**HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN *KEPRIBADIAN BIG FIVE* DAN KETERIKATAN KARYAWANPADA KARYAWAN PT. POS INDONESIA (PERSERO) YOGYAKARTA**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN BIG FIVE PERSONALITYAND EMPLOYEE ENGAGEMENT IN* PT . POS INDONESIA (PERSERO) YOGYAKARTA**

**Katrin Yuvia Tambunan1, Narastri Insan Utami2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

katrinyuvia3003@gmail.com

081215562383

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Kepribadian *Big five* danKeterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta sebanyak 59 orang. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan Skala Keterikatan Karyawan UWES-9 (Utrecht Work engagement Scale) dan Kepribadian *Big five* (IPIP-BFM-25) yang telah di adaptasi. Skala Keterikatan Karyawan memiliki 9 aitem yang valid dengan koefisien reliabilitas = 0,871. Skala Kepribadian *Big five* memiliki 25 aitem yang valid dengan koefisien reliabilitas = 0,841. Dari hasil uji linieritas dimensi *extraversion,agreeableness*, *neuroticism* dan *openness to experience* tidak memiliki hubngan yang linier, maka dimensi yang dilakuakn uji korelasi adalah dimensi *conscientiousness* dengan *Keterikatan karyawan* serta metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi. Hasil analisis data penelitian menunjukkan ada korelasi antara tidak ada korelasi antara dimensi *conscientiousness* (rxy 0, 143 dan p = 0,140) dengan Keterikatan Karyawan. Keterikatan Karyawanpadakaryawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta tergolong dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 69,5% (41 responden). Kontribusi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience* secara bersama-sama dengan Keterikatan Karyawan pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta sebesar 24,8% dan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain.

**Kata kunci** : *Keterikatan Karyawan, Kepribadian Big five*, Karyawan

***Abstract***

*This study aims to determine the relationship between Big five Personality and Employee Engagement to PT employees. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta. The subjects of this study were employees of PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta as many as 59 people. The data collection of this study used the UWES-9 Keterikatan Karyawan Scale (Utrecht Work engagement Scale) and Kepribadian Big five (IPIP-BFM-25) which have been adapted. The Employee Engagement Scale has 9 valid items with reliability coefficient = 0.871. The Big five Personality Scale has 25 valid items with a reliability coefficient = 0.841. From the results of the linearity test, the dimensions of extraversion, agreeableness, neuroticism and openness to experience do not have a linear relationship, then the dimensions carried out by the correlation test are the dimensions of conscientiousness with Employee Engagement and the data analysis method used is regression analysis. The results of the analysis of research data showed that there was a correlation between no correlation between the conscientiousness dimension (rxy 0, 143 and p = 0.140) with Employee Attachment. Employee Engagement to PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta is classified in the high category, which is 69.5% (41 respondents). Contribution of extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience together with Employee Engagement to PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta amounted to 24.8% and the remaining 75.2% was influenced by other variables.*

***Keywords*** *: Employee Engagement, Kepribadian Big five, Employee.*

**PENDAHULUAN**

Pertumbuhan dan perkembangan dunia kerja di era globalisasi semakin bertambah pesat dengan berbagai perubahan yang signifikan dan berdampak pada masyarakat, termasuk organisasi (Chattopadhyay dan Sarkar, 2014). Stephen (2007) menyatakan bahwa organisasi adalah kumpulan sosial yang diatur dan terdiri dari dua atau lebih individu yang bekerja sama secara relatif dalam mencapai tujuan atau sejumlah tujuan bersama. Organisasi merupakan entitas yang memerlukan tenaga kerja berkualitas sebagai elemen yang krusial. (Marliani, 2018). Kualitas hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan akan meningkat sejalan dengan peningkatan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki (Halim, 2016).

Mengingat pentingnya sumber daya manusia sebagai aset utama suatu perusahaan, maka suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya yang dinamis untuk mencapai tujuannya (Pringgabayu & Keizer 2017). Pernyataan ini dipertegas oleh Priansa (2014) yang menyatakan bahwa segala aktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh peran sumber daya manusia yang sangat menentukan kinerja suatu organisasi, fungsionaris, serta pelaksana dan perencana.

Salah satu organisasi yang berkembang sejak tahun 1995 adalah PT Pos Indonesia (Persero). Perusahaan ini termasuk dalam Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa kurir, logistik dan transaksi keuangan. Saat ini Perusahaan ini telah memiliki sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100% kabupaten/kota. Perusahaan ini memberikan beberapa pelayanan jasa, salah satunya yaitu, pelayanan jasa pengiriman paket. Adapun beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa yang sama adalah PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), PT. Global Jet Express (J&T Express), PT. Citra Van Titipan Kilat (TIKI) dan beberapa perusahaan lainnya.

**Tabel 1. *Top Brand Award* Jasa Kurir Indonesia Tahun 2023**

| No | *Brand* | *Top Brand Index* |
| --- | --- | --- |
| 1 | J&T Express | 33,30% |
| 2 | JNE Express | 29,10% |
| 3 | TIKI | 10,60% |
| 4 | Pos Indonesia | 7,30% |

Sumber : https://www.topbrand-award.com/

Berdasarkan data tersebut, PT Pos Indonesia yang merupakan penyedia jasa pengiriman tertua di Indonesia, terpaut sangat jauh dari jasa kurir pesaing. Hal tersebut kemudian menjadi tantangan bagi PT. Pos Indonesia untuk berupaya meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan sehingga Pos Indonesia dapat mengejar ketertinggalan dari jasa kurir lain. PT. Pos Indonesia memiliki target-target pencapaian setiap tahun yang membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang berbeda dan diharapkan dapat saling melengkapi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi kunci utama dalam proses tumbuh kembang suatu Perusahaan dan organisasi. Menurut Marliani (2018) Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam suatu perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja individu-individu yang terlibat.

Perusahaan melakukan upaya untuk mencapai tujuan dengan menciptakan karyawan yang memiliki *engagement* dan memiliki rasa peduli terhadap masa depan dari perusahaan dan juga bersedia mengerahkan upaya serta kemampuan yang dimiliki (Pringgabayu dan Keizer, 2017). Beberapa upaya yang perlu dilakukan yaitu, dengan memperhatikan karakteristik tugas, karakteristik peran, interaksi kerja, dinamika kelompok dan antarkelompok, gaya & proses manajemen, norma organisasi yang secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja dan *Keterikatan Karyawan* (Kahn, 1990). Jika Karyawan memiliki *Engagement* tinggi terhadap tugas di perusahaan maka akan memiliki produktivitas yang tinggi dan memiliki motivasi dan kinerja yang tinggi (Nurjanah dkk, 2016).

Schaufeli dan Bakker (2004) mendefinisikan *Keterikatan Karyawan* merupakan perilaku kerja yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat atau antusiasme, dedikasi dan penghayatan bukan dengan keadaan sementara dan spesifik. *Keterikatan Karyawan* mengacu pada keadaan emosional dan kognitif yang lebih kuat dan meresap yang tidak terfokus pada suatu objek, peristiwa, individu dan perilaku tertentu. Menurut penelitian Gallup (2016) menunjukkan terdapat 13% karyawan di seluruh dunia yang merasa benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, sementara sisanya cenderung tidak peduli atau bahkan tidak senang dengan pekerjaanya. Melalui data di atas karyawan harus memiliki *Keterikatan Karyawan* dengan menanamkan komitmen untuk bekerja dan kemampuan beradaptasi pada lingkungan sosial yang lebih baik, serta berusaha mengarah kepada pencapaian tujuan organisasi (Benthal, dalam Mujiasih, 2015).

Menurut penelitian atau hasil survei dari Gallup (2021) di 190 Negara, salah satunya di Indonesia, tingkat *Keterikatan Karyawan* pada perusahaan hanya mencapai 13%. Karakteristik keseluruhan dari *Keterikatan Karyawan* berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi (Robbins dan Judge, 2013). Peneliti sudah melakukan observasi dan wawancara pada 4 orang karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta pada tanggal 9 Agustus 2023 sampai 10 Agustus 2023. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut,saat in situasi yang terjadi dilapangan mengenai *Keterikatan Karyawan* dapat dikatakan rendah. Hal tersebut terjadi karena Karyawan merasa masih kurang pengakuan dan apresiasi sehingga cenderung kehilangan semangat dan minat dalam bekerja. Karyawan juga merasa kurang memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan karir karena dari Perusahaan masih belum membuka kesempatan naik jabatan ataupun penerimaan karyawan baru. Hal yang terjadi dalam Perusahaan ini dan yang dirasakan oleh karyawan dapat menimbulkan turunnya rasa semangat dan minat dalam melakuakn pekerjaan dan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan (Nurjanah, dkk, 2016).

Menurut Nurjanah, Rian., dkk (2017) *Keterikatan Karyawan* dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kepribadian karyawan dan budaya organisasi. Secara khusus, penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan berdampak positif dan signifikan terhadap *Keterikatan Karyawan*. Karyawan yang memiliki keterlibatan menunjukkan inisiatif pribadi, motivasi intrinsik, proaktif, kreativitas, dan perilaku inovatif di tempat kerja. Pendapat diatas mendukung pernyataan Zamralita (2013) dimana para pemimpin dapat meningkatkan pembelajaran individu karyawan dan perilaku kerja inovatif dengan berfokus pada peningkatan keterlibatan kerja individu melalui pemenuhan kebutuhan psikologis dasar karyawan dan mengelola serta mengalokasikan permintaan dan sumber daya dengan cara yang meningkatkan keterlibatan.

Bakker dan Demerouti (2007) mengungkapkan bahwa faktor yang memiliki pengaruh terhadap *Keterikatan Karyawan* yaitu, *job resources* (sumber daya kerja), *job demands* (tuntutan kerja), dan *personal resources* (sumber daya pribadi). Secara ringkas, Bakker & Demerouti (2007) mengidentifikasi sumber daya pekerjaan, tuntutan pekerjaan, dan sumber daya pribadi merupakan faktor yang mempengaruhi *Keterikatan Karyawan*. Sumber daya pekerjaan memiliki dampak yang positif terhadap keterlibatan kerja, terutama ketika tuntutan pekerjaan tinggi. Menurut (Ayu, 2015) *Personal resources* dalam keterlibatan karyawan adalah sumber daya diri positif yang dimiliki karyawan yang berhubungan dengan ketahanan serta kemampuan karyawan untuk mengendalikan dan mempengaruhi lingkungan kerja. Sumber daya pribadi dapat mencakup kepribadian seperti efikasi diri dan harga diri berbasis organisasi serta optimisme (Ayu, 2015).

Keterikatan karyawan dapat dipengaruhi oleh kepribadian yang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan (Bakker,2009). Studi yang dilakukan Zamralita (2013) menyimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat ekstraversi, kesetujuan, dan tingkat kesadaran yang tinggi cenderung memiliki tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Studi lain juga yang meneliti tentang hubungan antara kepribadian dan keterlibatan kerja di antara dosen penuh waktu dan menemukan bahwa sifat-sifat kepribadian seperti keterbukaan, ekstraversi, dan kesetujuan berhubungan positif dengan keterlibatan kerja (Zamralita, 2013).

Menurut Gordon Allport (1953), kepribadian adalah suatu organisasi yang merupakan suatu struktur dan proses yang menentukan pola penyesuaiannya yang unik dengan lingkungan. Hal ini didukung oleh Feist & Feist (1998) berpendapat bahwa kepribadian merupakan suatu model yang relatif tidak berubah, ciri, kecenderungan atau karakteristik pada individu yang memberikan beberapa ukuran perilaku yang konsisten. Salah satu teori kepribadian yang digunakan untuk mengukur kepribadian dalam individu adalah *Kepribadian Big five* (Kumar, dkk., 2009). Teori kepribadian big five merupakan dimensi kepribadian yang telah dikemukakan oleh Goldberg dan diperkenalkan oleh Costa & McCrae (1992).

Penelitian Zaidi, dkk (2013) menjelaskan bahwa dimensi *Kepribadian Big five* berkorelasi signifikan dengan *Keterikatan Karyawan*, yang dimana dimensi kepribadian *openness to experience* lebih banyak memberikan kontribusi terhadap *Keterikatan Karyawan*. Untuk menghindari timbulnya berbagai dampak negatif bagi perusahaan yang disebabkan adanya karyawan yang *not engaged* atau *actively disengaged*, perusahaan dapat mengidentifikasi dimensi kepribadian yang dimiliki oleh karyawan. Hal tersebut dilakukan karena dimensi kepribadian merupakan salah satu faktor yang menentukan karyawan dengan individu yang *engaged* dan tidak terhadap perusahaan (Bakker, 2009). Salah satu cara untuk melihat kepribadian individu pada karyawan dengan pendekatan *Kepribadian Big five* melalui *trait* yang tercakup dalam lima dimensi kepribadian yang telah dibentuk dengan *Trait-trait* dalam *Kepribadian Big five* adalah 1) *extraversion,* 2) *agreeableness,* 3) *neuroticism,* 4) *openness* dan 5) *conscientiousness*.

Hasil penelitian Amir dkk (2014) pada karyawan swasta di Pakistan menunjukkan bahwa dimensi *agreeableness, neuroticism, openness to experiences* mempunyai pengaruh positif terhadap *Keterikatan Karyawan* sedangkan dimensi *extraversion* dan *conscientiousness* memiliki pengaruh yang negatif pada *Keterikatan Karyawan*. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua dimensi dari *Kepribadian Big five* mempunyai hubungan positif terhadap *Keterikatan Karyawan* dan menjelaskan bahwa setiap dimensi kepribadian memiliki tingkat korelasi yang bervariasi dengan *Keterikatan Karyawan*.

Sebuah penelitian yang dilakukan Suparman (2015) terhadap karyawan di sebuah kantor perusahaan penyedia jasa transportasi di Kota bandung menemukan adanya hubungan antara sifat *Kepribadian Big five* (*openness to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness*, dan *neuroticism*) dengan *Keterikatan Karyawan*. Studi tersebut menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *ekstraversi, conscientiousness*, dan keterbukaan yang tinggi cenderung memiliki tingkat *Keterikatan Karyawan* yang lebih tinggi.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis melakukan peneliatian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Kepribadian Big five* dengan *Keterikatan Karyawan* pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Menurut Azwar (2019) skala adalah alat ukur berupa stimulus yang tertuju pada indikator perilaku yang digunakan untuk mengetahui dan mengungkapkan konstrak psikologis individu yang tidak disadari. Pengukuran untuk setiap aitem, peneliti menggunakan skala Likert dan skala Frekuensi.Pada penelitian ini digunakan dua macam skala yaitu *Keterikatan Karyawan* dengan alat ukur UWES-9 (*Utrecht Work engagement Scale*) yang dirancang oleh peneliti dengan berlandaskan pada konsep teoritis dari Schaufeli & Bakker (2004) dan telah diadaptasi ke versi Indonesia dengan *overall person* dan *item interaction* (α= 0,85); *person reliability* (= 0,71); dan *item reliability* (= 0,95) oleh Fajrianti & Purwono (2018).Skala *Kepribadian Big five* dengan menggunakan alat ukur IPIP-BFM-25 dengan Aiken V 0.80 yang telah diadaptasi ke versi Indonesia oleh Hanif Akhtar dan Saifudin Azwar (2018). Reliabilitas alat ukur ini adalah (α=0,841) maka dapat dikatakan bahwa alat ukur ini reliabel dalam penelitian ini.

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi yang memiliki tujuan mencari korelasi/hubungan di antara lebih dari satu predictor (X) dengan satu Kriterium (Y) (Safitri, 2018). Pengujian hipotesis yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan analisis korelasi *product moment* yang dikembangkan oleh *Pearson* dan analisis regresi untuk menguji hubungan antara *Kepribadian Big five* dan *Keterikatan Karyawan* pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta. Peneliti menggunakan teknik analisis ini karena analisis korelasi *product moment* sesuai untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antara dua variabel seperti apa yang telah dikatakan oleh Sugiyono (2017) metode analisis data *product moment* digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis antara kedua variabel apabila data dari kedua variabel tersebut sama. Adapun penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda karena varibel bebas dalam penelitian ini terdiri lebih dari satu (Ghozali, 2018). Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Product Service Solutions*).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Keterikatan Karyawan* pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta termasuk dalam kategori tinggi yaitu, terdapat 41 orang (69,5%). Berdasarkan hasil uji linearitas tidak diperoleh dari hubungan antara *Extraversion* (p = 0,418)*, Agreeableness* (p = 0,892)*, Neuroticism* (p = 0,120)dan *Openness to Experience* (p = 0,893) dengan *Keterikatan Karyawan* pada Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta memiliki hubungan yang linier karena nilai (p > 0,050). Sementara itu, hubungan antara *Conscientiousness* dengan *Keterikatan Karyawan* pada Karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta memiliki hubungan yang linier karena nilai p = 0,040 < 0,050.

Korelasi antara *conscientiousness* dengan *Keterikatan Karyawan* adalah rxy = 0, 143 dengan p = 0,140 (p > 0,050) maka H3 ditolak. Hasil korelasi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi yang positif antara *conscientiousness* dengan *Keterikatan Karyawan*. Hal ini juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *conscientiousness* belum tentu akan diikuti oleh tingkat *Keterikatan Karyawan* yang tinggi, sebaliknya semakin rendah *conscientiousness* belum tentu akan diikuti oleh tingkat *Keterikatan Karyawan* yang rendah di PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta . Rata-rata skor *conscientiousness* di PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta masuk dalam kategori tinggi sebanyak 45 orang (76,3%).

Menurut Robbins dan Judge (2008) Individu dengan dimensi *conscientiousness* memiliki tanggung jawab, teratur, disiplin, dapat diandalkan, terorganisir, pekerja keras, tepat waktu, teliti, rapi, ambisius, tekun dan gigih. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki *conscientiousness* yang tinggi bersedia bekerja keras dan menyelesaikan pekerjaan sampai selesai. Hal yang terjadi di lapangan dimana karyawan menjalankan tugas kurang ambisius. Hal ini bisa saja terjadi ketika karyawan kurang memiliki motivasi untuk berkembang karena dari Perusahaan saat ini belum menyediakan kenaikan karier (Nurjanah, dkk, 2016).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai “Hubungan antara *Kepribadian Big five* dan *Keterikatan Karyawan* Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta” Tidak terdapat hubungan antara dimensi *conscientiousness* dan *Keterikatan Karyawan* padakaryawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta. *Keterikatan Karyawan* padakaryawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta tergolong dalam kategori tinggi. Kontribusi *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, openness to experience* secara bersama-sama dengan *Keterikatan Karyawan* pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta sebesar 24,8% dan sisanya 75,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terlibat dalam penelitian ini, seperti budaya dan iklim organisasi, persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini maka, peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan kembali dengan Perusahaan atau Organisasi dari bidang lain dan jumlah subjek yang lebih besar, sehingga dapat mengembangkan penelitian serta memperbaiki kekurangan yang ada dalam penelitian ini. Saran kepada PT Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta untuk dapat memperhatikan kepribadian *big five* karyawan yang mempengaruhi *Keterikatan Karyawan* dengan cara memberikan pelatihan pengembangan kepribadian individu. Hal itu dikarenakan *Keterikatan Karyawan* dapat memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Perusahaan, seperti meningkatkan produktivitas, kinerja dan keefektifan organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdul Halim, 2016, Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah, Jakarta, Salemba Empat.

Akhtar, H. &. (2018). Development and Validation of a Short Scale for Measuring Kepribadian Big five Trait: The IPIP-BFM-25 Indonesia. *Journal of Innovation in Psychology, 22(2)*, 167-174.

Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W.H & Saks, A. M.

(2015). *Keterikatan Karyawan, Human Resource Management*

*Practices and Competitive Advantage:* Anintegrated approach.

*Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance,*

*2(1), 7-35.*

Allport, G. (1953). Personality and Social Encounter.

Amir F., et al (2014) “Measuring the Effect of Five Factor Model of Personality on Team Performance with Moderating Role of Keterikatan Karyawan”. Journal of Psychology and Behavioral Science. 2 (2): 221-255, ISSN: 2374-2380.

Andrew, O. C., & Sofian, S. (2012). Individual Factors and Work Outcomes of Keterikatan Karyawan. Elsevier: Procedia - Social and Behavioral Sciences 40, 498 – 508. doi: 10.1016/j.sbspro.2012.03.222.

Angraini L., A. E. (2016). Faktor-faktor yang Memepengaruhi Keterikatan Karyawan Generasi Y (Studi pad karyawan PT. Unilever Indonesia tbk-Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Ayu, D. R. (2015). Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources terhadap Work Engagement.

Azwar, s. (2018). *Metode Penelitian Psikologi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2019). *Penyusunan Skala Psikologi* (2 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Bakker AB, D. E. (2012). Work Engagement, Performance, and Active Learning: The role of conscientiousness. . *J. Voc. Behav.*

Bakker, A. B. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. J. Manage. *Psychol*.

Bakker, A. B. (2007). Job Resources Boost Work Engagement Particularly When Job Demands are High. *Journal of Educational Psychology*, 99, 274–284.

Caprara, G. V. (2000). *Personality: Determinants, Dynamics and Potentials.* Cambridge: Cambridge University Press.

Costa, P. &. (2008). T*he Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R). The SAGE Handbook of Personality Theory and Assessment, 2*. doi:https://doi.org/10.4135/9781849200479.n9.

Deloitte. (2016). The 2016 *Deloitte Millennial Survey*. Diakses dari https://www2.deloitte.co/id/ed/pages/aboutdeloitte/articles/millennialsusvey.html.

Fajrina, Devita & Noer, Bustanul. (2021). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Keterikatan Karyawan* Generasi Milenial (Studi kasus : PT PLN Tarakan).

Feist, J. d. (1998). *The Scientific Study of Personality.* Boston : Mc Graw-Hill Companies, Inc.

Feist, J. &. (2008). *Theories of personality* (6 ed.). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Gallup’s research., (2016).

Gallup. (2022) *How to Improve Keterikatan Karyawan in the Workspalace.*

Gallup. (2013). *The State of the American Workplace: Keterikatan Karyawan Insights for U.S*. *Business Leaders. In Gallup*.

Gibbons, Robert, and John Roberts. 2013. “Introduction” in R. Gibbons and J. Roberts (eds.), T*he Handbook of Organizational Economics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Goldberg, i. R. (1981). *Language and individual differences : The Search for Universals in Personality Lexions. Review of personality and Social Psychology*.

Goldberg, L. R. (1992). *The Development of Markers for the Big Five Factor Structure*. *Psychological Assesment*.

Gupta M., Shaheen M. (2017). *Impact of Work Engagement on Turnover*

*Intention: Moderation by Psychological Capital in* India. *Business: Theory and Practice.*

Hariandja,MarihotTuaEfendi,Drs,MSi.(2002).Manajemen Sumber Daya

Manusia. Cetakan Pertama, Penerbit Gramedia Widia Sarana

Indonesia, Jakarta.

Harter, J. & Agrawal, S. (2015). *Older Baby Boomers More Engaged at Work*

*Than Younger Boomers* [Forum Online]. Diterima dari:

http://www.gallup.com/poll/181298/older-baby-boomers engaged

work-younger-boomers.aspx.

Helson, R., & Kwan, V. S. Y. (2000). *Personality Change in Adulthood: The*

*Board Picture and Processes in One Longitudinal Study. In S.*

*Hampson(Ed.), Advances in personality psychology* (Vol. 1), (pp. 77

106). EastSussex, UK: Psychology Press, Ltd.

Hewwit, A. (2017). *Trends in Global Keterikatan Karyawan.*

Keizer, H. De, & Pringgabayu, D. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah , Motivasi , Dan ICB Cinta Niaga Kota Bandung.* Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi, 4(1), 14–24.

Khan, W. A. (1990). *Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work*. *Academy of Managemnt Journal*.

Kumar, K. B. (2009). *Linking the Kepribadian Big five Domains to Organizational Citizenship Behavior.* *International Journal of Psychology Studeis*.

Landy, F. J. (2016). *Work in the 21st Century : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. *Jhon Wiley & Sons*.

Larsen, R.J., Buss, David M. (2002). *Personality Psychology: Domain Of Knowledge About Human Nature*. New York: McGraw Hill.

Luthan, F. Y. (2007). *Psychological Capital : Developing the Human Compertitive Edger.* New York: Oxford University Perss.

Macey, W. H. (2008). *The Meaning of Keterikatan Karyawan*. *Industrial and Organizational Psychology*.

Macey, W.H., Schneider, B., Barbera, K., & Young, S.A. (2009). *Employee*

*Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive*

*Advantage. London,* England: Blackwell.

May, D.R., Gilson, R.L., & Harter , L.M., 2004. *The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safet and Availability and The Engagement of The Human Spirit at Work. Journal of Occupational Psychology*, 77, 11-37.

McAdams, D. P. (2006). *A New Big Five: Fundamental Principles for an Integrative Science of Personality*. *American Psychologist*.

McCrae, R. R. (1992). *The Five-Factor Model: Issues and Applications*. *Journal of Personality*.

Mondy,R.Wayne & RobertM.Noe.(2010). H*uman Resource Management.*

*Pearson Education, Inc. New Jersey*.

Mujiasih, Endah. (2015). “*Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi*

*(Perceived Organizational Support) dengan Keterikatan Karyawan*

*(Keterikatan Karyawan).* Jurnal Psikologi Undip Vol. 14 No. 1 April

2015, 40-51.

Muliawan, Yudi., Parizade, Badia & Cahyadi, Afriadi. (2017). Pengaruh

Keterikatan Karyawan (*Keterikatan Karyawan*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.*

Ngafifi, Muhamad. (2014). *Kemajuan Teknologi dan Pola Hidup Manusia*

*dalam Perspektif Soaial Budaya.* Jurnal Pembangunan Pendidikan:

Fondasi dan Aplikasi.

Noor, J. (2011). Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya

Ilmiah. Jakarta: Kencana.

Nurofia, F. (2009). Mengenal Employee Management. *Jurnal Psikologi Universitas Maranatha.*

Marliani, Lina. (2018). Definisi Administrasi dalam Berbagai Sudut Pandang. Ciamis: Universitas Galuh.

Perdaniningtyas, Mita Aprilya & Budani, Meita Santi. (2017). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Loyalitas Karyawan Pada PT.X. *Jurnal Mahasiswa Negri Surabaya.*

Pervin, L. A., Cervone, D., & John, O. P. (2010). *Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian (ed. 09)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Rachmawati, M. (2013). Keterikatan Karyawan Sebagai Kunci Meningkatkan Kinerja Karyawan. *International Journal Review, 6 (12)*.

Rian Nurjanah, R. R. (2016). Kepribadian Karyawan dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan ( Keterikatan Karyawan). *Jurnal Manajemen, 20(2)*, 310-324. doi:DOI:10.24912/jm.v20i2.50.

Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2011. *Cara Menggunakan dan Mamaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.

Robertson-Smith, G., & Markwick, C. (2009). Keterikatan Karyawan: A Review of Current Thinking. Brighton, UK: Institute for Employment Studies.

Robbins, S. (2006). Perilaku Organisasi. *Prentice hall*.

Robbins, S. a. (2013). *Organizational Behavior.* New Jersy: Prentice Hall International Inc.

Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi : Organizational Behavior.* JakartaSalemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy, A. (2015) *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Rousseau, D. M., and J. M. McLean Parks, (1993). “*The Contracts of Individuals and Organizations.” In B. M. Staw and L. L. Cummings (eds.), Research in Organizational Behavior* (Vol. 15) (pp. l-43). Greenwich, CT: JAI Press.

Safitri, R. M. (2018). Modul Praktikum Analisis Data. *Modul*.

Saks, A. M. (2006). Antecedents and Consequences of Keterikatan Karyawan. *Journal of Mnagerial Psychology*. doi:https://doi.org/10.1108/02683940610690169.

Sarikit, M. (2017). *Pengaruh Work Life Balance dan Keterikatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 8(1), 82. https://doi.org/10.21009/jmp.08108.

Schaufeli, W. B. (2004). Job Demands, Job Resources and Their Relationship with Burnout and Engagement : A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*.

Silvianita, dkk.(2019). *Earned Value Management for Ship Repair Project.* Journal of Engineering and Applied Sciences.

Sugiyono. (2017Alfabeta). *Metode penelitian Kuantitatif, Kulitatif dan R&D.* Bandung.

Suparman, Ridwan. (2015). Dimensi Kepribadian Big Five dan Keterikatan Karyawan pada Karyawan di Salah Satu Perusahaan Penyedia Jasa Transportasi Darat di Kota Bandung. *Jurnal Publikasi Skripsi UPI.*

Suprihastini, Eka dan Herlina Pusparini. 2007. Pengaruh Tingkat Kesulitan Keuangan dan Tingkat Hutang Terhadap Konservatisme Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Jakarta 2001-2005. Jurnal Riset Akuntansi. Vol.6.

Thomas, C. H. (2007), “A New Measurement Scale for Keterikatan Karyawan: Scale Development, Pilot Test and Replication” dalam Academy of Management Proceedings, pp. 1-6.

Zaidi, N. R. (2013). The Kepribadian Big five traits and their relationship with work engagement among public sector university Teachers of Lahore. *African Journal of Business Management*.

Zamralita. (2013). Pengaruh Kepribadia terhadap Work Engagement. *IJAS, 3 (3)*.