



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 10443-10455

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Big Five Personality Traits dan Work Engagement Karyawan di Surabaya

Benyamin Alexander<sup>1✉</sup>, Eben Ezer Nainggolan<sup>2</sup>, Etik Darul Muslikah<sup>3</sup>

Program Studi Psikologi,

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email: [firerpower@gmail.com](mailto:firerpower@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Perusahaan yang ingin mendapatkan hasil yang maksimal harus didampingi dengan karyawan yang sama juganya bekerja secara maksimal. Skala yang digunakan dalam penelitian ini merupakan adaptasi dari skala yang sudah tercipta sebelumnya. Skala keterlibatan kerja diadaptasikan melalui skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) berdasarkan Schaufeli dan Bakker (2004) dan skala kepribadian diadaptasikan melalui skala Big Five Inventory (BFI) berdasarkan John dan Srivastava (1999). Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hipotesis pertama penelitian ini ditemukan bahwa kepribadian dapat menjadi sebuah prediktor untuk mengetahui tingkatan keterlibatan kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan, dengan nilai  $R=0,646$ ,  $F=36,877$ , dan  $p<0,05$ . Hipotesis berikutnya dalam penelitian ini ditemukan bahwa dimensi kepribadian ekstraversi ( $\beta=0,859$  dan  $p<0,05$ ) dan kesadaran ( $\beta =765$  dan  $p<0,05$ ) memiliki hubungan yang signifikan terhadap keterlibatan pekerjaan seorang karyawan. Sedangkan dimensi kepribadian keramahan, neurotisme dan keterbukaan terhadap pengalaman tidak memiliki hubungan yang signifikan.

Kata Kunci: *kepribadian, big five personality traits, keterlibatan pekerjaan, karyawan, Surabaya*

## Abstract

Company wanted maximum result and to achieve it, they needed employee that works optimally. Scale that is used in this research is an adaptation of a scale that have been published before. Work Engagement Scale was adapted from Utrecht Work Engagement Scale (UWES) by Schaufeli and Bakker (2004) and personality scale was adapted from Big Five Inventory (BFI) by John and Srivastava (1999). Method used to test the hypothesis in this research is multiple linear regression with the help of SPSS. First hypothesis found that personality can be used as predictor to find out the level of work engagement an employee have, with  $R=0,646$ ,  $F=36,877$ , and  $p<0,05$ . The other hypothesis found that the dimensions of extraversion ( $\beta=0,859$  and  $p<0,05$ ) and conscientiousness ( $\beta=0,765$  and  $p<0,05$ ) have significant relationship with work engagement an employee could have. While dimension of agreeableness, neuroticism and openness don't have a significant relationship.

Keyword: *personality, big five personality traits, work engagement, employee, surabaya*

## PENDAHULUAN

Perusahaan memiliki keinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Keinginan tersebut berbeda untuk setiap perusahaan, beberapa berfokus pada laba, pelayanan sosial, peningkatan dalam pendidikan, pengembangan karir, dan sebagainya. Perusahaan yang memiliki pengelolaan baik dapat menjadi nyata ketika tujuan perusahaan telah tercapai. Tujuan perusahaan merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi perusahaan, yaitu dengan menetapkan pegawai pada jabatan yang sesuai. Meski sebuah perusahaan selektif dari awal pemilihan hingga penempatan karyawan, ditemukan munculnya masalah pada waktu karyawan bekerja yang dapat menghambat kinerja karyawan. Dikarenakan hal tersebut perusahaan harus melihat keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan yang dimiliki agar dapat menetapkan karyawan dalam pekerjaan yang sesuai (Yandi dan Havidz, 2022).

Karyawan dalam sebuah perusahaan bukanlah bagian perusahaan yang hanya bekerja sesuai keinginan atasan, melainkan menjadi salah satu hal penting terhadap kesuksesan perusahaan. Terlibat atau tidaknya karyawan telah menjadi salah satu proses yang penting agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan juga untuk meningkatkan komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan.

Work engagement sangatlah penting dalam pertumbuhan jangka panjang dan meningkatnya keuntungan sebuah perusahaan yang berada di industri dengan tingkat persaingan tinggi. Dengan persaingan yang tinggi tersebut banyak perusahaan yang mengubah susunan perusahaan mereka agar dapat meningkatkan keberadaan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Gallup pada tahun 2022 yang berjudul "State of the Global Workplace 2022 Report" yang mencoba untuk mengetahui secara

global bagaimana keterlibatan, well-being, kesempatan pekerjaan dan hidup nyaman atau tidaknya karyawan di semua negara. Ditemukan bahwa Indonesia termasuk dalam peringkat ke-4 dengan tingkat engagement karyawan sebesar 24%. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa masih terdapat 3 negara di Asia Tenggara yang memiliki tingkat engagement yang lebih tinggi dibandingkan dengan Indonesia.

Menurut salah satu penelitian Gallup (2006) tingkat engagement yang tinggi akan memberikan keuntungan kepada perusahaan sebesar 12%, dan akan bermasalah ketika keterikatan kepada perusahaan rendah (Hastuti, 2022). Karyawan yang memiliki tingkatan work engagement yang tinggi selalu memiliki energi kuat dan merasakan bahwa hal yang dikerjakan memiliki makna yang penting dan signifikan. Pada kondisi tersebut karyawan merasa bahwa tugas yang diberikan memiliki resiko, mempunyai relasi kuat dengan perusahaan, mempunyai daya konsentrasi tinggi dan antusias dalam melakukan tugas yang diberikan. Berbeda dengan karyawan yang memiliki work engagement rendah, di mana karyawan tidak menyukai pekerjaan yang dilakukan, tidak tertarik dengan tugas yang diberikan, membuat karyawan malas untuk bekerja dan hasilnya terjadi penurunan kualitas kerja atau minat karyawan dalam bekerja di perusahaan (Prasetyo & Farhanindya, 2021; Wirawan, dkk, 2020).

Semakin tinggi tingkat employee engagement karyawan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin tinggi pula produktivitas karyawan, jika produktivitas karyawan semakin tinggi maka keuntungan yang dimiliki perusahaan pun juga akan meningkat (Fajrina dan Noer, 2021).

Kahn (1990) dan Schaufeli (2002) setuju bahwa engagement merupakan konsep positif yang berkaitan dengan pekerjaan dan karyawan. Kepribadian seorang karyawan merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi tingkat engagement mereka (Ongore, 2014). Menurut Bakker dan Demerouti (2008), work engagement dapat dipengaruhi oleh dua (2) faktor, yaitu job resources dan personal resources. Job resources mengacu pada aspek fisik, psikologis, sosial, maupun organisasi yang berada dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan pekerjaan, mengurangi tuntutan pekerjaan dan mendorong pertumbuhan dan perkembangan seorang pekerja. Personal resources mengacu pada evaluasi diri secara positif seorang karyawan terhadap kemampuan untuk mengontrol dan mempengaruhi lingkungan kerja mereka agar berhasil dalam mencapai sebuah tujuan yang dimiliki oleh organisasi. Kepribadian dapat dilihat sebagai personal resources, di mana Big five personality traits digunakan untuk meningkatkan work engagement menjadi lebih tinggi.

Menurut beberapa penelitian sebelumnya, work engagement memiliki hubungan

yang erat dengan kepribadian yang dimiliki oleh karyawan (Susanti R., 2019; Akhtar, dkk, 2014; Zamralita, 2013). Ditemukan bahwa terdapat hubungan positif maupun tidak ada hubungan antara work engagement terhadap beberapa kepribadian yang dapat menjadi prediktor akan bagaimana tingkatan work engagement yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara big five personality traits dan work engagement pada karyawan di Surabaya. Hipotesis yang muncul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan ada hubungan antara skor big five personality traits dan work engagement
2. Ada hubungan antara Extraversion dan Work engagement pada karyawan di Surabaya
3. Ada hubungan antara Agreeableness dan Work engagement pada karyawan di Surabaya
4. Ada hubungan antara Conscientiousness dan Work engagement pada karyawan di Surabaya
5. Ada hubungan antara Neuroticism dan Work engagement pada karyawan di Surabaya
6. Ada hubungan antara Openness dan Work engagement pada karyawan di Surabaya

#### METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana metode yang digunakan sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal pembuatannya hingga pembuatan desain penelitiannya. Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data mengenai kepribadian Big Five dan juga tingkat Work Engagement karyawan di Surabaya. Survei tersebut dilakukan menggunakan pernyataan dan pertanyaan yang berkaitan dengan variabel yang digunakan.

Sampel penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan yang sedang bekerja di Surabaya. Total karyawan yang bekerja di Surabaya ini cukup banyak. Pemilihan sampel pada penelitian ini menggunakan metode accidental sampling, dimana pengambilan subjek didapatkan secara kebetulan oleh peneliti dimana setiap anggota populasi yang berada lokasi penelitian dapat menjadi sampel penelitian, namun peneliti akan mengambil responden sesuai dengan konteks penelitian.

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner secara online (google form) terhadap keseluruhan responden yang terdapat di Surabaya. Melalui kuesioner tersebut didapatkan sebanyak 128 responden. Kuesioner yang bisa digunakan untuk menguji hipotesis penelitian ini sejumlah 115.

Sesuai dengan judul yang dimiliki oleh penelitian ini terdapat 2 kuesioner yang sering

dipakai, yaitu: (1) Keterikatan pekerjaan (Work Engagement) diukur menggunakan skala Utrecht Work Engagement Scale (UWES) yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Skala ini terbagi atas 3 dimensi, yaitu vigor, adaptation dan absorption. Skala ini berisi 17 pernyataan/pertanyaan favorable menggunakan skala Likert 7-point yang skor pengukuran dimulai dari 0 hingga 6 (0=Tidak Pernah (TP), 1=Hampir Tidak Pernah [HTP], 2=Jarang [J], 3=Kadang-kadang[K], 4=Sering [S], 5=Sangat Sering [SS], dan 6=Hampir Selalu [HS]). (2) Kepribadian (Big Five Personality Traits) diukur menggunakan skala Big Five Inventory (BFI) yang dikembangkan oleh John dan Srivastava (1999). Skala ini terbagi atas 5 dimensi, yaitu Extraversion, Agreeableness, Conscientiousness, Neuroticism, dan Openness. Skala ini berisi 44 pernyataan/pertanyaan favorable/unfavorable menggunakan skala Likert 5-point yang skor pengukuran dimulai dari 1 hingga 5 (1=Sangat Tidak Setuju [STS], 2=Tidak Setuju [TS], 3=Netral [N], 4=Setuju [S], dan 5=Sangat Setuju [SS]).

Penganalisa'an data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis analisis regresi berganda, merupakan analisis untuk mengukur ke'eratan hubungan secara linear antara dua variabel yang mempunyai distribusi normal. Analisa dilakukan menggunakan Statistical Program for Social Science (SPSS), yang diujikan melalui Correlate-Bivariate. Kemudian untuk menentukan signifikansi antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

#### BIG FIVE PERSONALITY TRAITS DAN WORK ENGAGEMENT

Uji SPSS secara keseluruhan Big Five Personality traits dan Work Engagement ditemukan nilai R sebesar 0,646, nilai F sebesar 15,620 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_o$  ditolak. Berdasarkan nilai R yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa variabel Big five personality traits (keseluruhan dimensi) memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Uji SPSS dimensi yang signifikan Big Five Personality traits dan Work Engagement ditemukan nilai R sebesar 0,630, nilai F sebesar 36,877, dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis  $H_a$  diterima dan hipotesis  $H_o$  ditolak. Berdasarkan nilai R yang ditemukan dapat disimpulkan bahwa variabel Big five personality traits (dimensi signifikan) memiliki hubungan yang cukup kuat dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Tabel 1. Hasil Uji Korelasi Big Five Personality Traits dan Work Engagement

Variabel	R	F	Sig.	Hipotesis
<i>Big Five Personality Traits</i> (keseluruhan) dan <i>Work Engagement</i>	0,646	15,620	0,000	Ha diterima
<i>Big Five Personality Traits</i> (signifikan) dan <i>Work Engagement</i>	0,630	36,877	0,000	Ha diterima

#### EXTRAVERSION DAN WORK ENGAGEMENT

Uji SPSS hubungan Extraversion dan Work Engagement ditemukan nilai  $\beta$  sebesar 0,859 dengan signifikansi 0,003 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Extraversion dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Tabel 2. Hasil Uji Korelasi Extraversion dan Work Engagement

Variabel	$\beta$	Sig.	Hipotesis
<i>Extraversion</i> dan <i>Work Engagement</i>	0,859	0,003	Ha diterima

#### AGREEABLENESS DAN WORK ENGAGEMENT

Uji SPSS hubungan Agreeableness dan Work Engagement ditemukan nilai  $\beta$  sebesar 0,166 dengan signifikansi 0,185 ( $p > 0,05$ ). Sehingga hipotesis Ho diterima dan hipotesis Ha ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Agreeableness dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Tabel 3. Hasil Uji Korelasi Agreeableness dan Work Engagement

Variabel	$\beta$	Sig.	Hipotesis
<i>Agreeableness</i> dan <i>Work Engagement</i>	0,166	0,185	Ho diterima

#### CONSCIENTIOUSNESS DAN WORK ENGAGEMENT

Uji SPSS hubungan Conscientiousness dan Work Engagement ditemukan nilai  $\beta$  sebesar 0,765 dengan signifikansi 0,006 ( $p < 0,05$ ). Sehingga hipotesis Ha diterima dan hipotesis Ho ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Conscientiousness dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi Conscientiousness dan Work Engagement

Variabel	$\beta$	Sig.	Hipotesis
<i>Conscientiousness</i> dan <i>Work Engagement</i>	0,765	0,006	Ha diterima

## NEUROTICISM DAN WORK ENGAGEMENT

Uji SPSS hubungan Neuroticism dan Work Engagement ditemukan nilai  $\beta$  sebesar -0,065 dengan signifikansi 0,598 ( $p > 0,05$ ). Sehingga hipotesis  $H_0$  diterima dan hipotesis  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Neuroticism dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Neuroticism dan Work Engagement

Variabel	$\beta$	Sig.	Hipotesis
<i>Neuroticism dan Work Engagement</i>	-0,065	0,598	$H_0$ diterima

## OPENNESS DAN WORK ENGAGEMENT

Uji SPSS hubungan Openness dan Work Engagement ditemukan nilai  $\beta$  sebesar -0,010 dengan signifikansi 0,920 ( $p > 0,05$ ). Sehingga hipotesis  $H_0$  diterima dan hipotesis  $H_a$  ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel Openness dengan Work engagement pada karyawan di kota Surabaya.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Openness dan Work Engagement

Variabel	$\beta$	Sig.	Hipotesis
<i>Openness dan Work Engagement</i>	-0,010	0,920	$H_0$ diterima

## PEMBAHASAN

### BIG FIVE PERSONALITY TRAITS DAN WORK ENGAGEMENT

Berdasarkan uji hipotesis pertama mengenai apakah ada hubungan antara Big five personality traits secara menyeluruh dengan Work engagement ditemukan ada hubungan dan dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksi tingkatan Work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi yang ditemukan, yaitu sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hipotesis tersebut memiliki nilai R square sebesar 39%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Big five personality traits secara keseluruhan dapat mempengaruhi secara positif cukup kuat terhadap Work engagement yang dimiliki oleh karyawan.

Terdapat juga uji hipotesis mengenai apakah ada hubungan antara Big five personality traits (dimensi yang signifikan) dengan Work engagement ditemukan ada hubungan dan dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksi tingkatan Work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai signifikansi yang ditemukan, yaitu sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hipotesis tersebut memiliki nilai R square sebesar 38,6%. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa Big five personality traits secara keseluruhan dapat mempengaruhi secara positif cukup kuat terhadap Work engagement yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan hasil uji SPSS tersebut dapat disimpulkan bahwa big five personality traits dapat menjadi sebuah prediktor untuk mengetahui tingkat work engagement yang akan dimiliki oleh seorang karyawan sebelum karyawan mulai bekerja. Hal ini sesuai dengan kerangka berpikir yang dibentuk dimana big five personality traits merupakan salah satu faktor yang dimiliki oleh work engagement, yaitu personal resources.

## EXTRAVERSION DAN WORK ENGAGEMENT

Berdasarkan uji hipotesis kedua mengenai apakah ada hubungan antara dimensi Extraversion dengan Work engagement ditemukan ada hubungan yang signifikan untuk memprediksi tingkatan Work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai  $b=0,859$  dengan  $0,003$  ( $p<0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dimensi extraversion karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Work engagement yang dimiliki oleh karyawan di kota Surabaya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhtar, dkk (2014), yang mengatakan bahwa dimensi kepribadian extraversion dapat berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement seseorang. Menurut John dan Srivastava (1999), seseorang yang memiliki tingkat extraversion tinggi cenderung suka untuk bergaul dan memiliki tenaga tinggi ketika sedang berada di situasi sosial. Saat berada di daerah yang penuh dengan banyak orang akan membantu seseorang tersebut untuk memiliki tingkat energi yang tinggi dan bersemangat untuk melakukan sesuatu.

Penelitian lain juga menyatakan ada hubungan yang positif antara extraversion dengan work engagement (Zamralita, 2013). Dimensi Extraversion dalam Big five personality traits dapat dikaitkan dengan dimensi Vigor dalam Work engagement. Dikarenakan seseorang yang memiliki tingkat tinggi extraversion merupakan karyawan yang memiliki tingkat aktifitas yang tinggi sehingga memiliki tumpangan energi yang besar. Pada dimensi Vigor terdapat indikator energi dan resiliensi yang tinggi sehingga seseorang atau karyawan tersebut pastinya bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

## AGREEABLENESS DAN WORK ENGAGEMENT

Berdasarkan uji hipotesis ketiga mengenai apakah ada hubungan antara dimensi Agreeableness dengan Work engagement ditemukan ada hubungan namun tidak

signifikan untuk memprediksi tingkatan Work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai  $b=0,166$  dengan signifikansi  $0,185$  ( $p>0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dimensi Agreeableness karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Work engagement yang dimiliki oleh karyawan di kota Surabaya.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hau dan Bing (2018), yang menyatakan bahwa dimensi kepribadian agreeableness dapat berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement seseorang. Menurut John dan Srivastava (1999), seseorang yang memiliki tingkat agreeableness tinggi cenderung mudah untuk kooperatif, dibandingkan dengan yang memiliki nilai rendah cenderung memiliki sifat kompetitif dan kadang sampai senang manipulatif. Agreeableness meliputi beberapa sifat, yaitu altruisme, pemikiran lembut, kepercayaan dan kesopanan.

Penelitian lain juga menyatakan ada hubungan yang positif antara extraversion dengan work engagement (Zamralita, 2013). Dimensi Agreeableness dalam dapat dikaitkan dengan dimensi Dedication dalam Work engagement. Hal ini dapat terlihat dalam dimensi Agreeableness merupakan seseorang atau karyawan yang cenderung kooperatif dengan rekan kerjanya atau bisa juga kompetitif terhadap rekan kerjanya. Pada dimensi Dedication terdapat indikator merasakan signifikansi dalam pekerjaan yang sedang dilakukan, sehingga seseorang atau karyawan tersebut paham akan pentingnya role atau kerja yang dilakukan dikarenakan karyawan tersebut ingin untuk membantu menyelesaikan pekerjaan semaksimal mungkin ataupun untuk bersifat kompetitif dengan karyawan lainnya.

## CONSCIENTIOUSNESS DAN WORK ENGAGEMENT

Berdasarkan uji hipotesis keempat mengenai apakah ada hubungan antara dimensi Conscientiousness dengan Work engagement ditemukan ada hubungan yang signifikan untuk memprediksi tingkatan Work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai  $b=0,765$  dengan signifikansi  $0,006$  ( $p<0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dimensi conscientiousness karyawan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Work engagement yang dimiliki oleh karyawan di kota Surabaya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hau dan Bing (2018), yang menyatakan ada hubungan dimensi conscientiousness terhadap work engagement, Menurut Goldberg (1993), dimensi conscientiousness dapat didefinisikan akan tingkat tinggi perhatian, dapat mengontrol dorongan-dorongan dan memiliki

perilaku yang lebih terarah pada sebuah tujuan yang ditentukan. Conscientiousness merupakan sebuah keinginan seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajiban yang dimiliki secara serius (Thiel, 2022).

## NEUROTICISM DAN WORK ENGAGEMENT

Berdasarkan uji hipotesis kelima mengenai apakah ada hubungan antara dimensi neuroticism dengan work engagement ditemukan ada hubungan namun tidak signifikan untuk memprediksi tingkatan work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai  $b = -0,065$  dengan signifikansi  $0,598$  ( $p > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dimensi neuroticism karyawan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Work engagement yang dimiliki oleh karyawan di kota Surabaya.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Shukla, dkk (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang tidak signifikan antara dimensi neuroticism dengan work engagement oleh Menurut Goldberg (1993), dimensi neuroticism dapat dikarakteristik'an dengan kesedihan, kemurungan, dan instabilitas emosi. Seseorang yang memiliki tingkat tinggi dalam neurotisme cenderung mudah untuk mengalami perubahan suasana hati, kecemasan, mudah marah, dan sedih. Seseorang yang memiliki tingkat rendah sebaliknya lebih stabil dan tangguh secara emosional.

## OPENNESS DAN WORK ENGAGEMENT

Berdasarkan uji hipotesis keenam mengenai apakah ada hubungan antara dimensi openness dengan work engagement ditemukan ada hubungan namun tidak signifikan untuk memprediksi tingkatan work engagement yang dimiliki oleh para karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya tersebut. Hal ini dapat dilihat melalui nilai  $b = -0,10$  dengan signifikansi  $0,920$  ( $p > 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dimensi openness karyawan tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap work engagement yang dimiliki oleh karyawan di kota Surabaya.

Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ansari (2021) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara dimensi openness dengan work engagement. Menurut Goldberg (1993), dimensi openness mengutamakan imajinasi dan wawasan dibandingkan dengan kepribadian yang lain didalam Big-Five. Openness ini dikatakan sebagai sebuah kepribadian individu yang cenderung memiliki imajinasi yang tinggi, kreatif terhadap masalah yang ditemukan, inovatif, penuh dengan penasar atau keingintahuan yang tinggi, dan juga bebas. Namun apabila individu memiliki tingkatan

openness yang rendah maka individu tersebut cenderung untuk berpikir secara realistis, tidak kreatif, konvensional dalam pemikirannya, tidak terlalu penasaran akan hal-hal yang baru, dan juga konservatif (Tresnawati, 2016).

## SIMPULAN

Berdasarkan data uji hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Big five personality traits dapat menjadi prediktor untuk mengetahui tingkatan work engagement karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya dengan sumbangan besar 39% (seluruh dimensi) dan 38,6% (dimensi yang signifikan)
2. Berdasarkan hasil uji yang terpisah ditemukan bahwa dimensi extraversion memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya dengan nilai  $b=0,859$  dan  $p>0,05$
3. Berdasarkan hasil uji yang terpisah ditemukan bahwa dimensi agreeableness memiliki hubungan yang signifikan dengan work engagement karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya dengan nilai  $b=0,765$   $p>0,05$
4. Berdasarkan hasil uji yang terpisah ditemukan bahwa dimensi agreeableness, neuroticism dan openness, memiliki hubungan namun tidak signifikan dengan work engagement karyawan yang sedang bekerja di kota Surabaya dengan nilai  $p>0,05$

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, R., Boustani, L., Tsvirikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, 73, 44-49. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.08.040>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209–223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Fajrina, D. A. N., & Noer, B. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Millennial (Studi Kasus: PT PLN Tarakan). *Jurnal Sains dan Seni ITS*, 10(1), F106-F111.
- Goldberg, L. R. (1990). An Alternative "Description of Personality": The Big-Five Factor Structure. *Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <http://dx.doi.org/10.12962/j23373520.v10i1.60185>

- Hastuti, S. (2022). Pengukuran level keterikatan karyawan (employee engagement) dengan Q12 Gallup pada PT. XT. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 54-70. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v4i1.182>
- Hau, T. C., Bing, K. W., & Rahman, A. (2018). RELATIONSHIP BETWEEN BIG FIVE PERSONALITY TRAITS AND WORK ENGAGEMENT AMONG PRIVATE UNIVERSITY ACADEMIC STAFF. *International Journal of Education, Psychology and Counseling*, 3(15), 79–85. [www.ijepc.com](http://www.ijepc.com)
- Inc, G. (2022). State of the Global Workplace: 2022 Report. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In *Handbook of Personality: Theory and Research* 2nd Edition. The Guilford Press. Vol.2
- Khan, J., Usman, M., Saeed, I., Ali, A., & Nisar, H. G. (2021). Does workplace spiritually influence knowledge-sharing behavior and work engagement in work? Trust as a mediator. *Management Science Letter*. Vol. 12, No. 1, 51-66. <http://dx.doi.org/10.5267/j.msl.2021.8.001>
- Ongore, O. (2014). A Study of Relationship between Personality Traits and Job Engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315–1319. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.05.226>
- Prasetyo, Y., & Farhanindya, H. H. (2021). Resiliensi Dengan Work Engagement Pada Karyawan Lapangan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(2), 350-361. LAPANGAN RESILIENCE AND WORK ENGAGEMENT IN FIELD EMPLOYEES (Vol. 5, Issue 2). [https://doi.org/10.36841/cermin\\_unars.v5i2.1356](https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i2.1356)
- Schaufeli, W. and Bakker, A. (2004) UWES Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, Utrecht.
- Shukla, S., Aggarwal, P., Adhikari, B., & Singh, V. (2014). Relationship between Employee Engagement and Big Five Personality Factors: A study of online B2C e-commerce company. *International Journal of Indian Management & Strategy*. Vol. 19, No. 3. <http://dx.doi.org/10.5958/0973-9343.2014.01233.2>
- Susanti R, M., & Widodo, S. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KEPERIBADIAN TERHADAP WORK ENGAGEMENT TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU. *Al-Bahtsu*, 4(2), 166–176. <http://dx.doi.org/10.29300/btu.v4i2.2676>
- Thiel, K., & Semrau, T. (2022). Learning from failure feedback for subsequent task performance: A matter of personality?. *Frontiers in Psychology*, 13, 1032273.

- Yandi, A., & Havidz, H. B. H. (2022). Employee performance model: Work engagement through job satisfaction and organizational commitment (A study of human resource management literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(3), 547-565.
- Zamralita, Z. (2013). Pengaruh Kepribadian terhadap Work Engagement (The Influence of Personality to Work Engagement). *Indonesian Journal of Applied Sciences*, 3(3). <https://doi.org/10.24198/ijas.v3i3.15054>