang mempengaruhi keterlibatan karyawan RSNU Swasta Jombang adalah dimensi *openness to experience*.. Trait *openness* telah terbukti memiliki pengaruh positif dengan nilai signifikansi sebesar 0.031 pada taraf signifikan 5%. Adapun nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.282. Nilai *standardized coefficients (beta)* pada dimensi *openness to experience* paling besar jika dibandingkan dengan keempat dimensi lainnya. Adapun jika diurutkan dari yang paling besar ke yang paling rendah yaitu dimensi *openness to experience* dengan nilai beta sebesar 0.282, dimensi *conscientiousness* dengan nilai beta sebesar 0.271, dimensi *agreeableness* dengan nilai beta sebesar 0.185, dimensi *extraversion* dengan nilai beta sebesar 0.038, dan terakhir *dimensi neuroticism* dengan nilai beta sebesar 0.021.

Artinya, semakin besar angka tersebut, maka semakin besar kontribusi yang diberikan terhadap variabel terikatnya. Sehingga, dengan melihat perbandingan di atas dapat disimpulkan bahwa dimensi yang mempunyai kontribusi paling besar terhadap keterlibatan kerja adalah dimensi *openness to experience*.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa dimensi *openness to experience* positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan dimana hasil ini sesuai dengan

asumsi peneliti bahwa dimensi *openness* akan memiliki pengaruh positif dengan keterlibatan kerja, karena dimensi *openness* mempunyai ciri kepribadian yang mengarah pada keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru, rasa ingin tahu yang tinggi, dan ketertarikan yang luas.

Hal ini senada dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir, dkk (2014) dimana dalam penelitiannya dimensi *openness to experience* memiliki pengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Semakin tinggi skor *openness to experience*, maka semakin tinggi skor keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang, dan sebaliknya. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki skor yang tinggi pada dimensi ini cenderung terlibat dalam memainkan peran kerjanya baik secara fisik, emosional, maupun kognitif karena mempunyai ide-ide kreatif dan imajinatif dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dalam instansi. Sehingga, dengan caranya mereka mampu untuk mengantisipasi datangnya kejenuhan dalam bekerja yang dapat mengikis dan mengurangi kualitas baik dari segi semangat, dedikasi, maupun penghayatan dalam bekerja.

Konsep ini memang sesuai dengan keadaan di lapangan, bahwa orang-orang pada dimensi *openness to experience* tidak memperdulikan status kerja mereka, apakah pegawai negeri atau pun pegawai swasta, atau bahkan kontrak. Mereka lebih mempunyai ketertarikan yang luas terhadap pekerjaan lain. Mereka juga lebih bisa mengeksplorasi terhadap hal-hal yang tidak biasa, dalam arti mereka mempunyai rasa ingin tahu yang tinggi pada suatu hal, lebih mempunyai minat yang luas dan kreatif. Sehingga, lebih memungkinkan untuk cepat beradaptasi dengan hal baru, karena fokus dalam satu hal bagi mereka adalah hal yang sulit.

Sebagai contoh, beberapa karyawan mempunyai obyek kerja tambahan di rumah sebagai alternatif dalam mencari uang, bahkan ada yang mempunyai karyawan lagi. Hal ini mengindikasikan bahwasanya karyawan pada dimensi ini memang menghargai pengalaman baru. Pikiran mereka tidak terjebak pada opini-opini yang sudah beredar di kalangan masyarakat, bahwa status pekerjaan bukan menjadi alasan dalam menentukan bahagia tidaknya seorang, melainkan semua kembali pada diri masing-masing.

Berdasarkan hasil yang diperoleh, trait kepribadian *big five* selain *openness to experience* seperti *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang. Pada analisis hasil perhitungan analisis regresi linier berganda pada dimensi *conscientiousness* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.057 pada taraf signifikansi 5%. Artinya, nilai $p > 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa dimensi *conscientiousness* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan RSNU Jombang. Adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.271, artinya dimensi *conscientiousness* positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Banyak faktor-faktor yang berpengaruh terhadap keterlibatan kerja, antara lain yaitu modal psikologis dan model JD-R. Adapun modal psikologis lebih terkait dengan kepribadian seorang itu sendiri, yaitu keterlibatan karyawan terkait dengan karakteristik masing-masing pribadi, yaitu seperti kepercayaan diri, rasa optimis, harapan mengenai masa depan, serta resiliensi. Resiliensi merupakan kemampuan karyawan dalam beradaptasi dan tetap teguh dalam situasi yang sulit. Asumsi peneliti

secara umum bahwa karyawan RSNU Jombang lebih sulit untuk resiliensi. Hal ini dikarenakan pada dasarnya resiliensi dibangun dari beberapa kemampuan dan hampir bisa dipastikan tidak ada satu individu yang memiliki kemampuan keseluruhan secara baik. Adapun kemampuan tersebut yaitu regulasi emosi, efikasi diri, dan empati.

Selain modal psikologis, keterlibatan kerja pun juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti yang dijelaskan oleh Schaufeli & Bakker (dalam Hadi, 2012) bahwa model JD-R (*Job demand-resources model*) perlu dipertimbangkan yang mana tuntutan pekerjaan dalam hal ini meliputi beberapa aspek seperti lingkungan fisik, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan mental, seperti sumber daya pekerjaan.

Sumber daya pekerjaan mengacu pada sumber pendapatan, peluang untuk berkarir, dukungan supervisor dan rekan kerja, kejelasan peran, serta *performance feedback*. Ketika tidak adanya sumber daya pekerjaan maka akan berimplikasi pada penurunan keterlibatan kerja. Fakta yang peneliti temukan di lapangan bahwa responden memang cenderung teliti. Namun, ketelitian mereka ketika mengisi skala psikologi menyebabkan asumsi untuk menjawab tidak sesuai dengan kecenderungan dirinya sendiri. Sebagian responden merasa takut ketika hasil dari penelitian akan diketahui oleh pihak atas, sehingga khawatir akan berpengaruh kepada bekerja.

Selanjutnya pada dimensi *extraversion*, pada hasil analisis regresi linier berganda diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.721 pada taraf signifikan 5%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dimensi *extraversion* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan RSNU Jombang. Adapun untuk nilai

standardized coefficients (beta) sebesar 0.358, artinya dimensi *extraversion* positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Karakteristik dari dimensi *extraversion* yaitu mengukur kuantitas dan intensitas interaksi interpersonal, level aktivitas, dan kebutuhan akan stimulasi. Peneliti mempunyai asumsi yang sama, bahwa keterlibatan kerja dirangsang oleh pengaruh dari sumber pekerjaan, jenis kelamin, dan masa kerja. Akan tetapi, unsur yang lebih cenderung mempengaruhi yaitu peran jenis kelamin dan masa kerja, sebab berdasarkan masa kerja, rata-rata karyawan RSNU baru dua tahun bahkan ada yang kurang dari itu.

Selain itu, jenis kelamin menjadi faktor selanjutnya yang ikut andil berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sebab, jenis kelamin tidak terlepas dari usia mental seseorang, sehingga hal demikian akan berdampak terhadap intensitas interaksi intrapersonal karyawan. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Jasmine (2014) bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh faktor peran jenis kelamin. Peran jenis kelamin pada wanita lebih pada nilai-nilai feminine, sedangkan pria lebih pada nilai-nilai maskulin.

Selanjutnya pada dimensi *agreeableness* juga demikian, dimensi ini memberikan pengaruh namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang. Hal itu diketahui pada hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dimensi *agreeableness* yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.080 pada taraf signifikansi 5%. Adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.185, artinya dimensi *agreeableness* positif berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir, dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara trait kepribadian *agreeableness* terhadap keterlibatan kerja. Dimensi *agreeableness* cenderung untuk berhati lembut, baik ataupun suka menolong, hal ini sesuai dengan fakta di lapangan. Akan tetapi, setelah peneliti mengetahui ternyata karyawan di RSNU banyak yang baru. Hal ini berdampak pada *report* antara peneliti dengan responden kurang begitu terjalin dengan baik.

Terakhir pada dimensi *neuroticism*, hasil perhitungan analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.849 pada taraf signifikansi 5%. sehingga dapat disimpulkan bahwasanya dimensi *neuroticism* berpengaruh namun tidak signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang. Adapun untuk nilai *standardized coefficients (beta)* sebesar 0.021, artinya dimensi *neuroticism* positif berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Hal ini juga tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amir, dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara trait kepribadian *neuroticism* terhadap keterlibatan kerja.

Menurut Costa dan McRae (dalam Pervin, 2010), dimensi *neuroticism* digambarkan dengan kecenderungan rasa tidak nyaman, cemas, kuatir, emosional, kurang penyesuaian, dan kesedihan yang beralasan. Ketika karyawan merasakan ketidaknyamanan, cemas, kurang penyesuaian baik, maka akan berpengaruh terhadap semangat, dedikasi, serta penghayatan dalam bekerja. Sehingga, berdampak pada kurangnya keterlibatan karyawan dalam memainkan peran kerjanya baik secara fisik, emosional, maupun kognitif.

Uraian di atas merupakan hasil pendeskripsian terkait tipe kepribadian dan hipotesis. Adapun tentang tingkat keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang didapatkan hasil bahwa sebesar 13.75% karyawan swasta RSNU Jombang berada pada tingkat kategori rendah, 65% karyawan berada pada kategori sedang, dan 13.75% karyawan berada pada kategori tinggi. Maka, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan RSNU Jombang berada pada kategori keterlibatan kerja sedang.

Keterlibatan karyawan tersebut tidak lepas juga dari faktor luar diluar variabel penelitian, contohnya seperti masa kerja. Pada dasarnya memang masa kerja harus diperhatikan, analoginya bahwa semakin lama seseorang bekerja di suatu instansi, maka boleh jadi karyawan tersebut faham dengan visi misi instansi, mempunyai banyak ide baru, dan mempunyai pengalaman yang banyak. Sehingga, kemahiran dalam menyelesaikan tugas juga semakin cepat.

Oleh karenanya, sesuai fakta lapangan di RSNU Jombang, rata-rata masa kerja karyawan masih berkisar antara 2 tahun, yakni dimana masa kerja karyawan ditentukan pada saat mereka mulai bekerja di rumah sakit tersebut. Padahal, RSNU sudah mulai berdiri semenjak 6 tahun yang silam, sehingga apabila dibandingkan dengan masa kerja karyawan RSNU sekarang, maka hal itu belum tergolong lama. Hal ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati (2014) bahwasanya terdapat hubungan antara masa kerja dengan keterlibatan kerja.

Sejalan dengan masa kerja karyawan RSNU, beberapa waktu yang lalu ketika peneliti melakukan penelitian dan berdiskusi dengan pihak SDM, ternyata dari pihak rumah sakit sendiri dalam dekade terakhir banyak mengadakan agenda pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Pelatihan-pelatihan tersebut

berbentuk *hard skill* maupun *soft skill* dengan tujuan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi yang telah diberikan kepada seluruh jajaran unit, baik medis maupun non medis. Berdasarkan pengembangan sumber daya manusia yang telah dilakukan oleh RSNU Jombang, peneliti berasumsi kalau hal ini yang menyebabkan rata-rata para karyawan mempunyai keterlibatan yang cukup bagus (sedang) dengan kurun waktu masa kerja yang tergolong baru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara keseluruhan karyawan RSNU Jombang yang cenderung pada tipe kepribadian *openness to experience* sebanyak 11 orang, kemudian karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *conscientiousness* sebanyak 12 orang. Selanjutnya karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *extraversion* sebanyak 18 orang dan karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *agreeableness* sebanyak 15 orang. Terakhir terdapat 24 karyawan yang cenderung pada tipe kepribadian *neuroticism*. Jadi, karyawan RSNU Jombang cenderung lebih dominan pada tipe kepribadian *neuroticism*.
2. Kemudian berdasarkan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka didapatkan hasil bahwa ada pengaruh dimensi *big five personality* terhadap keterlibatan kerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikan sebesar 0.000 pada taraf signifikansi 0.05 (5%). Hal ini juga didukung dari hasil nilai F hitung sebesar = 9.006 dengan df_1 (derajat kebebasan pembilang)= 5 dan df_2 (derajat kebebasan penyebut)= 74. Kemudian membandingkan F tabel dengan df (pembilang dan penyebut). Hasil perbandingan tersebut didapatkan

nilai sebesar 2.34. Maka F hitung lebih besar dari F tabel ($9.006 > 2.34$). Sehingga, H_1 diterima dan H_0 ditolak. Akan tetapi, dari dimensi yang terdapat pada *big five personality* hanya satu yang secara signifikan berpengaruh terhadap keterlibatan kerja karyawan swasta RSNU Jombang, yaitu dimensi *openness to experience*. Sedangkan, dimensi *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

3. Adapun analisis selanjutnya dapat disimpulkan bahwa tingkat keterlibatan kerja karyawan RSNU yang mempunyai kategori tinggi sebesar 13.75% (11 orang), kemudian karyawan dengan kategori sedang sebesar 65% (52 orang), serta karyawan dengan kategori rendah sebesar 13.75% (11 orang).

B. Saran

1. Peneliti selanjutnya juga dianjurkan untuk menggunakan variabel lain sebagai variabel independent, agar dapat diketahui apa saja faktor selain *big five personality* yang mempunyai hubungan ataupun pengaruh terhadap keterlibatan kerja.
2. Bagi RSNU Jombang setelah mengetahui hasil penelitian ini, dapat dijadikan acuan dalam mengembangkan ketelibatan kerja setiap karyawan pada masing-masing unit. Adapun langkah sederhananya dengan memahami kepribadian setiap karyawan. Ketika sudah mengetahui kecenderungan karyawan, maka institusi dapat memberikan semacam pelatihan, fasilitas dukungan baik internal atau eksternal, dan semacamnya, agar karyawan lebih terlibat dalam memainkan peran kerjanya baik secara fisik, emosional, maupun kognitif.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, Dimitrios, dkk. (2014). *The Engageable Personality: Personality and Trait EI as Predictors of Work Engagement*. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49.
- Alwisol. (2011). *Psikologi Kepribadian (ed.rev)*. Malang: UMM Press.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya, Departemen Agama RI. (2009). Bandung: PT. Sygma Examedia Arkanleema.
- Amir, Faiza.,Naz, Farah.,Hafeez, Sara Qasim,dkk. (2014). *Measureing the Effect of Five Factor Model of Personality on Team Performance with Moderating Role of Employee Engagement*. *Journal of Psychology and Behavioral Science*, 2,2, 221-255.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (1996). *Tes Prestasi (ed.II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1999). *Dasar-dasar Psikometri*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi (ed.II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2012). *Reliabilitas dan Validitas (ed.IV)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essensial Theory and Research*. New York: Psychology Pres.
- Bakker, A.B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Taris, T.W. (2008). *Work Engagement: an Emerging Concept in Ocupational Health Psychology*. *Work & Stress*. 22, (3), 187-200.
- Djumialdi. (2006). *Perjanjian Kerja (ed.rev)*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Fauzi, A. (1999). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Feist, J.,& Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.

- Goldberg, L. R., (1990). *An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure*. *Journal of Personality and Social Psychologists*, Vol. 59, No. 6, hal. 1216-1229.
- Hadi, C. & Indriani, R. (2012). *Hubungan Antara Modal Psikologis dengan Keterikatan Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 1,(22), 110-115.
- Husni, Lalu. (2000). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (ed.rev)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- <https://id.wikipedia.org/wiki/>
- <Http://kbbi.web.id/karyawan>
- Jasmine Z, Manuella Nuryani. (2014). *Perbandingan Gambaran Peran Jenis Kelamin, Gaya Kepemimpinan, dan Keterlibatan Kerja Antara Manajer Pria dan Manajer Wanita*. Abstrak diterima dari <http://lib.ui.ac.id>.
- John, O.P.,(1999). *The Big Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives*. *Handbook of Personality: Theory and Research*.
- Kamarulzaman, W., Nordin, M.S. (2012). *Confirmatory Factor analysis on the Big 5 Personality Test Inventory*. Paper Session Presented at the 2nd Southeast Asia Pyshhology Conference, Sabah, Malaysia.
- Littauer, F. (2011). *Personality Plus (ed.rev)*. Tangerang Selatan: KARISMA Publishing Group.
- Markos, S., & Stridevi, M. S., (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance*. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 12, hal. 89-96.
- Moodley, S. N. (2010). *Personality and Work Engagement in a Financial Institution*. University of South Africa.
- Muhammad, Imam Abu Ja'far. (Tanpa Tahun). *Tarikhur Rusul Wal Muluk (ed.2)*. Kairo: Darul Ma'arif
- Mujiasih, E. & Ratnaningsih, I. Z., (tanpa tahun). *Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi*. Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.
- Mujib, A., & Muzakir, Y. (2001). *Nuansa-Nuansa Psikologi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Mujib, A. (2007). *Kepribadian Dalam psikologi Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nisfiannoor, M. (2009). *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Ongore, O. (2014) . *A Study Of Relationship Between Personality Traits And Job Engagement. Social and Behavioral Sciences*. Vol. 141, hal. 1315 – 1319
- Passer, M.W., Smith., R.E. (2007). *The Science of Mind and Behavior (Third Edition)*. New York: McGraw-Hill.
- Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian, Edisi Kesembilan*. Jakarta: Kencana.
- Prinst, D. (1994). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Pusparini, Ika. (2007). *Hubungan antara Kepribadian (the big five personality) dengan Keterlibatan Kerja*. Abstrak diterima dari <https://eprints.umm.ac.id/>
- Rahayu, D. (2011). *Hukum Ketenagakerjaan Teori dan Studi Kasus*. Yogyakarta: New Elmatera.
- Rahayu, Iin Tri. (2014). *Psikodiagnostik II & III. Hand Out Perkuliahan Psikologi UIN Maliki*. Malang: Tidak Diterbitkan.
- Rasyidi, H. (2012). *Psikologi Kepribadian*. Surabaya: Jaudar Press.
- Rich, B. L., Lepine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). *Job Engagement: Antecedents and Effects On Job Performance*. *Academy of Management Journal*, Vol. 53, No. 3, 617–635.
- Ridwan. (2009). *Metode dan teknik Menyusun Proposal Penelitian (untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3)*. Bandung: Alfabeta.
- Schaufeli, W., Bakker, A. (2003). *Work Engagement Scale*. *Occupational Health Psychology*. Hal. 15
- 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

- Schaufeli, W.B., & Salanova, M. (2007). *Work Engagement: an Emerging Psychological Concept and its Implications for Organizations*. *Managing Social and Ehtical Issues in Organizations*. 5, 135-177.
- Schaufeli, Wilmar B., Bakker, Arnold B., & Rhenen, Willem Van. (2009). *How Changes in Job Demands and Resouces Predict Burnout, Work Engagement, and sickness absenteeism*. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917.
- Sedarmayanti, & Hidayat, S. 2002. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Seniati, L. (2006). *Pengaruh masa kerja, trait kepribadian, kepuasan kerja, dan iklim psikologis terhadap komitmen dosen pada universitas Indonesia*. *Makara, sosial humaniora* , 88-97.
- Sigit, Christianos. (2010). *SPSS 18*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sobur, Alex. (2003). *Psikologi Umum*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Sukandarrumidi. (2002). *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Sutriyanto, Eko. (2015, Agustus). *80 Persen karyawan Ingin Mencari Pekerjaan Baru*. Retrieved from <http://m.tribunnews.com/lifestyle/2015/08/09/hasil-survei80-persen-karyawan-ingin-mencari-pekerjaan-baru>.
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. (2007). *Teori Kepribadian*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Vanaam, S. (2009). *Job engagement : examining the relationship with situational and personal factors*. San Jose State University SJSU ScholarWorks.
- Wedhalaksmi, Farisa Hartinah. (2013). *Umpan Balik Hasil Aseessment Centre untuk Meningkatkan Keterikatan Kerja Karyawan*. Abstrak diterima dari <http://etd.repository.ugm.ac.id>
- Winarsunu, T. (2010). *Statistik dalam Penelitian dan Pendidikan*. Malang: UMM Press.
- Williamson, J. C. (2011). *Engagement and Meaningfulness at work : The Moderating Roles of Life Satisfaction and Gender*. University of Johannesburg, South Africa.

Zaidi, N. R., Wajid, R. A., Zaidi, F. B., dkk. (2012). *The Big Five Personality Traits and Their Relationship with Work Engagement Among Public Sector University Teachers of Lahore*. *African Journal of Business Management*, 7, (15), 1344-1353.

Zuriah, N. (2006). *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.





Lampiran



FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG

Mohon dengan sangat atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/(i) untuk memilih setiap pernyataan di bawah ini yang paling sesuai menggambarkan diri Bapak/Ibu/Saudara/(i) tanpa harus merasa takut salah, karena jawaban tidak bersifat salah atau benar.

Atas perhatian dan kejasamanya kami haturkan beribu-ribu terimakasih karena sudah berkenan membantu dalam menyelesaikan tugas akhir ini sebagai syarat kelulusan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Identitas Responden

Nama Lengkap :
Jenis Kelamin : P / L (lingkari yang dipilih)
Usia :
Status Pernikahan :
Unit :
Status Kerja : kontrak / tetap (lingkari yang dipilih)
Masa Kerja :
Pendidikan Terakhir :

Petunjuk Pengisian!

STS = Sangat Tidak Sesuai
TS = Tidak Sesuai
N = Netral
S = Sesuai
SS = Sangat Sesuai

Skala Work Engagement

Isilah kolom yang sudah ada dengan alternatif jawaban yang disediakan!

No	Jawaban	Pernyataan
1.	_____	Saya merasa bekerja dengan penuh semangat.
2.	_____	Saya menemukan pekerjaan yang saya lakukan dengan sepenuh hati.
3.	_____	Waktu terasa berlalu begitu cepat ketika saya bekerja.
4.	_____	Saya merasa kuat dan bertenaga ketika bekerja.
5.	_____	Saya antusias terhadap pekerjaan saya.
6.	_____	Saya bekerja dengan konsentrasi.
7.	_____	Pekerjaan memberi inspirasi bagi saya.
8.	_____	Ketika bangun di pagi hari, saya merasa harus bergegas pergi kerja.
9.	_____	Saya senang bekerja dengan sungguh-sungguh.
10.	_____	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya lakukan.
11.	_____	Saya menikmati pekerjaan saya.
12.	_____	Saya bisa bekerja untuk waktu yang lama.
13.	_____	Bagi saya, pekerjaan saya menantang.
14.	_____	Ketika saya sedang bekerja, saya menyatu dengan pekerjaan.
15.	_____	Secara mental, saya tangguh dalam bekerja.
16.	_____	Saya merasa sulit melepaskan diri dari pekerjaan saya.
17.	_____	Saya bertahan di tempat kerja meskipun sesuatu tidak berjalan dengan baik.

Skala *Big Five Personality*

Pilih salah satu jawaban dengan memberi tanda check list (√) pada kolom yang sudah disediakan!

Setiap pernyataan diandaikan diawali dengan kalimat yang bercetak tebal.

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Saya adalah orang yang.....						
1	Suka berbicara					
2	Cenderung mencari kesalahan orang lain					
3	Mengerjakan tugas dengan cermat					
4	Depresif, mudah sedih					
5	Original, banyak ide					
6	Pendiam					
7	Bermanfaat, tidak egois terhadap orang lain					
8	Agak lalai					
9	Rileks, mampu menangani tekanan dengan baik					
10	Ingin tahu tentang banyak hal					
11	Penuh energi					
12	Memulai pertengkaran dengan orang lain					
13	Seorang yang dapat dipercaya					
14	Cenderung mudah tegang					
15	Cerdik, berpikir secara mendalam					
16	Antusias dalam banyak hal					
17	Pemaaf					
18	Cenderung kacau/berantakan					
19	Banyak khawatir					
20	Aktif berimajinasi					
21	Cenderung pendiam					
22	Mudah mempercayai					

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
23	Cenderung malas					
24	Stabil, tidak mudah marah					
25	Kreatif					
26	Orang yang tegas / asertif					
27	Bisa menjadi dingin dan menjauh					
28	Tekun mengerjakan tugas sampai selesai					
29	Mudah murung					
30	Menghargai keindahan dan seni					
31	Terkadang malu, terkekang					
32	Peduli dan baik pada semua orang					
33	Melakukan sesuatu secara tepat dan cermat					
34	Dapat tetap tenang dalam situasi tegang					
35	Memilih kerja yang rutin					
36	Ramah tamah					
37	Kadang tidak sopan pada orang lain					
38	Membuat rencana dan melaksanakannya					
39	Mudah gugup					
40	Suka muhasabah/introspeksi diri, banyak ide					
41	Tidak begitu tertarik dengan bidang seni					
42	Suka bekerja sama dengan orang lain					
43	Sulit fokus pada suatu hal					
44	Memiliki banyak pengetahuan seni, musik, literatur					

Rekapitulasi Skala Keterlibatan Kerja
(Aitem Valid)

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	5
3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	5
8	3	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	3	3	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
10	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
11	4	5	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5
12	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4
14	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
15	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
16	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
17	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	5	5
18	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5
20	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	3	3	4	5
21	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
22	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4
23	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	5
24	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	4	3	3	4	3	5	5
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4
26	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	5

27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
28	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4
29	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
30	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	5
31	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
32	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
33	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	3	3	4
37	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5
38	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
39	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4
40	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5
41	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	5
42	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5
43	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
44	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
45	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
50	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	5	4	5
51	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
52	4	4	2	4	4	2	2	4	3	4	3	1	2	2	2	4	4
53	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
54	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3
55	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	5

56	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	5	4	4	2	5
57	4	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	5	3	5
58	5	4	5	5	5	4	5	1	4	5	5	3	5	5	5	5	5
59	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4
60	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	5
61	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5
63	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	5
64	5	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	5	3	3	5
65	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
66	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5
69	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4
73	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5
74	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
75	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	5
76	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
77	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3
78	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5

Rekapitulasi Skala Big Five Personality

(Aitem Valid)

Subyek/aitem	Openness to experiences									Conscientiousness							
	5	10	15	20	25	30	40	41	44	3	8	13	18	28	33	38	43
1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	2	5	5
5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4
6	4	5	5	4	1	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
7	3	2	2	3	4	5	3	5	5	5	3	5	4	4	4	4	5
8	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	4	3
9	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3
10	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	3	5
12	3	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4
13	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	4
14	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
15	3	3	3	2	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4
16	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3
17	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
18	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3
19	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
20	2	5	2	5	3	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	5	2
21	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4
22	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2
23	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4
24	2	3	1	3	2	4	4	3	2	4	2	5	3	4	3	4	3
25	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3
26	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
27	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	2
28	3	4	4	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3
29	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3
30	4	5	3	4	3	4	5	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4
31	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	3	3	5	4	4	4	4

33	3	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3
34	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
36	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	3
37	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	3
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4
40	3	4	3	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3
41	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
42	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3
43	2	5	3	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2
44	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
45	3	3	4	4	4	5	2	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3
46	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
47	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
48	3	3	3	2	3	4	3	3	2	4	2	3	5	3	3	3	3
49	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4
50	3	5	3	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4
51	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
52	3	3	2	3	2	2	1	2	4	2	3	4	4	2	3	2	2
53	3	5	3	3	3	3	3	3	1	3	2	4	3	5	2	4	3
54	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
55	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	3	5	4	4	3	5
56	3	4	4	1	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	4	3	4
57	3	1	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	2	3	3	3	3
58	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	2	5	4	3	3
59	3	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
60	4	5	3	3	4	5	4	3	3	5	3	3	4	5	5	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
62	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	3
63	3	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	4	5	4	4	4	3
64	4	5	4	4	5	3	4	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4
65	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	3	4	2	3	3	4
66	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
67	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3
68	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	2	4	3	5	5	4	3
69	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3
70	3	5	3	2	3	3	3	3	2	5	3	4	4	3	4	3	4
71	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4

72	3	5	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3
73	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	2	4	3	4	2
74	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	
75	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	
76	5	4	4	3	4	4	5	3	3	1	3	4	4	4	4	5	
77	3	4	3	3	2	3	3	5	3	4	3	3	3	2	2	3	
78	5	5	4	3	3	4	5	3	2	4	3	5	5	2	4	4	
79	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	
80	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	

Subyek	Extraversion							Agreeableness					Neuroticism					
	1	6	11	16	21	26	31	2	7	12	17	37	4	14	19	29	34	39
1	3	4	4	3	4	3	2	5	4	5	4	5	3	3	3	2	2	3
2	3	3	4	3	2	3	4	4	3	5	3	5	2	3	3	2	2	2
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	2	2	2
4	3	3	4	4	2	2	2	4	3	4	5	3	2	4	3	1	2	3
5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	2	2	2	2	3	3
6	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	1	2	1
7	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	1	2	2
8	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3
9	3	2	4	4	3	3	2	4	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4
10	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	2
11	4	5	5	3	5	5	4	5	5	4	1	3	1	1	3	3	1	1
12	3	2	3	3	2	3	3	4	4	5	4	4	1	2	3	2	3	2
13	3	3	3	3	3	3	3	5	3	5	3	4	2	3	2	3	3	3
14	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2
15	1	3	3	3	2	3	3	5	3	4	4	5	3	4	4	2	1	2
16	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3
17	4	2	3	4	4	3	3	5	3	5	3	5	4	3	2	3	4	3
18	3	3	3	3	3	4	3	5	3	5	4	4	2	3	4	3	2	3
19	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2
20	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	1	3	1	2	2	3
21	2	1	4	3	1	3	1	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4
22	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	2	2	4	3	2	3
23	4	5	5	5	2	5	4	5	4	5	5	5	1	2	2	2	2	2
24	2	4	4	3	4	3	3	5	5	5	4	3	4	3	3	2	3	4
25	3	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
26	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3

27	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	
28	3	3	2	2	3	3	2	4	3	4	2	4	2	3	3	3	2	4
29	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	3	2	3	3
30	4	3	5	5	4	3	2	4	4	1	4	4	1	3	3	1	3	3
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	2
32	3	3	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	2	3	4	3	2	3
33	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	3	2
34	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	4
35	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3
36	1	1	4	3	2	3	2	5	4	5	4	5	3	4	3	2	2	3
37	3	2	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	2	3	3	1	1	2
38	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3
40	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	3	2	3	3
41	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	2	3	2	2	1
42	1	1	4	3	2	4	2	5	5	4	3	3	2	3	3	4	3	3
43	3	2	5	3	2	4	2	4	4	5	5	4	4	2	3	2	2	3
44	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
45	2	2	4	4	2	4	1	4	4	5	5	4	2	3	4	3	2	3
46	2	2	4	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
47	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2
48	3	3	3	3	4	3	2	5	3	5	4	5	4	4	4	3	4	4
49	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	3
50	3	3	4	5	4	3	4	5	4	2	5	3	3	3	3	2	3	3
51	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3
52	2	2	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4
53	3	3	5	3	3	4	4	5	4	5	3	5	2	4	4	2	4	5
54	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	2	3	3	1	3	3
56	3	3	5	5	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3
57	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	1	3	3	4	1	2	3	1
58	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	3
59	3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	2	3	2	2	2	2
60	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	4	2	2	2	2
61	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	2	2	2	2	3	2
62	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	1	3	5	1	3	3
63	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	2	4	2
64	4	3	5	5	3	5	2	4	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3
65	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4

66	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4
67	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	3
68	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	3	3	5	5	3	4	3	5
69	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3
70	1	3	5	3	1	3	3	5	5	5	3	3	1	3	2	3	2	2
71	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2
72	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4
73	3	3	4	4	3	4	2	2	3	3	4	4	5	4	4	4	3	4
74	2	2	4	4	2	3	3	5	4	5	4	5	2	2	2	2	2	2
75	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	5	3	2	3	2	1	2
76	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3
77	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	2	2	4	2
78	3	3	5	4	3	2	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	3
79	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2
80	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	1	1	1	1



HASIL UJI DAYA BEDA DAN RELIABILITAS***1. Openness to Experience*****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.774	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem5	31.11	17.620	.612	.735
aitem10	30.59	18.625	.317	.771
aitem15	31.13	17.782	.531	.743
aitem20	31.13	17.022	.598	.733
aitem25	31.08	17.387	.565	.738
aitem30	30.61	17.177	.602	.733
aitem35	32.20	23.175	-.275	.830
aitem40	30.88	17.503	.584	.737
aitem41	30.95	17.922	.435	.755
aitem44	31.40	16.547	.519	.743

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem5	28.75	18.873	.616	.805
aitem10	28.23	19.721	.348	.835
aitem15	28.76	18.867	.565	.810
aitem20	28.76	18.310	.593	.806
aitem25	28.71	18.587	.577	.808
aitem30	28.25	18.367	.614	.804
aitem40	28.51	18.633	.608	.805
aitem41	28.59	19.207	.436	.824
aitem44	29.04	17.733	.528	.816

2. Conscientiousness**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.712	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem3	29.15	11.496	.403	.683
aitem8	29.75	11.405	.414	.681
aitem13	29.19	11.699	.389	.686
aitem18	29.14	11.614	.358	.692
aitem23	29.21	13.182	.082	.741
aitem28	29.14	11.462	.443	.676
aitem33	29.34	11.011	.569	.653
aitem38	29.35	11.800	.403	.684
aitem43	29.44	11.237	.445	.675

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.741	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem3	25.40	10.395	.432	.715
aitem8	26.00	10.759	.347	.732
aitem13	25.44	10.452	.451	.711
aitem18	25.39	10.721	.342	.733
aitem28	25.39	10.418	.462	.709
aitem33	25.59	9.916	.608	.682
aitem38	25.60	10.673	.439	.714
aitem43	25.69	10.395	.420	.717

3. Extraversion

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	24.80	13.073	.553	.765
aitem6	24.81	12.078	.738	.731
aitem11	24.13	14.440	.454	.780
aitem16	24.36	13.880	.523	.770
aitem21	24.76	13.095	.566	.763
aitem26	24.55	13.972	.533	.769
aitem31	24.93	14.399	.365	.795
aitem36	23.93	15.412	.296	.800

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	20.69	11.129	.575	.766
aitem6	20.70	10.213	.763	.726
aitem11	20.01	12.772	.402	.796
aitem16	20.25	12.165	.489	.782
aitem21	20.65	11.116	.595	.762
aitem26	20.44	12.199	.510	.779
aitem31	20.81	12.306	.395	.800

4. **Agreeableness**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.561	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem2	29.86	9.462	.346	.515
aitem7	30.32	9.412	.322	.518
aitem12	29.87	9.123	.302	.519
aitem17	30.41	7.992	.448	.464
aitem22	31.02	9.923	.079	.588
aitem27	31.12	9.706	.076	.598
aitem32	30.17	9.083	.303	.519
aitem37	30.09	8.714	.398	.490
aitem42	30.21	9.714	.167	.557

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem2	19.81	5.623	.450	.591
aitem7	20.28	5.772	.348	.619
aitem12	19.83	5.285	.397	.601
aitem17	20.36	4.664	.456	.577
aitem32	20.13	5.579	.295	.639
aitem37	20.04	5.378	.365	.613

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.639	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem2	15.85	4.003	.514	.543
aitem7	16.31	4.369	.301	.626
aitem12	15.86	3.664	.461	.551
aitem17	16.40	3.559	.356	.615
aitem37	16.08	3.868	.378	.593

5. Neuroticism

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem4	18.78	10.075	.412	.669
aitem9	18.89	11.848	.257	.698
aitem14	18.37	10.085	.553	.633
aitem19	18.41	11.131	.310	.690
aitem24	18.84	12.771	.086	.727
aitem29	19.11	10.810	.459	.657
aitem34	18.91	11.018	.422	.665
aitem39	18.66	9.543	.636	.610

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.735	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem4	13.65	7.547	.464	.704
aitem14	13.25	7.684	.592	.663
aitem19	13.29	8.486	.366	.729
aitem29	13.99	8.519	.449	.705
aitem34	13.79	9.056	.325	.735
aitem39	13.54	7.290	.655	.642



6. Keterlibatan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem1	62.72	51.670	.646	.911
aitem2	62.86	51.285	.654	.911
aotem3	62.91	51.777	.563	.913
aitem4	63.06	50.591	.659	.910
aitem5	63.00	50.405	.764	.908
aitem6	63.06	51.629	.562	.913
aitem7	63.02	51.037	.637	.911
aitem8	63.18	51.488	.421	.918
aitem9	62.93	50.450	.732	.908
aitem10	62.80	51.630	.593	.912
aitem11	62.86	51.513	.716	.910
aitem12	63.50	49.772	.544	.915
aitem13	63.00	49.797	.731	.908
aitem14	63.30	49.529	.683	.909
aitem15	63.43	49.539	.577	.913
aitem16	63.41	52.296	.384	.919
aitem17	62.55	51.668	.588	.912

Lampiran 4

UJI ASUMSI

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Openness	Conscientiousness	Extraversion	Agreeableness	Neuroticism	WorkEngagement
N		80	80	80	80	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	32.20	29.21	23.93	20.13	16.30	66.98
	Std. Deviation	4.814	3.631	3.926	2.362	3.328	7.564
Most Extreme Differences	Absolute	.097	.098	.142	.159	.096	.085
	Positive	.097	.091	.142	.159	.096	.072
	Negative	-.049	-.098	-.069	-.104	-.077	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.863	.880	1.273	1.419	.859	.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.446	.421	.078	.036	.451	.617

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Linieritas

a. Trait Openness

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WorkEngagment * Openness	Between Groups (Combined)	2015.006	20	100.750	2.373	.005
	Linearity	1270.944	1	1270.944	29.935	.000
	Deviation from Linearity	744.062	19	39.161	.922	.559
	Within Groups	2504.944	59	42.457		
	Total	4519.950	79			

b. Trait Conscientiousness

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WorkEngagment * Conscientiousness	Between Groups (Combined)	1618.105	16	101.132	2.196	.014
	Linearity	1349.385	1	1349.385	29.296	.000
	Deviation from Linearity	268.720	15	17.915	.389	.977
	Within Groups	2901.845	63	46.061		
	Total	4519.950	79			



c. Trait Extraversion

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WorkEngagment * Extraversion	Between Groups	(Combined)	1343.889	17	79.052	1.543	.109
		Linearity	467.988	1	467.988	9.136	.004
		Deviation from Linearity	875.901	16	54.744	1.069	.403
	Within Groups		3176.061	62	51.227		
	Total		4519.950	79			

PUSAT PERPUSTAKAAN

d. Trait Agreeableness

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WorkEngagment * Agreeableness	Between Groups	(Combined)	1111.074	10	111.107	2.249	.024
		Linearity	727.485	1	727.485	14.725	.000
		Deviation from Linearity	383.589	9	42.621	.863	.562
	Within Groups		3408.876	69	49.404		
	Total		4519.950	79			

e. Trait Neuroticism

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
WorkEngagment * Neuroticism	Between Groups (Combined)	1287.928	16	80.495	1.569	.104
	Linearity	361.561	1	361.561	7.048	.010
	Deviation from Linearity	926.366	15	61.758	1.204	.293
	Within Groups	3232.022	63	51.302		
Total		4519.950	79			

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.10

Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1(Constant)	21.739	10.794		2.014	.048		
Openness	.443	.201	.282	2.199	.031	.512	1.954
Conscientiousness	.565	.293	.271	1.931	.057	.426	2.349
Extraversion	.074	.206	.038	.358	.721	.733	1.365
Agreeableness	.593	.334	.185	1.773	.080	.770	1.298
Neuroticism	.047	.248	.021	.192	.849	.707	1.415

a. Dependent Variable: WorkEngagment

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.11

Uji Autokorelasi

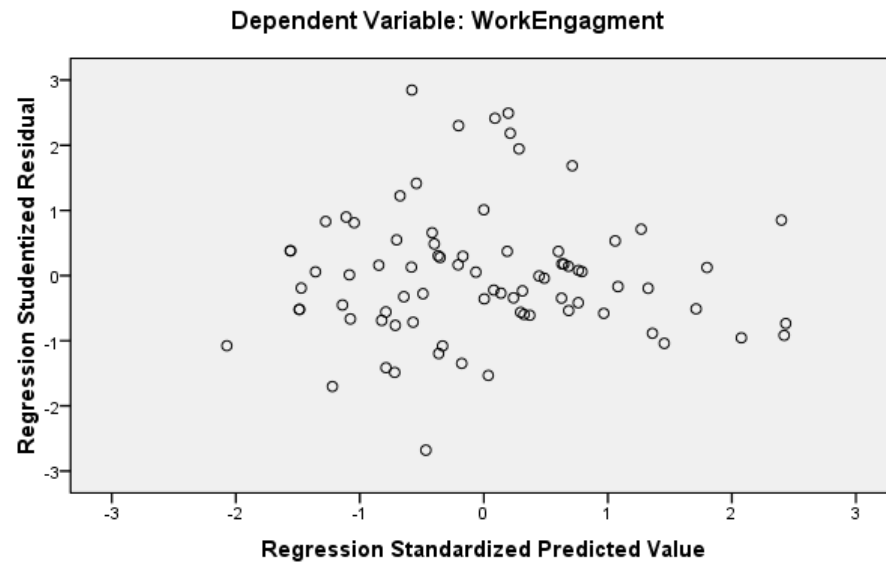
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.336	6.162	1.558

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: WorkEngagment

5. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Lampiran 5

UJI HIPOTESA

1. Uji Kolerasi

Correlations

		Openness	Conscientiousness	Extraversion	Agreeableness	Neuroticism	WorkEngagment
Openness	Pearson Correlation	1	.654**	.491**	.318**	-.314**	.530**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.004	.005	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Conscientiousness	Pearson Correlation	.654**	1	.418**	.463**	-.519**	.546**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80
Extraversion	Pearson Correlation	.491**	.418**	1	.204	-.291**	.322**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.069	.009	.004
	N	80	80	80	80	80	80
Agreeableness	Pearson Correlation	.318**	.463**	.204	1	-.343**	.401**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.069		.002	.000
	N	80	80	80	80	80	80

Neuroticism	Pearson Correlation	-.314**	-.519**	-.291**	-.343**	1	-.283*
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.009	.002		.011
	N	80	80	80	80	80	80
WorkEngagment	Pearson Correlation	.530**	.546**	.322**	.401**	-.283*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.011	
	N	80	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Uji Regresi Berganda

Tabel 4.23

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 ^a	.378	.336		6.162	1.558

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: WorkEngagment



Tabel 4.24

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1709.961	5	341.992	9.006	.000 ^a
	Residual	2809.989	74	37.973		
	Total	4519.950	79			

a. Predictors: (Constant), Neuroticism, Extraversion, Agreeableness, Openness, Conscientiousness

b. Dependent Variable: WorkEngagment



Tabel 4.25

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.739	10.794		2.014	.048
	Openness	.443	.201	.282	2.199	.031
	Conscientiousness	.565	.293	.271	1.931	.057
	Extraversion	.074	.206	.038	.358	.721
	Agreeableness	.593	.334	.185	1.773	.080
	Neuroticism	.047	.248	.021	.192	.849

a. Dependent Variable: WorkEngagment



Lampiran 6

Tabel Z-Score Trait Big Five Personality

Subyek	O	C	E	A	N	ZO	ZC	ZE	ZA	ZN
1	29	25	23	23	16	0.66473	1.16024	0.23562	1.21718	0.09015
2	27	25	22	20	14	1.08018	1.16024	0.49034	0.05292	0.69117
3	34	32	29	18	14	0.37391	0.76775	1.29273	0.89966	0.69117
4	39	31	20	19	15	1.41254	0.49233	0.99979	0.47629	0.39066
5	32	28	24	20	14	0.04155	0.33396	0.0191	0.05292	0.69117
6	38	39	31	25	9	1.20482	2.69575	1.80217	2.06392	2.19372
7	32	34	25	17	17	0.04155	1.31861	0.27383	1.32302	0.21036
8	30	23	23	16	18	-0.457	1.71109	0.23562	1.74639	0.51087
9	33	27	21	20	21	0.16618	0.60938	0.74507	0.05292	1.4124
10	34	30	24	20	15	0.37391	0.2169	0.0191	0.05292	0.39066
11	45	33	31	18	10	2.65891	1.04318	1.80217	0.89966	1.89321
12	28	26	19	21	13	0.87245	0.88481	1.25452	0.37045	0.99168
13	26	26	21	20	16	1.28791	0.88481	0.74507	0.05292	0.09015
14	31	31	23	22	12	0.24927	0.49233	0.23562	0.79381	1.29219
15	32	31	18	21	16	0.04155	0.49233	1.50924	0.37045	0.09015
16	24	24	22	19	19	1.70336	1.43567	0.49034	0.47629	0.81138
17	28	27	23	21	19	0.87245	0.60938	0.23562	0.37045	0.81138
18	29	28	22	21	17	0.66473	0.33396	0.49034	0.37045	0.21036
19	29	30	26	19	13	0.66473	0.2169	0.52855	0.47629	0.99168
20	36	31	31	25	12	0.78936	0.49233	1.80217	2.06392	1.29219

21	36	27	15	20	23	0.78936	0.60938	2.27341	0.05292	2.01342
22	36	30	28	21	16	0.78936	0.2169	1.038	0.37045	0.09015
23	41	35	30	24	11	1.828	1.59404	1.54745	1.64055	-1.5927
24	24	28	23	22	19	1.70336	0.33396	0.23562	0.79381	0.81138
25	29	27	22	18	19	0.66473	0.60938	0.49034	0.89966	0.81138
26	28	29	21	20	16	0.87245	0.05853	0.74507	0.05292	0.09015
27	33	29	27	20	16	0.16618	0.05853	0.78328	0.05292	0.09015
28	28	30	18	17	17	0.87245	0.2169	1.50924	1.32302	0.21036
29	30	25	21	16	18	-0.457	1.16024	0.74507	1.74639	0.51087
30	34	31	26	17	14	0.37391	0.49233	0.52855	1.32302	0.69117
31	33	30	28	20	14	0.16618	0.2169	1.038	0.05292	0.69117
32	41	29	24	22	17	1.828	0.05853	0.0191	0.79381	0.21036
33	32	27	24	18	15	0.04155	0.60938	0.0191	0.89966	0.39066
34	38	31	24	20	17	1.20482	0.49233	0.0191	0.05292	0.21036
35	28	25	21	18	17	0.87245	1.16024	0.74507	0.89966	0.21036
36	32	30	16	23	17	0.04155	0.2169	2.01869	1.21718	0.21036
37	40	34	20	24	12	1.62027	1.31861	0.99979	1.64055	1.29219
38	27	28	23	19	14	1.08018	0.33396	0.23562	0.47629	0.69117
39	27	31	21	20	17	1.08018	0.49233	0.74507	0.05292	0.21036
40	32	27	23	17	16	0.04155	0.60938	0.23562	1.32302	0.09015
41	42	38	31	23	12	2.03573	2.42032	1.80217	1.21718	1.29219
42	36	33	17	20	18	0.78936	1.04318	1.76396	0.05292	0.51087
43	32	23	21	22	16	0.04155	1.71109	0.74507	0.79381	0.09015

44	33	32	23	20	15	0.16618	0.76775	-	-	-
45	32	32	19	22	17	0.04155	0.76775	-	0.79381	0.21036
46	32	30	19	21	19	0.04155	0.2169	-	0.37045	0.81138
47	37	33	27	20	18	0.99709	1.04318	-	-	0.51087
48	26	26	21	22	23	1.28791	0.88481	-	0.79381	2.01342
49	33	29	24	19	19	0.16618	0.05853	-	0.47629	0.81138
50	33	26	26	19	17	0.16618	0.88481	-	-	0.21036
51	31	26	23	19	18	0.24927	0.88481	-	-	0.51087
52	22	22	17	19	19	2.11882	1.98652	-	-	0.81138
53	27	26	25	22	21	1.08018	0.88481	-	-	1.4124
54	29	25	23	18	18	0.66473	1.16024	-	-	0.51087
55	33	33	28	24	15	0.16618	1.04318	-	1.64055	0.39066
56	30	32	26	25	17	-0.457	0.76775	-	2.06392	0.21036
57	31	25	28	16	14	0.24927	1.16024	-	-	-
58	43	29	32	25	21	2.24345	0.05853	-	-	-
59	31	30	25	19	13	0.24927	0.2169	-	-	-
60	34	33	29	20	15	0.37391	1.04318	-	-	-
61	26	26	25	19	13	1.28791	0.88481	-	-	-
62	31	32	30	23	16	0.24927	0.76775	-	-	-
63	31	31	27	19	19	0.24927	0.49233	-	-	-
64	34	31	27	19	18	0.37391	0.49233	-	-	-
65	26	27	23	15	20	1.28791	0.60938	-	-	-
66	28	23	24	17	24	0.87245	1.71109	-	-	-

67	32	29	24	19	18	-	-	0.04155	0.05853	0.0191	-	0.47629	0.51087
68	37	30	32	19	25	0.99709	0.2169	2.0569	0.47629	2.61444	-	0.47629	2.61444
69	24	24	22	19	19	1.70336	1.43567	0.49034	0.47629	0.81138	-	0.47629	0.81138
70	27	30	19	21	13	1.08018	0.2169	1.25452	0.37045	0.99168	-	0.37045	0.99168
71	35	31	24	20	14	0.58164	0.49233	0.0191	0.05292	0.69117	-	0.05292	0.69117
72	29	27	23	19	18	0.66473	0.60938	0.23562	0.47629	0.51087	-	0.47629	0.51087
73	36	27	23	16	24	0.78936	0.60938	0.23562	1.74639	2.31393	-	1.74639	2.31393
74	36	35	20	23	12	0.78936	1.59404	0.99979	1.21718	1.29219	-	1.21718	1.29219
75	32	35	24	21	13	0.04155	1.59404	0.0191	0.37045	0.99168	-	0.37045	0.99168
76	35	30	24	18	16	0.58164	0.2169	0.0191	0.89966	0.09015	-	0.89966	0.09015
77	29	22	22	19	16	0.66473	1.98652	0.49034	0.47629	0.09015	-	0.47629	0.09015
78	34	30	24	23	13	0.37391	0.2169	0.0191	1.21718	0.99168	-	1.21718	0.99168
79	40	34	28	20	15	1.62027	1.31861	1.038	0.05292	0.39066	-	0.05292	0.39066
80	42	36	32	25	8	2.03573	1.86946	2.0569	2.06392	2.49423	-	2.06392	2.49423
Total						11	12	18	15	24			



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS PSIKOLOGI

Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 – 558916 Malang 65144

Website : www.uin-malang.ac.id / [http // .psikologi.uin-malang.ac.id](http://.psikologi.uin-malang.ac.id)

Nomor : Un.3.4/TL.03/134/2016

11 Maret 2016

Perihal : **IZIN PENELITIAN SKRIPSI**

Kepada Yth : **Direktur Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang**
Di
Jombang

Dengan hormat

Dalam rangka penulisan Skripsi Mahasiswa, dengan ini kami mohon dengan hormat kepada Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama : Gusminto Adi Prayitno

NIM : 12410171

Tempat Penelitian : Rumah Sakit Nahdlotul Ulama (RSNU) Jombang

Judul Skripsi : Pengaruh *Big Five Personality* Terhadap *Work Engagement* Pada Karyawan Rumah Sakit Nahdlotul Ulama Jombang

Dosen Pembimbing : Dr. Yulia Solichatun, M. Si

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Dr. Pathul Lubabin Nuqul, M. Si

NIP. 19760512 200312 1 002

Tembusan :

1. Dekan
2. Para Wakil Dekan
3. Arsip

Lampiran 8

HASIL OBSERVASI

Observasi pada penelitian ini menggunakan data dari Praktek Kerja Lapangan (PKL) serta tambahan pada saat peneliti melakukan penelitian.

Hasil Observasi	Kesimpulan
<p>Hari itu sekitar pukul 04.00 WIB, di ruangan HRD terlihat sudah mulai sepi karena jam kerja sudah selesai. Kami turun ke lantai santai dan berjalan melihat beberapa unit mulai dari UGD, resepsionis, dan NS semua masih bertugas karena memang karyawan bagian tersebut memakai kerja sistem <i>shift</i>. Kemudian datang karyawan lagi menuju lantai atas dan ketika kami tanya, ternyata mereka ada proyek yang harus dikerjakan, daripada dirumah <i>mending</i> dikerjakan di sini (sambil menunjuk ruangnya). Ujarnya”.</p>	<p>Karyawan merasa nyaman bekerja di rumah sakit. Hal ini mengindikasikan kenyamanan pada aspek penghayatan.</p>
Hasil Observasi	Kesimpulan
<p>Pada bulan Agustus 2015, kelompok PKL melakukan salah satu agenda rumah sakit, yaitu operasi katarak. Operasi katarak ini kurang lebih</p>	<p>Antusias karyawan sangat terlihat ketika tidak memandang posisi membantu karyawan lain. Hal ini</p>

<p>sudah dua kali dilakukan di RSNU. Acara ini pun berlangsung selama beberapa hari, sehingga melibatkan kami dari PKL Fakultas Psikologi.</p> <p>Pada hari pelaksanaan operasi terlihat banyak pasien yang datang dari daerah yang berbeda-beda. Sehingga, hal ini membuat panitia menjadi kekurangan tenaga. Akan tetapi, saat semua karyawan bertugas di masing-masing bagian, ternyata pemandangan yang indah masih terlihat ketika masih ada sebagian dari mereka yang rela bergabung membantu teman sejawatnya.</p> <p>Karyawan tersebut tidak membedakan latar belakang posisi kerjanya, tugas yang dilakukan, dan berinteraksi dengan siapa. Semua pekerja baik medis atau pun non medis bersama-sama untuk melayani kebutuhan pasien secara intensif.</p> <p>Operasi katarak tersebut berjalan sampai sore, mereka para karyawan terlihat sangat menikmati agenda yang dilaksanakan oleh institusi rumah sakit tersebut.</p>	<p>mengindikasikan dedikasi karyawan terhadap tanggung jawab.</p>
---	---

Hasil Observasi	Kesimpulan
<p>Beberapa bulan lagi rumah RSNU akan melakukan akreditasi. Intensitas rumah sakit mengadakan rapat bersama semakin sering. Ketika itu, agenda rapat mulai pukul jam 09.30 WIB. Beberapa karyawan lebih awal datang dan menempati posisi di aula Gusdur. Hari selanjutnya, diadakan rapat lagi dengan jam sama seperti hari sebelumnya. Ada karyawan dari unit non medis, yang update status di medsos, dan saat itu peneliti kebetulan mengamati dari perilaku non verbalnya. Pada statusnya tertulis:”Akhir-akhir ini banyak melihat karyawan di PHK, Alhamdulillah engkau masih memberikan kenikmatan pada hamba-Mu ini Ya Allah.dengan bekerja di rumah sakit ini. Semangat! Akreditasi.</p>	<p>Karyawan mempunyai daya tahan dalam bekerja. Hal ini juga mengindikasikan bahwa mereka semangat menjalankan tugas rumah sakit.</p>

Lampiran 9

DAFTAR KARYAWAN RSNU JOMBANG

NO	NAMA	JABATAN	STATUS
1	ANDRIYANTO HERMAWAN, A.Md. Kep.	UGD	TETAP
2	M. NAUVAL FIRDAUS, A.Md. Kep.	UGD	TETAP
3	DWI SURYA BHAKTI, Amd. Kep.	UGD	KONTRAK
4	HERI KURNIAWAN, Amd. Kep.	UGD	KONTRAK
5	FARIDA RINAWATI, A.Md. Keb.	BIDAN	TETAP
6	MAUDLOTUL KHUSNIYAH , A. Md. Keb	BIDAN	TETAP
7	SUCI RYZKYA PUTRI , Amd.Keb	BIDAN	TETAP
8	LINA LIDIANA, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
9	DWI SEKTI RAHMAWATI, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
10	AILILLATUR ROSIDAH, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
11	IKA SHERLY RAHARATIKA, Amd. Keb.	BIDAN	KONTRAK
12	ANGGAR RAHAYU NINGSIH, A.Md. Kep.	OK	TETAP
13	DINAR INFITARIKA, A.Md. Kep.	OK	TETAP
14	PUJI ASTUTIK, A.Md. Kep.	OK	TETAP
15	DIAN ANGGRAINI, Amd. Kep.	OK	KONTRAK
16	NOVA VILONINTA, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
17	WINDA NUR FADHILLAH, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
18	ACHTARIA WITANTI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
19	DENIK SULISTYAWATI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
20	ESTINING RAHAYU, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
21	IPUNG YUDA BINTARA, A.Md. Kep.	IRJA	TETAP
22	NOVILIA MAHDALINA, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
23	NIERMALA SARI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
24	OKKY VIRGINIA VALENTIN, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
25	PUSPITA ANASTESYA S, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
26	SONY FAKHRUDDIN, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
27	TONI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
28	WAHYU DWI AMPUNI, A.Md. Kep.	IRNA	TETAP
29	INDAH WISMAYA W W, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
30	MOCH CHOIRUL ANAM, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
31	RIMA NURHAYATI, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
32	RINA ZULI ASTUTIK, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
33	BENY SETIAWAN, Amd. Kep.	IRNA	KONTRAK
34	YAYUN SULISTYORINI, A.Md. Kep.	IRJA	TETAP
35	NUR KHOLILAH, A.Md. Farm.	ASISTEN APOTEKER	TETAP
36	YUNITA LAILY ADZIKIA	ASISTEN APOTEKER	TETAP
37	BAIQ HIMAYATI	ANALIS LABORAT	TETAP

38	ARINI FAIZIYAH	ANALIS LABORAT	TETAP
39	EVA PUJIK AYU NING TYAS	ANALIS LABORAT	TETAP
40	BAGUS PAMUNGKAS, AMR	RADIOGRAFER	TETAP
41	RINA ASRI S. A.Md	TATA BOGA	TETAP
42	ANIK PURNAMI	TATA BOGA	TETAP
43	DYAH WIDYAWATI	JURU MASAK	TETAP
44	SRI SUYATMI	TATA BOGA	TETAP
45	AHMAD DURROTUN NASIKHIN	TRANSPORTASI	TETAP
46	KOMARIYAH	PENYAJI	TETAP
47	ADI KRISNA PRAMADITA, S.S	RESEPSIONIS	TETAP
48	HARI SUTANDIYO, S.Pd	RESEPSIONIS	TETAP
49	QOLBY DAMAYANTI, S.Pd.	RESEPSIONIS	TETAP
50	MARDHIANI NUR SHABRINA	RESEPSIONIS	TETAP
51	ARINTA SASIKARINI	REKAM MEDIK	TETAP
52	HADI WINARTO	LISTRIK	TETAP
53	SUNARYO	LISTRIK	TETAP
54	SRI SUMARYANI	LAUNDRY	TETAP
55	RIYANTO	LAUNDRY	TETAP
56	M IMAM MUSLIM	PENYAJI	TETAP
57	SLAMET ABIDIN	LAUNDRY	TETAP
58	SULISTYOWATI	KEAMANAN	TETAP
59	WASIRIN	PENYAJI	TETAP
60	MOCHAMAT JANUAR MUSA	PERLENGKAPAN	KONTRAK
61	SUGIYO	PERLENGKAPAN	TETAP
62	ARGA CANDRA PERDANA PUTRA, SM	HRD & KESEKRETARIATAN	TETAP
63	JOKO SUGIONO	KEAMANAN	TETAP
64	PUTUT ADI JUWARIANTO	KEAMANAN	TETAP
65	SLAMET RIYADI	KEAMANAN	TETAP
66	SHOBIRIN	KEAMANAN	KONTRAK
67	AGUS SETYO UTOMO	KEAMANAN	KONTRAK
68	SUWANDI	TRANSPORTASI	TETAP
69	MANSYUR	OFFICE BOY	TETAP
70	NUR HARDIANTO	OFFICE BOY	TETAP
71	NOVI SUSIANI, SE	STAF KEUANGAN	TETAP
72	JAYANTI INDAH PURNAMASARI, SKM	HUMAS	TETAP
73	FAISAL TAUFIQ ABDI, SH	LOGISTIK & RUMAH TANGGA	TETAP
74	M SYAMSUL MA'ARIF, S.Pt.	PEMASARAN	TETAP
75	EGA YUDA S	UGD	KONTRAK
76	SAMSUL WAHIB	UGD	KONTRAK

77	VITA MIR'ATUL M	OK	KONTRAK
78	ARGA ARIANTO	IRNA	KONTRAK
79	SATRIYA FAJAR ASSHIDIQ	OK	KONTRAK
80	NIA AMBARSARI	IRNA	KONTRAK
81	SITI CHUMAIROH	IRNA	KONTRAK
82	NASTITI WIDYA R	IRNA	KONTRAK
83	IKA SETYONINGRUM	IRNA	KONTRAK
84	INDRIANING TIYAS	UGD	KONTRAK
85	NURAINI KUGON MEIRILIYA N	BIDAN	KONTRAK
86	MEIRINA DIAH U	BIDAN	KONTRAK
87	ERTA RISTIANA FARIHAH	BIDAN	KONTRAK
88	AFIF FIRRIZQI	BIDAN	KONTRAK
89	RENI RENOWATI	ANALIS KESEHATAN	KONTRAK
90	NIA AYU NINGTYAS	STAF KEUANGAN	KONTRAK
91	RIZQI AMELIA	ASPER	KONTRAK
92	NOVI AISHA	ASPER	KONTRAK
93	NOVIA INDRAWATI	GUDANG FARMASI	KONTRAK
94	WITA DAMAYANTI	HRD & KESEKRETARIATAN	KONTRAK
95	ATIN NURMAYASANTI	AHLI GIZI	KONTRAK
96	QILLYALAILI	ASISTEN APOTEKER	KONTRAK
97	NURTITA ABSARI	ASISTEN APOTEKER	KONTRAK
98	ZUHROTUN FAIDAH, S. Farm., Apt.	APOTEKER	TETAP
99	KHAIRUDDIN POPO PASANTO	IT	KONTRAK
100	SARI REJEKI	PENYAJI	KONTRAK

Lampiran 10

Dokumentasi Penelitian

