

PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP *WORK ENGAGEMENT*

The Influence Of Personality To Work Engagement

Zamralita

Universitas Tarumanegara

email korespondensi: zamralita04@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini membahas mengenai profil kepribadian dan *work engagement* pada dosen tetap. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *work engagement*. Selanjutnya juga diuji pengaruh setiap trait kepribadian terhadap *work engagement*. Partisipan penelitian adalah dosen tetap dari 5 (lima) universitas swasta terbaik di Indonesia yang berjumlah 602 (enam ratus dua) orang. Data penelitian diperoleh melalui kuesioner kepribadian dan kuesioner *work engagement*. Analisis data menggunakan Metode Structural Equation Modeling. Hasil penelitian membuktikan dosen memiliki profil kepribadian *trait openness to experience tinggi, trait conscientiousness tinggi, trait extraversion tinggi, trait agreeableness tinggi*, dan *trait neuroticism* yang rendah. Selain itu *trait openness to experience, trait conscientiousness, trait extraversion, trait agreeableness, trait neuroticism* berpengaruh terhadap *work engagement*. Kesimpulan dari penelitian ini profesi dosen memiliki profil kepribadian yang khas dengan *trait agreeableness* yang lebih menonjol dibandingkan trait lain dan membuktikan seluruh trait kepribadian berpengaruh terhadap *work engagement* pada profesi dosen.

Kata kunci: Kepribadian, *work engagement*, dosen tetap, universitas swasta

Abstract

This study discusses about personality profile and work engagement on full time lecturers. Purpose of this study was to examine the influence of personality traits on work engagement. Furthermore also tested the influence of each personality trait to work engagement. The participants were 602 full time lecturers from the best five private universities in Indonesia. Data were obtained through personality and work engagement questionnaires. Methods of data analysis using structural equation modelling. The results are lecturer profession has high score in openness to experience trait, conscientiousness trait, extraversion trait, agreeableness trait, and low score in neuroticism trait. Furthermore all personality traits influenced work engagement. The conclusion of this research are lecturer profession has a distinctive personality profile with the agreeableness trait that is more prominent than others and prove all personality traits as predictor work engagement.

Keywords: Personality, Work Engagement, Lecturer, Private university

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia dalam suatu perguruan tinggi mempunyai tenaga inti yang disebut Dosen. Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui Tridharma Perguruan Tinggi, yakni pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen).

Dosen merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena unsur dosen merupakan ujung tombak perguruan tinggi, maka ditangan para dosen yang berkualitas, mahasiswa dibentuk menjadi manusia cerdas yang dapat meningkatkan mutu sumber daya manusia. Oleh sebab itu, peran dosen di perguruan tinggi merupakan modal bagi perguruan tinggi tersebut karena Dosen merupakan profesi yang mempunyai peranan sangat penting dalam menentukan kualitas lulusan dan kualitas Perguruan Tinggi.

Dosen memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi karena keberadaan dosen sangat menentukan kualitas pendidikan dan lulusan yang dihasilkan oleh perguruan tinggi sehingga kualitas dosen akan menentukan kualitas perguruan tinggi. Jika para dosennya berkualitas maka diasumsikan kualitas perguruan tinggi tersebut juga akan tinggi, demikian pula sebaliknya. Sebaik apapun program pendidikan yang dicanangkan, bila tidak didukung oleh para

dosennya yang berkualitas, maka hasilnya juga tidak memuaskan. Oleh karena itu untuk menjalankan program pendidikan yang baik diperlukan juga para dosen yang berkualitas tinggi. Dengan memiliki dosen-dosen yang berkualitas tinggi, suatu perguruan tinggi dapat merumuskan program serta kurikulum yang baik sehingga dapat menghasilkan lulusan-lulusan yang berkualitas juga.

Dosen yang berkualitas dapat dilihat melalui kinerjanya yang tinggi dan kinerja yang tinggi akan dapat tercapai kalau Dosen memiliki keterikatan dengan pekerjaannya atau memiliki *work engagement* yang tinggi. Dosen yang *engaged* dengan pekerjaannya akan merasa antusias, bersemangat dan tekun mengerjakan tugas-tugasnya, memandang pekerjaan dan tugas-tugasnya sebagai sesuatu yang bermakna serta memiliki konsentrasi penuh dalam menjalankan tugasnya sehingga Bakker seorang ahli dalam kajian *work engagement* mengungkapkan *work engagement* adalah prediktor utama untuk kinerja individu dibandingkan konstruk-konstruk yang terdahulu (Bakker, 2011). Penelitian yang dilakukan di Indonesia oleh Haris Fadillah (2010) yang menghasilkan temuan terdapat korelasi antara *employee engagement* dan kinerja sebesar 0,78 yang signifikan pada level 1%. Dari hasil penelitian di atas semakin memperkuat bahwa *engagement* berpengaruh besar terhadap kinerja anggota organisasi, sehingga untuk mengetahui kualitas dosen dapat dilihat melalui kinerjanya yang dapat diprediksi melalui konsep *work engagement*.

Terdapat beberapa alasan mengapa karyawan yang engaged memiliki kinerja yang baik karena mereka merasakan dan mengalami emosi yang positif seperti semangat, gembira dan antusias dalam mengerjakan tugas-tugasnya, memiliki kesehatan yang baik sehingga mereka dapat berkonsentrasi dan menyalurkan secara utuh seluruh energi dan keterampilan mereka pada pekerjaan serta dapat menciptakan nilai lebih bagi pekerjaan mereka dan sumber daya yang mereka miliki. Keseluruhan hal ini membuat karyawan yang engaged memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menyalurkan *engagement* mereka pada lingkungan terdekat. (Bakker, 2009)

Work engagement memiliki dampak yang sangat positif bagi individu maupun organisasi karena *work engagement* adalah sikap yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat kerjanya. Dari hasil-hasil penelitian terdahulu *work engagement* terbukti memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasional dan kecenderungan *turn over* yang rendah (Schaufeli & Bakker, 2004), perilaku organisasi yang positif, kinerja, perilaku *extra role*, perilaku proaktif (Schaufeli *et.al*, 2002).

Konsep *employee engagement* pertama kali dipopulerkan oleh *Gallup Organization* (dalam Bakker & Leiter, 2010) yang terkenal dengan Q12 nya mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan dan antusiasme pada pekerjaan. Harter dkk (dalam Endress & Smoak, 2008) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keterlibatan individu dan antusiasme pada pekerjaan. Karyawan yang *engaged* adalah karyawan yang melibatkan diri secara penuh dan merasa antusias dengan pekerjaannya serta merasa tertarik dan terinspirasi oleh pekerjaan mereka.

Work engagement adalah perasaan yang positif yang terkait dengan pekerjaan yang terbagi menjadi 3 dimensi menjadi *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* atau energi, didefinisikan sebagai besarnya energi yang digunakan, kemauan untuk memberikan usaha yang dapat dipertimbangkan, tidak mudah menyerah dan menunjukkan ketekunan ketika memperoleh kesulitan. *Dedication*, berkaitan dengan adanya antusiasme, identifikasi yang kuat dengan pekerjaan, bangga terhadap pekerjaannya, terinspirasi dan tertantang oleh pekerjaan yang dimilikinya dan merasa bahwa pekerjaan memberikan arti bagi dirinya. Sedangkan *absorption*, mengacu pada totalitas dan kebahagiaan yang dirasakan individu saat membenamkan diri pada pekerjaannya dan merasa sulit memisahkan diri dari pekerjaannya, sehingga waktu terasa berjalan dengan cepat dan melupakan segala sesuatu yang ada di sekelilingnya. (Schaufeli & Bakker, 2003).

Schaufeli dan Bakker (2003), mengemukakan Model *Job-Demand* dan *Resources* (JD-R model) yang mengungkapkan bahwa *work engagement* secara positif berhubungan dengan karakteristik pekerjaan, yang biasanya disebut juga dengan *resources*, motivator atau *energizer*. Adapun karakteristik pekerjaan ini mencakup dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, feedback tampilan kerja, *coaching*, otonomi tugas, variasi tugas dan fasilitas pelatihan.

Saks (2006) juga mengemukakan pendapat yang tidak jauh berbeda yang tercakup dalam Model

Engagement Saks. Model ini meliputi karakteristik pekerjaan, dukungan dari perusahaan, dukungan atasan, pengakuan dan hadiah serta keadilan prosedural. Karyawan akan menunjukkan *work engagement*-nya sebagai gabungan dari ekspresi emosional, kognitif, dan tingkah laku karyawan jika perusahaan dapat menyediakan sumber-sumber yang bisa memenuhi kebutuhannya. Hal ini menunjukkan organisasi berperan dalam memengaruhi tingkat *engagement* individu dan cukup banyak penelitian yang mengungkapkan pengaruh faktor organisasi terhadap *work engagement*, antara lain pengaruh *job resources* terhadap *work engagement* seperti dalam Model *The Job Demands-Resources*. (Bakker & Demerouti, 2007; Bakker & Schaufeli, 2003). Selain itu ada juga penelitian yang mengungkapkan pengaruh iklim psikologis terhadap *work engagement* melalui *occupational commitment* sebagai variabel mediating. (Ardiwinata, 2013).

Dari uraian di atas terlihat peranan lingkungan pekerjaan dalam memengaruhi *work engagement*, dalam arti jika dosen mempersepsi lingkungan pekerjaan menyenangkan sehingga dosen dapat bekerja dengan sepenuh hati, bersemangat, antusias dan fokus dalam mengerjakan tugas-tugasnya yang diasumsikan berdampak pada tingkat *engagement* yang dimiliki dosen.

Jika ditelusuri lebih lanjut, jumlah penelitian yang mengaji pengaruh faktor organisasi terhadap *work engagement* lebih banyak daripada penelitian yang mengungkapkan pengaruh faktor personal terhadap *work engagement*. Sejauh ini hanya ditemukan tiga penelitian yang menjelaskan pengaruh faktor kepribadian terhadap *work engagement*. Langelan *et.al* (2006) melakukan penelitian tentang pengaruh faktor kepribadian terhadap *work engagement* pada 572 karyawan di Belanda, yang menghasilkan dua dari lima trait kepribadian dalam *Big Five* yang berpengaruh terhadap *work engagement* yaitu *Extraversion* dan *Neuroticism*.

Penelitian lain tentang pengaruh kepribadian terhadap *work engagement* dilakukan juga oleh Mostert dan Rothmann (2006) pada 1794 polisi di Afrika Selatan dengan menggunakan metode survey yang mengungkapkan *trait conscientiousness*, *trait emotional stability* dan *trait extraversion* berpengaruh terhadap *work engagement*. Selain itu sejalan pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Salanova (2007) yang mengungkapkan *trait extraversion* dan *trait neuroticism* berpengaruh terhadap *work engagement*. Dari uraian di atas dapat disimpulkan *work engagement* dipengaruhi oleh faktor personal dan organisasi.

Peneliti tertarik memilih kepribadian sebagai faktor personal karena kepribadian merupakan faktor yang penting dan memiliki peranan dalam memprediksi tingkat *engagement* namun hanya sedikit penelitian yang menjelaskan pengaruh faktor kepribadian terhadap *engagement*. Teori kepribadian yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah teori *trait* kepribadian *The Big Five* yang dikembangkan oleh Costa dan McCrae. (dalam Raad 2000). Trait kepribadian merupakan dimensi dari kepribadian yang merupakan kecenderungan emosional, kognitif

dan tingkah laku yang bersifat menetap dan ditampilkan individu sebagai respons terhadap berbagai situasi lingkungan. Taksonomi *the big five*, merupakan *assessment* yang komprehensif dari kepribadian dimana individu mempersepsikan bagaimana dirinya sendiri serta bagaimana hubungan dirinya dengan orang lain. Penilaian dalam kepribadian *the big five* tidak menghasilkan suatu trait tunggal yang dominan, tetapi menunjukkan seberapa kuat setiap trait dalam diri seseorang. Ke lima trait tersebut adalah: *trait openness to experience*, *trait conscientiousness*, *trait extraversion*, *trait agreeableness*, *trait neuroticism*. (Mc Crae dalam Raad, 2000).

Berdasarkan uraian di atas masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah: (1) bagaimana gambaran kepribadian dan work engagement pada dosen? dan (2) apakah kepribadian berpengaruh terhadap work engagement? Adapun tujuan penelitian ini ingin memperoleh model pengaruh kepribadian terhadap work engagement.

Metode

Responden penelitian adalah dosen tetap universitas swasta terbaik di Indonesia. Alat ukur penelitian terdiri dari Alat ukur tes lima dimensi yang dikembangkan oleh Sumintardja dan Ostade (2009) dan alat ukur *work engagement* dari Schaufeli dan Bakker (2006) yang telah dimodifikasi oleh peneliti. Skala-skala tersebut dimodifikasi oleh peneliti yang memiliki rentang skor antara 1 sampai dengan 5.

Keseluruhan skala pengukuran diujicobakan pada Dosen yang memiliki karakteristik yang sama dengan responden penelitian. Untuk menguji pengaruh kepribadian terhadap *work engagement* digunakan teknik analisis model persamaan struktural dengan menggunakan model SIMPLIS (SIMPLE LISREL) yang dikembangkan oleh Joreskog & Sorbom (1996).

Hasil dan Pembahasan

Gambaran Responden

Responden berjumlah 602 orang yang berasal dari 5 universitas swasta. Responden terdiri dari 333 laki-laki (55%) dan 269 perempuan (45%). Ada 482 responden (80%) berpendidikan magister dan 120 responden (20%) berpendidikan Doktor. Rentang usia responden adalah kurang dari 30 tahun (12%), 31-40 tahun (31%), 41-50 tahun (28%), 51-60 tahun (18%), 61-70 tahun (10%) dan lebih dari 70 tahun (1%). Masa kerja responden berkisar antara 3-10 tahun (41%), 11-20 tahun (30%), 21-30 tahun (21%), 31-40 tahun (6%) dan lebih dari 40 tahun (2%). Responden yang memiliki jenjang jabatan Asisten Ahli (35%), Lektor (37%), Lektor Kepala (26%) dan Guru Besar (2%).

Gambaran Skor Variabel-variabel Penelitian

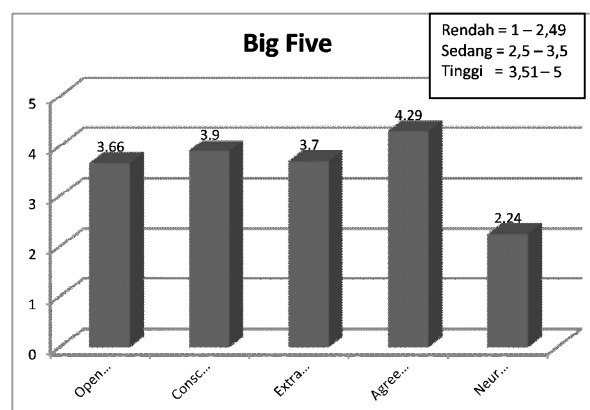
Responden juga memiliki *Trait Agreeableness* yang tinggi (skor rata-rata 4,29), *Trait Conscientiousness* yang tinggi (skor rata-rata 3,9), *Trait Extraversion* yang tinggi (skor rata-rata 3,7), *Trait Openness to Experience* yang tinggi (skor rata-rata 3,66) dan *Trait Neuroticism* yang rendah (skor rata-rata 2,24).

Responden penelitian memiliki *work engagement* yang tinggi (skor rata-rata 4,21) untuk total skor *work engagement* dan dimensi-dimensinya juga tinggi untuk *vigour* (skor rata-rata 3,66), *dedication* (skor rata-rata 3,9), dan *absorption* (skor rata-rata 3,7), yang dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

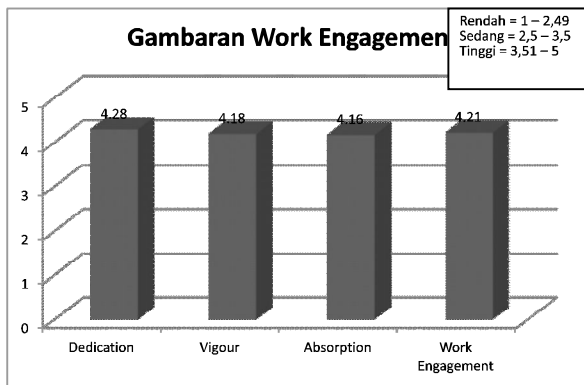
Dari penelitian ini ditemukan *trait agreeableness* yang paling tinggi dibandingkan trait lain dan *trait agreeableness* biasanya dikaitkan dengan keterampilan *interpersonal* (Raad, 2000). Dosen yang memiliki *trait agreeableness* yang tinggi akan tampak dalam perilakunya ramah, baik hati, senang membagi ilmunya dengan mahasiswa dan dosen lain, suka bekerja sama, memiliki perhatian dan keinginan untuk menolong orang lain, baik mahasiswa, rekan dosen lain, karyawan maupun orang lain. *Trait* ini tampaknya berkaitan dengan kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian yang seyogianya dimiliki oleh Dosen artinya jika dosen memiliki *trait agreeableness* yang tinggi akan mendorong pembentukan dan peningkatan kompetensi ini yang akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap penyelesaian tugas-tugas Dosen dan berpengaruh terhadap *work engagement* yang dimiliki dosen.

Selain itu *trait openness to experience* yang tinggi akan tampak melalui rasa ingin tahu yang besar dan terbuka terhadap ide/gagasan yang baru. Dosen yang memiliki *trait openness to experience* yang tinggi akan memiliki gairah untuk mengikuti perkembangan ilmu dari berbagai sumber, mengadakan penelitian untuk memperdalam suatu teori atau menguji teori dan bersedia menerima masukan dari orang lain. Trait ini dapat mendukung kompetensi pedagogik yang seharusnya dimiliki dosen. Sedangkan *trait neuroticism* yang rendah akan terlihat dari stabilitas emosi dan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan *trait* ini akan berkaitan dengan kompetensi kepribadian yang seharusnya dimiliki dosen.

Jika dilihat dari profil kepribadian dosen, kompetensi yang seharusnya dimiliki dan dikaitkan dengan tugas-tugas dosen yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat tampaknya terdapat kesesuaian antara trait kepribadian, kompetensi yang dimiliki dan tugas yang mesti dikerjakan dosen, hal ini diharapkan dapat mendorong dosen *engaged* dengan pekerjaannya, mengerjakan tugas-tugasnya dengan sepenuh hati, antusias dan fokus dalam mengerjakan tugasnya.



Gambar 1. Gambaran Kepribadian Dosen Tetap



Gambar 2. Gambaran work engagement pada dosen tetap

Analisis model Pengukuran

Analisis model pengukuran merupakan analisis faktor dengan metode konfirmatori yang dilakukan untuk memperoleh variabel terukur yang dapat menjadi indikator dari suatu variabel variabel laten. Seluruh model pengukuran Fit yang terdiri dari model pengukuran *trait openness to experience*, *trait conscientiousness*, *trait extraversion*, *trait agreeableness*, *trait neuroticism*, *vigour*, *dedication*, *absorption* dan *work engagement*.

Analisis Model Persamaan Struktural

Analisis model persamaan struktural dilakukan dengan mengikutsertakan indikator-indikator yang dipilih berdasarkan hasil analisis faktor. Seluruh model yang dianalisis yang terdiri dari Model pengaruh *trait openness to experience* terhadap *work engagement*, model pengaruh *trait conscientiousness* terhadap *work engagement*, model pengaruh *trait extraversion* terhadap *work engagement*, model pengaruh *trait agreeableness* terhadap *work engagement*, model pengaruh *trait neuroticism* terhadap *work engagement*.

Model Pengaruh *Trait openness to experience* terhadap *work engagement*. Model ini yang merupakan temuan penting dalam penelitian karena belum ada hasil penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh *trait openness to experience* terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini ditemukan *trait Openness to Experience* berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 0,33. Dosen-dosen yang memiliki *trait openness to experience* yang tinggi akan memiliki semangat untuk mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, melakukan berbagai penelitian untuk menguji berbagai teori. Tampaknya hal ini sejalan dengan alasan responden memilih profesi dosen yaitu ingin mengembangkan ilmu dan berminat dalam pendidikan dan pengajaran, hal ini tampaknya dapat memengaruhi tingkat *work engagement* dosen.

Model penelitian yang kedua yaitu Model Pengaruh *Trait Conscientiousness* terhadap *work engagement*. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.* (2009) yang mengungkapkan jenis *trait* yang dapat memprediksi *engagement* adalah *Trait Conscientiousness* dan *Trait Neuroticism*. Dosen yang memiliki skor tinggi pada *trait conscientiousness* memiliki ciri-ciri kompeten, memiliki perencanaan dalam mengerjakan tugas, mampu mengatur diri,

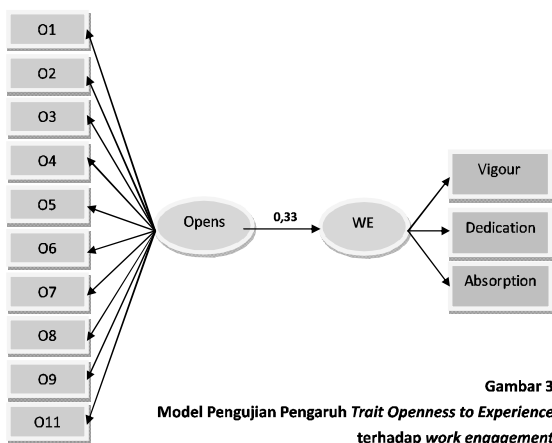
mampu mengorganisir kegiatan yang sangat bervariasi, tekun dan disiplin akan memengaruhi cara kerjanya ketika melakukan tugas-tugasnya sebagai dosen khususnya dalam mengerjakan tugas-tugas yang terkait dengan Tridharma Perguruan Tinggi yang meliputi kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dengan banyaknya variasi kegiatan yang mesti dikerjakan oleh Dosen tentunya memerlukan kompetensi yang memadai, perencanaan dalam mengerjakan dan mengorganisir tugas serta disiplin agar menyelesaikan tugas-tugas tepat waktu sehingga *trait* ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap *work engagement* sebesar 0,48. Selain itu dosen yang memiliki *trait Conscientiousness* tinggi akan menunjukkan *self discipline*, memiliki dorongan untuk bekerja keras, memiliki ketekunan, bertanggung jawab terhadap penyelesaian tugas, sifat-sifat ini sangat membantu untuk meningkatkan kompetensi yang seyogianya dimiliki oleh dosen (kompetensi pedagogik, profesional, sosial dan kepribadian) agar dosen dapat menyelesaikan tugas-tugasnya yang berkaitan dengan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Dosen yang memiliki *trait conscientiousness* tinggi akan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dosen yang memiliki *autonomy* tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dosen akan dapat mengatur waktunya dengan baik untuk mengajar, membimbing dan menguji skripsi, tesis dan disertasi mahasiswa. Selain itu dapat membagi waktu antara tugas pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat. Kesesuaian antara *trait* kepribadian dan pekerjaan ini membuat dosen bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugasnya sebagai dosen, antusias, tekun, dan fokus ketika bekerja.

Model penelitian ketiga Model Pengaruh *Trait Extraversion* terhadap *Work Engagement*. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Langelaan *et al.* (2006) yang mengungkapkan terdapat pengaruh *extraversion* dan *neuroticism* terhadap *work engagement*. Individu yang memiliki skor tinggi pada *trait extraversion* biasanya mempunyai skor *work engagement* yang tinggi pula. Pengaruh *trait extraversion* terhadap *work engagement* sebesar 0,51.

Model ke empat adalah Model Pengaruh *trait Agreeableness* terhadap *work engagement*. Model ini yang merupakan temuan penting pula dalam penelitian ini karena belum ada hasil penelitian terdahulu yang mendukung pengaruh *trait agreeableness* terhadap *work engagement*. Dalam penelitian ini ditemukan *trait agreeableness* berpengaruh signifikan terhadap *Work Engagement* sebesar 0,48. Dosen-dosen yang memiliki *trait agreeableness* yang tinggi akan terlihat dalam perilakunya ramah, baik hati, suka bekerja sama, memiliki perhatian dan keinginan untuk menolong orang lain, baik mahasiswa, rekan dosen lain, karyawan maupun orang lain. Tampaknya *trait* ini khas pada profesi Dosen. Dosen yang memiliki *trait agreeableness* yang tinggi akan merasa antusias dan bersemangat dalam mengajar, memberikan perhatian penuh dan selalu bersedia membantu mahasiswa yang mengalami kesulitan dalam pengajaran maupun penelitian. Kondisi ini membuat dosen semakin *engaged* dengan pekerjaannya.

Model yang kelima ada Pengaruh *Trait Neuroticism* terhadap *work engagement*. *Trait Neuroticism* berpengaruh terhadap *Work Engagement* sebesar -0,29. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Langelan *et al.* (2006) yang mengungkapkan bahwa *trait neuroticism* berpengaruh terhadap *work engagement*. Individu yang memiliki skor tinggi pada *trait neuroticism* biasanya mempunyai skor *work engagement* yang rendah. Skor *trait Neuroticism* pada responden penelitian rendah, artinya dosen tetap yang menjadi responden penelitian ini memiliki emosi yang stabil maka dosen akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan antusias, semangat dan tekun.

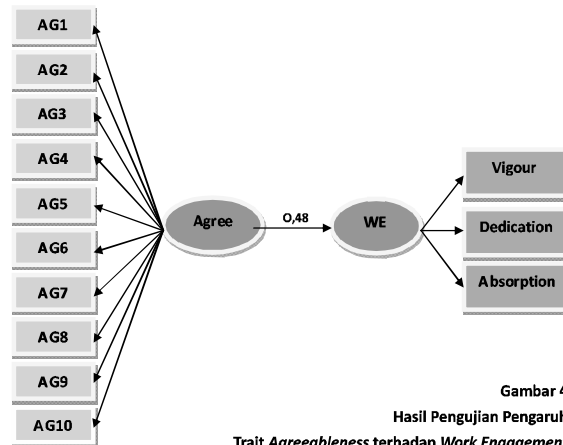
Dosen yang memiliki *trait Neuroticism* yang rendah akan memiliki emosi yang stabil, mempunyai level toleransi terhadap stres yang tinggi, berusaha mengatasi permasalahan dan tidak menghindari permasalahan. Karakteristik kepribadian ini diperlukan bagi profesi dosen karena profesi dosen merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap stres dan *burn out*, karena profesi yang banyak berhubungan dengan orang lain akan mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaan karena setiap individu yang dihadapi memiliki tuntutan dan harapan yang berbeda sehingga dosen diharapkan memiliki *trait neuroticism* yang rendah agar mampu mengatasi permasalahan yang dihadapi sehingga tidak mempengaruhi penyelesaian tugasnya dan tetap mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Dosen yang memiliki emosi yang stabil dan mampu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi yang terkait dengan mahasiswa, dosen lain, pengelola fakultas atau lingkungan luar akan memiliki *vigor*, *dedication* dan *absorption* yang tinggi yang nantinya akan berdampak pada sikap yang positif terhadap organisasi.



Dari penelitian ini yang menjadi temuan penelitian adalah seluruh *trait* kepribadian berpengaruh terhadap *work engagement* termasuk *trait agreeableness* dan *openness to experience* berpengaruh terhadap *work engagement*, sedangkan pada penelitian sebelumnya hanya terbukti tiga *trait* kepribadian yang berpengaruh terhadap *work engagement* yaitu *trait conscientiousness*, *extraversion* dan *neuroticism*. Hal ini tampaknya berkaitan dengan profesi dosen yang memiliki karakteristik yang khas yaitu memiliki *trait*

agreeableness yang tinggi, *conscientiousness* yang tinggi, *extraversion* yang tinggi, *openness to experience* yang tinggi dan *neuroticism* yang rendah.

Berikut ini disajikan Model Pengaruh *Trait Openness to Experience* dan Model Pengaruh *Trait Agreeableness* karena terkait dengan temuan penelitian yang berbeda dan belum ditemukan dalam penelitian sebelumnya.



Simpulan

Dosen memiliki profil kepribadian yang khas, yaitu *trait agreeableness* yang tinggi, *trait conscientiousness* yang tinggi, *trait extraversion* yang tinggi, *trait openness to experience* yang tinggi dan *trait neuroticism* yang rendah.

Selain itu seluruh *trait* kepribadian berpengaruh terhadap *work engagement*. *Trait openness to experience* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *trait conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *trait extraversion* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, *trait agreeableness* berpengaruh positif terhadap *work engagement*, dan *trait neuroticism* berpengaruh negatif terhadap *work engagement*.

Daftar Pustaka

- Ardiwinata, M.R., (2013). *Pengaruh iklim psikologis terhadap work engagement melalui occupational commitment sebagai mediator*. Disertasi tidak dipublikasikan, Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Bakker, A.B. (2011). *An Evidence-Based Model of work engagement*. *Journal Psychological Science*. 20 (4) 265-269
- Bakker, A. B. (2009). *Building engagement in the workplace*. In R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The peak performing organisation* (pp. 50-72). Abingdon, UK: Routledge.
- Bakker, A.B., & Leiter, M.P. (2010). *Work Engagement A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). *Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands—resources model*. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12, 393-417
- Daru Priyambodo et. al (2010). *Panduan Memilih Perguruan Tinggi dan Universitas Swasta Terbaik tahun 2010*. Jakarta: Pusat Data dan Analisa Tempo
- Endres, G.M dan Smoak, L.M. (2008). *The human resource craze: human improvement and employee engagement*. *Organization Development Journal*, Vol.26 No. 1
- Hakanen, J.J., Bakker, A.B. and Schaufeli, W.B. (2006), "Burnout and work engagement among teachers", *Journal of School Psychology*, Vol. 43, pp. 495-513.
- Harris Fadillah (2010). *Perbedaan employee engagement pada*

- model manajemen sumber daya manusia berbasis talenta dan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi*. Skripsi tidak dipublikasikan, Fakultas Psikologi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Joreskog, K., & Sorbom, D., (1996). *Lisrel 8: User's reference guide*. Scientific Software Internasional
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 37 tahun 2009 tentang DOSEN
- Saks, A.M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. *Journal Managerial Psychology*, Vol.21, No.7
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. Occupational Healthy Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). *Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study*. *Journal of Occupational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). *The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach*. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Raad, B. D. (2000). *The big five personality factors: the psycholexical approach to personality*. Göttingen: Hogrefe & Huber Publishers.