

Lembar Pengesahan Karya Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Handrix Chris Haryanto, MA

Jabatan : Dosen

Program Studi : Psikologi

NIP : 212060252

Telah melakukan penelaahan karya ilmiah berjudul:

Hubungan Antara Kepribadian Ekstraversi dengan *Work Engagement* pada Angkatan Kerja Generasi Milenial di Jakarta

Dan menyatakan bahwa karya ilmiah tersebut sudah memenuhi kaidah penulisan ilmiah dan oleh karenanya layak diajukan untuk keperluan unggah karya ilmiah di Universitas Paramadina, atas nama:

Nama Lengkap : Seftiyanti

Jenjang : S1 / ~~S2~~*

Program Studi : Psikologi

NIM : 120207010

Demikian hasil penelaahan atas karya ilmiah ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Penelaah,

Jakarta, 29 Mei 2023



NIP: 212060252

Lembar Pengesahan Karya Ilmiah

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : Handrix Chris Haryanto, MA

Jabatan : Dosen

Program Studi : Psikologi

NIP : 212060252

Telah melakukan penelaahan karya ilmiah berjudul:

Hubungan Antara Kepribadian Ekstraversi dengan *Work Engagement* pada Angkatan Kerja Generasi Milenial di Jakarta

Dan menyatakan bahwa karya ilmiah tersebut sudah memenuhi kaidah penulisan ilmiah dan oleh karenanya layak diajukan untuk keperluan unggah karya ilmiah di Universitas Paramadina, atas nama:

Nama Lengkap : Hertin Nur Farida

Jenjang : S1 / ~~S2~~ *

Program Studi : Psikologi

NIM : 120207019

Demikian hasil penelaahan atas karya ilmiah ini dibuat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Penelaah,

Jakarta, 29 Mei 2023



NIP: 212060252

Hubungan Antara Kepribadian Ekstraversi dengan *Work Engagement* pada Angkatan Kerja Generasi Milenial di Jakarta

Seftiyanti

seftiyanti@students.paramadina.ac.id

Program Studi Psikologi, Universitas Paramadina

Hertin Nur Farida

hertin.farida@students.paramadina.ac.id

Program Studi Psikologi, Universitas Paramadina

*Penulis Korespondensi: seftiyanti@students.paramadina.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement* pada angkatan kerja generasi milenial. Penelitian ini melibatkan 40 responden yang masuk dalam generasi milenial dengan rentang usia 25 sampai 40 tahun di Kota Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling* jenis *convenience sampling*. Data dalam penelitian ini diperoleh menggunakan skala ekstraversi, yaitu dari *Big Five Inventory NEO-PIR* dan skala *work engagement* dari *UWES*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Product Moment Pearson*. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement* pada angkatan kerja generasi milenial di Jakarta dengan nilai signifikansi p sebesar 0,018 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,373.

Kata kunci: Ekstraversi, *Workengagement*, Generasi milenial

Abstract: The aim of this study was meant to know the correlation between the extraversion personality and work engagement to a millennial work force. The study involved 40 respondents in millennials with a span of 25 to 40 age in the city of Jakarta. The study used a correlational quantitative method. The study used a non-probability sampling, convenience sampling type. The data in the study was obtained using an extraversion scale from Big Five Inventory NEO-PIR and the work engagement scale using from UWES. The data analysis technique used Product Moment Pearson. Data analysis shows a positive link between the extraversion personality and work engagement to a millennial workforce in Jakarta with the p value is 0.018 ($p < 0.05$) and the coefficient value of correlation (r) is 0.373.

Keywords: Extraversion, Work Engagement, Millennials

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan suatu aset berharga bagi perusahaan. Keberadaan karyawan menjadi sangat penting bagi suatu perusahaan karena mereka dapat membantu dalam menjalankan, mengembangkan, dan mencapai tujuan dari suatu perusahaan, sehingga berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dapat ditentukan dari karyawan yang ada di dalamnya. Karyawan akan dapat bekerja secara baik apabila memiliki keterlibatan kerja (*work engagement*) yang penuh dengan perusahaan (Bakker, 2010).

Work engagement diartikan sebagai suatu keadaan positif, keadaan pikiran yang selalu terhubung dengan pekerjaan, dan pemenuhan diri yang ditandai dengan tingkat energi yang tinggi, dan secara antusias terlibat di dalamnya (Bakker dkk., 2008). Sementara itu, Xanthopoulou dan Bakker (2013) menyatakan bahwa *work engagement* merupakan suatu perilaku yang positif, terpenuhi, pengalaman yang terhubung dengan pekerjaan dan memiliki tiga dimensi yang saling melengkapi, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berbeda dengan *employee engagement* yang lebih mengacu pada hubungan keterikatan antar karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi, sementara pada *work engagement* keterikatan lebih mengacu

pada hubungan antara karyawan dengan pekerjaannya (Schaufali & Bakker, 2010). Menurut Breevaart dkk. (2014), karyawan yang memiliki *work engagement* yang penuh akan menunjukkan kreativitas yang tinggi, kinerja yang baik, dapat menjadi anggota organisasi yang baik.

Berdasarkan data BPS tahun 2020, dari total 133 juta penduduk Indonesia yang bekerja, 75 juta penduduk berasal dari generasi milenial. Dengan kata lain, 60% dari total penduduk Indonesia yang bekerja berasal dari generasi milenial. Dilansir dari Pew Research Center (2018), menyatakan, generasi milenial adalah mereka yang terlahir antara tahun 1981 sampai 1996. Banyaknya angkatan kerja dari generasi milenial maka sebentar lagi kantor-kantor akan dipenuhi oleh generasi milenial, seiring dengan pensiunnya Generasi Baby Boomers (1945-19-64) dan kenaikan jabatan Generasi X (1965-1985) yang menduduki posisi penanggung jawab. Namun, berdasarkan penelitian dari Dale Carnegie Indonesia (2016) melalui studi yang berjudul "*Work Engagement Among Millennials*", hanya 25% dari angkatan kerja generasi milenial yang memiliki keterlibatan utuh (*fully engaged*), 9% tidak terlibat utuh (*disengaged*) dan 66% terlibat sebagian (*partially engaged*). Dari data tersebut, dapat dilihat generasi

milenial lebih banyak memiliki keterlibatan sebagian (*partially engaged*) pada pekerjaannya.

Dilansir dari situs Dale Carnegie Indonesia, generasi milenial yang *partially engaged* hanya fokus dalam pengerjaan tugas tanpa memikirkan kualitas, berorientasi hanya pada gaji, sedangkan generasi milenial yang *disengaged* dapat memberi pengaruh negatif dalam perusahaan, tidak loyal, dan menampakkan ketidakpercayaan bahkan permusuhan pada perusahaan. Bagi perusahaan itu sendiri, karyawan yang tidak memiliki *work engagement* dapat menurunkan produktivitas perusahaan dan menurunkan daya saing perusahaan. Selain itu, karyawan generasi milenial yang memiliki *work engagement* yang rendah juga mengakibatkan karyawan sulit terikat pada perusahaan, sehingga memiliki kecenderungan suka berpindah-pindah tempat kerja (*job hopping*). Fenomena karyawan yang suka berpindah-pindah tempat kerja (*job hopping*) dapat merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk perekrutan karyawan baru dan harus melatih kembali karyawan yang baru (Larasati & Aryanto, 2020).

Mengingat pentingnya *work engagement* pada karyawan bagi keberlangsungan dan berkembangnya perusahaan, maka *work engagement* pada karyawan perlu dipelihara dan dijaga oleh perusahaan agar karyawan dapat bekerja

selaras mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai *work engagement* pada karyawan, perlu untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan *work engagement*. Menurut Schaufeli dan Bakker (2003) dijelaskan dengan model *Job-Demand* dan *Resource* (JD-R model) menyatakan bahwa *work engagement* berhubungan dengan karakteristik pekerjaan yang mencakup dukungan sosial dari kolega, umpan balik atasan, kompetensi pelatihan, otonomi, dan variasi tugas. Lesener dkk. (2020) juga ikut mengungkapkan aspek yang berhubungan dengan *work engagement*, di antaranya; sumber daya kerja (*job resource*) pada tingkat kepemimpinan, organisasi, dan kelompok, serta Lesener dkk. (2020) mengungkapkan bahwa adanya faktor dari *personal resource*, kepribadian, dan karakter psikososial pekerja namun diperlukan penelitian lebih lanjut.

Beberapa penelitian telah menghubungkan faktor kepribadian *Big Five Personality* (*conscientiousness, neuroticism, extraversion, agreeableness, openness*) terhadap *work engagement*. Ekstraversi adalah salah satu variabel dari lima variabel kepribadian dalam *Big Five Personality*. Ekstraversi sering dihubungkan dengan tingkat kenyamanan dalam sebuah hubungan (Robbins & Judge, 2011). Ekstraversi memiliki ciri sikap yang cenderung percaya diri, dominan, aktif dan menunjukkan emosi

yang positif. Selain itu, ekstraversi sering dikaitkan dengan kecenderungan untuk bersikap optimis (Bakker dkk., 2006). Lebih lanjut, individu dengan kepribadian ekstrover cenderung lebih memiliki keterikatan dalam situasi sehari-hari (Sherman dkk., 2015; Horstmann dkk., 2020). Dari uraian di atas, mereka yang memiliki kepribadian ekstraversi yang tinggi cenderung memiliki emosi positif dan optimis. Emosi positif dan optimis yang dimiliki orang dengan kepribadian ekstraversi yang tinggi mampu membuatnya bertahan dalam menghadapi kesulitan dan rintangan pekerjaan, serta menganggap rintangan pekerjaan merupakan tantangan tersendiri dalam pekerjaannya, sehingga ia mampu memberikan seluruh energi, totalitas, dan dedikasinya dalam bekerja dan sulit melepaskan diri atau terlarut dalam pekerjaannya. Dedikasi dan sifat yang sulit melepaskan diri atau terlarut dalam pekerjaannya merupakan salah satu aspek yang mencerminkan seseorang memiliki work engagement yang penuh

Pada penelitian yang dilakukan Janssens dkk. (2019) terhadap 713 orang dari angkatan kerja di Flemish, Belgia. Dari penelitian didapat hasil bahwa kepribadian ekstraversi memiliki hubungan positif terhadap *work engagement*. Sedangkan, pada penelitian yang dilakukan oleh Vaessen (2021) terhadap 129 subjek berusia antara 21-40 tahun di Belanda, didapatkan hasil tidak

adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement*.

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat hasil penelitian yang berbeda terhadap hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement*. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian kembali untuk melihat hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement* pada angkatan kerja generasi milenial di Jakarta

Kota Jakarta dipilih sebagai wilayah penelitian, dikarenakan berdasarkan data dari BPS dari 50 juta angkatan kerja milenial di Indonesia, 8 juta berasal dari Jakarta. Menurut survei BPS dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) (2018), Jakarta masuk ke dalam lima besar kota yang memiliki jumlah generasi milenial yang terbanyak. Jakarta juga merupakan ibu kota yang di dalamnya memiliki beragam jenis sektor pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Dalam penelitian Hubungan Antara Kepribadian Ekstraversi dengan *Work Engagement* pada Angkatan Kerja Generasi Milenial di Jakarta, peneliti menggunakan desain penelitian kuantitatif korelasional. Menurut Arikunto (2010) penelitian korelasional

adalah penelitian yang bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya hubungan antara 2 (dua) atau lebih variabel, dimana pada penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement*.

Responden Penelitian

Peneliti menggunakan kriteria sebagai berikut untuk menentukan sampel dari penelitian ini, a) Berusia 25-40 tahun. Usia ini ditentukan berdasarkan batas usia generasi millennial dari Pew Research Center, b) Pekerja di wilayah Jakarta. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling dengan jenis *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah cara atau metode pengambilan data berdasarkan faktor kemudahan, jadi siapa saja yang mudah ditemui oleh peneliti dan memenuhi karakteristik yang ditentukan peneliti. Dalam penyebarluasan kuisisioner, peneliti akan menggunakan platform *google form* dan menyebarkan melalui aplikasi komunikasi dan media sosial seperti whatsapp, instagram dan facebook

Alat Ukur Penelitian

Peneliti menggunakan alat ukur dari *Big Five Inventory* NEO-PI R yang disusun dan dipublikasikan oleh International Personality Item Pool (IPIP) untuk variabel bebas kepribadian ekstraversi. Alat ukur diterjemahkan oleh peneliti dari bahasa Inggris ke dalam

bahasa Indonesia dan diterjemahkan kembali ke dalam bahasa Inggris untuk memastikan terjemahan sudah sesuai. Item yang diturunkan dari indikator perilaku variabel kepribadian ekstraversi berjumlah 24 item. Item tersebut terdiri dari 18 pernyataan *favorable* dan 6 pernyataan *unfavorable*. Item pernyataan variabel kepribadian ekstraversi terdiri dari lima pilihan jawaban berjenjang, yaitu: Sangat Tidak Sesuai, Tidak Sesuai, Netral, Sesuai, dan Sangat Sesuai.

Selanjutnya, peneliti menggunakan alat ukur dari UWES (*Utrecht Work Engagement Scale*) untuk variabel tertutup *work engagement*. Peneliti menggunakan UWES-17 yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan dipublikasikan ke dalam website oleh Wilmar Schaufeli. Item yang diturunkan dari indikator perilaku variabel *work engagement* berjumlah 16 item yang seluruhnya bersifat *favorable*. Item pernyataan variabel *work engagement* terdiri dari lima pilihan jawaban berjenjang, yaitu: Tidak Pernah, Jarang (sekali atau kurang dalam sebulan), Kadang-kadang (beberapa kali dalam sebulan), Sering (Sekali dalam seminggu), dan Sangat Sering (Beberapa kali dalam seminggu). Jenjang dituliskan berbeda untuk menyesuaikan dengan pertanyaan.

Prosedur Penelitian

Peneliti mengumpulkan data dengan menyebarkan kuisisioner secara

daring dengan *google form* kepada sampel yaitu generasi milenial berumur antara 25-40 tahun dan bekerja di wilayah Jakarta. Pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner secara daring kepada orang yang ditemui yang memenuhi karakteristik sampel, sebelum pengisian kuesioner terlebih dahulu peneliti menanyakan kesediaan subjek (*informed consent*) secara daring dengan *google form*. *Informed consent* bertujuan agar subjek mengetahui maksud serta tujuan dari penelitian ini

Teknik Analisa Data

Analisis data dilakukan agar data dapat diinterpretasikan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS. (*Statistical Product and Service*

Solution) versi 25.0 *for Windows*. Hasil analisis data yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui hasil dari penelitian yang dilakukan dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan menguji hipotesis yang diajukan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian ekstraversi dengan *work engagement* pada angkatan kerja milenial di Jakarta. Gambaran umum responden penelitian adalah data dalam bentuk deksriptif frekuensi, yang terdiri dari pembagian usia, jenis kelamin, status pernikahan, lokasi tempat bekerja, jenis pekerjaan. Data dapat dilihat pada tabel 1

Tabel 1. Data Demografis Responden

Karakteristik Demografi	Total sampel (N=40)	Mean
Usia	40	28.40
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	7 (17,5%)	
- Wanita	33 (82,5%)	
Status Pernikahan		
- Sudah Menikah	15 (37,5%)	
- Belum Menikah	25 (62,5%)	
Lokasi Tempat Bekerja		
- Jakarta Pusat	4 (10,0%)	
- Jakarta Timur	6 (15,0%)	
- Jakarta Barat	6 (15,0%)	
- Jakarta Selatan	24 (60,0%)	
- Jakarta Utara	0 (0,0%)	
Jenis Pekerjaan		
- Pegawai Pemerintah / PNS	8 (20,0%)	
- Pegawai Swasta	24 (60,0%)	
- Tenaga kesehatan	8 (20,0%)	

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui bahwa responden memiliki rerata usia sebesar 28 tahun. Lalu selanjutnya, dalam karakteristik jenis kelamin, responden wanita lebih dominan, yaitu sebesar 33 orang dengan persentase 82,5%. Selanjutnya, untuk karakteristik status pernikahan, responden yang belum menikah lebih banyak, yaitu sebanyak 25 orang dengan persentase 62,5%. Kemudian, pada karakteristik lokasi tempat bekerja, responden yang bekerja di wilayah Jakarta Selatan paling dominan, yaitu

sebanyak 24 orang dengan persentase 60%. Berdasarkan jenis pekerjaan, responden yang bekerja sebagai pegawai swasta paling dominan, yaitu sebanyak 24 orang dengan persentase 60%.

Selanjutnya uji analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi pearson product moment *Pearson Product Moment* dapat menghasilkan koefisien korelasi yang dapat digunakan untuk dapat mengukur kekuatan hubungan linier antara dua variabel penelitian. Berikut merupakan hasil dari uji analisis data :

Tabel 2. Uji Analisis Data

<i>Correlations</i>				
			Kepribadian Ekstraversi	<i>Work engagement</i>
<i>Pearson Correlation</i>	Kepribadian Ekstraversi	Correlation	1	0.373
		Coefficient Sig. (2-tailed)		0,018
		N	40	40
	<i>Work Engamenet</i>	Correlation	0,373	1
Coefficient Sig. (2-tailed)		0,018		
N		40	40	

Berdasarkan tabel 2 didapatkan bahwa hasil analisis *pearson product moment* diatas, nilai $P = 0.018 < 0.05$ dan nilai $r = 0.373 > r \text{ tabel} = 0.176$. Dari hasil tersebut, maka H_0 yang diajukan ditolak sedangkan H_A yang diajukan diterima. Sehingga dari hasil analisis didapatkan bahwa ada hubungan antara kepribadain ekstraversi dengan *work engagement*.

Nilai positif pada koefisien korelasi (r) menunjukkan arah hubungan yang searah antara kedua variabel sehingga apabila skor kepribadian ekstraversi tinggi maka skor *work engagement* juga akan tinggi. Sebaliknya, apabila skor kepribadian ekstraversi rendah maka skor *work engagement* juga akan rendah

Kepribadian ekstraversi memiliki korelasi positif dengan *work engagement*. Menurut Robbin dan Judges (2011), seseorang yang memiliki ekstraversi yang tinggi (ekstrover) cenderung mudah bergaul dan menyesuaikan diri di lingkungan, sehingga individu tersebut mampu berinteraksi baik dengan rekan kerja dan atasan di lingkungan kerjanya. Hubungan interaksi yang baik ini menurut Bakker dan Demerouti (2017) mampu memelihara *work engagement* karyawan. Selain itu, individu yang memiliki ekstraversi yang tinggi menurut Goldberg (1981) memiliki antusias emosi yang positif dan rasa antusiasme yang tinggi. Emosi yang positif pada orang ekstrover mampu membuatnya bertahan dalam menghadapi kesulitan dan rintangan pekerjaan. Selain itu, rasa antusiasme yang tinggi pada seseorang yang ekstrover mampu membuat seseorang melihat rintangan yang ada dalam pekerjaan merupakan tantangan tersendiri dalam pekerjaannya.

Dari hasil penelitian, aspek emosi positif memberikan nilai yang paling tinggi pada variabel ekstraversi yang mampu mempengaruhi *work engagement*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Janssens et al. (2019), yang melakukan penelitian pada 713 angkatan kerja di Flemish, Belgia. Hasil pada penelitian tersebut menyatakan bahwa

ada hubungan yang positif antara aspek kepribadian ekstraversi dan neurotisme dengan *work engagement*. Menurut Janssens et al. (2019), ciri kepribadian ekstraversi yang aktif dan memiliki emosi yang positif memiliki makna yang sejalan dengan ketiga aspek pada *work engagement*.

Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Mostert dan Rothmann (2006) yang dilakukan pada 1794 polisi di Afrika Selatan, yang menyatakan aspek kepribadian kehati-hatian (*conscientious*), kestabilan emosi (*stability emotions*), dan ekstraversi (*extraversion*) memiliki hubungan positif dengan *work engagement*. Menurut Mostert dan Rothmann (2006), orang yang ekstrover cenderung memiliki pengaruh positif yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja (*work engagement*).

Dari hasil penelitian, aspek *vigor* memiliki nilai yang paling tinggi pada variabel *work engagement* generasi milenial. Aspek *vigor* pada variabel *work engagement* menggambarkan individu yang memiliki energi dan ketahanan dalam menghadapi kesulitan atau masalah dalam pekerjaan. Aspek *vigor* yang tinggi pada generasi milenial, dikarenakan generasi milenial masih berusia muda dan termasuk dalam usia produktif yang masih memiliki semangat dan energi yang besar.

Selain itu, menurut Deloitte Indonesia Perspective (2019) generasi milenial menyukai tantangan, sehingga kesulitan yang dihadapinya dalam pekerjaan akan membuat individu menjadi tertantang untuk menyelesaikannya. Hasil ini sesuai juga dengan penelitian Wardani & fatimah (2020) yang menyatakan nilai *vigor* yang tinggi pada generasi milenial yang mampu membuat individu gigih menyelesaikan permasalahan dan kesulitan dalam pekerjaannya.

Aspek *absorption* adalah aspek yang memiliki nilai yang paling rendah pada variabel *work engagement* generasi milenial. Aspek *absorption* pada *work engagement* menggambarkan perasaan senang dan berkonsentrasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Aspek *absorption* yang rendah pada generasi milenial disebabkan karena generasi milenial mudah terdistraksi saat melakukan pekerjaannya. Menurut Deloitte Indonesia Perspective (2019), generasi milenial lahir saat teknologi sedang berkembang secara pesat dan munculnya berbagai platform komunikasi sosial digital, sehingga generasi ini akrab dengan penggunaan sosial media dan memiliki ketergantungan dalam penggunaan sosial media. Sosial media ini dapat membuat distraksi pada generasi milenial saat bekerja (Michael Diercksen dkk.,2013).

Dari penelitian ini work engagement pada generasi milenial paling banyak memiliki *work engagement* pada kategori sedang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan Dale Carnegie Indonesia (2017) yang menyatakan hanya 25% generasi milenial yang memiliki keterlibatan penuh pada perusahaan tempatnya bekerja (*fully work engaged*), 66% yang terlibat sebagian (*partially work engaged*) dan 9% generasi milenial yang menolak terlibat dengan perusahaan tempatnya bekerja.

Berdasarkan data demografi status pernikahan, responden generasi milenial yang belum menikah memiliki *work engagement* yang lebih rendah dibanding responden generasi milenial yang sudah menikah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sharma dan Gangwani (2017) yang menyatakan bahwa pekerja yang sudah menikah memiliki *work engagement* yang lebih tinggi dibanding pekerja yang belum menikah. Menurut Sharma dan Gangwani (2017) pekerja yang sudah menikah memiliki tanggung jawab kepada keluarga mereka, sehingga pekerja yang sudah menikah lebih serius dan bertanggung jawab ketika bekerja serta menunjukkan keterlibatannya dalam bekerja.

PENUTUP

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepribadian ekstraversi dapat mempengaruhi *work engagement*. Penelitian pada angkatan kerja milenial di Jakarta pada responden yang kami teliti menunjukkan bahwa mayoritas mempunyai kepribadian ekstraversi pada tingkat sedang dan *work engagement* pada tingkat sedang juga.

Berdasarkan penelitian yang kami lakukan hipotesa dapat diterima yaitu terdapat hubungan korelasi positif yang cukup signifikan antara kepribadian ekstraversi dan *work engagement* yang ditunjukkan. Apabila skor kepribadian ekstraversi tinggi maka skor *work engagement* juga akan tinggi, begitu pula sebaliknya.

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, di antaranya yaitu pertama, keterbatasan jumlah responden karena keterbatasan waktu penelitian, sehingga masih belum banyak untuk melihat gambaran angkatan kerja di wilayah Jakarta. Kedua, pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling convenience*, yaitu pengambilan data berdasarkan faktor kemudahan, yang mudah ditemui oleh peneliti, namun jumlah sampel menjadi kurang representatif karena tergantung hanya pada anggota sampel yang ada pada saat itu. Ketiga, Penelitian ini bersifat *cross*

sectional, yaitu penelitian yang hanya meneliti dalam satu waktu tertentu, sehingga hubungan kepribadian ekstraversi dan *work engagement* hanya dibuktikan pada kondisi yang terjadi pada saat penelitian dan perubahan yang mungkin terjadi tidak dapat teramati. Keempat, penelitian ini, kesimpulan hanya didasarkan pada kuesioner yang disebarakan melalui kuesioner daring dengan pengisian *Google form* secara laporan pribadi (*self report*), sehingga ada kemungkinan responden memiliki keterbatasan dalam memahami kuesioner dan memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dengan adanya kekurangan-kekurangan pada penelitian yang kami lakukan diharapkan untuk peneliti selanjutnya bisa melengkapi kekurangan tersebut antara lain peneliti selanjutnya bisa mengumpulkan jumlah responden yang lebih banyak dan lebih representatif mewakili populasi yang akan diteliti. Jika memungkinkan dan memiliki cukup banyak waktu teknik pengambilan sampling bisa menggunakan metode yang lain seperti *systematic random sampling* agar sampling yang didapat lebih mewakili populasi. Peneliti selanjutnya juga bisa melakukan desain penelitian longitudinal untuk melihat adanya perubahan kepribadian ekstraversi terhadap *work engagement* pada generasi milenial. Serta untuk mencegah

responden memberikan jawaban yang tidak sesuai atau jawaban yang diharapkan masyarakat, sehingga pengumpulan data tidak hanya dengan kuesioner yang diisi secara *self report* dan bisa ditambah dengan melakukan observasi dan wawancara untuk mengukur variabel kepribadian ekstraversi dan *work engagement*.

PUSTAKA ACUAN

- Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: RinekaCipta.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. 2020. *Survei Angkatan Kerja Nasional (SAKERNAS)*
<https://www.bps.go.id/statictable/2016/04/04/1904/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-menurut-golongan-umur-dan-jenis-kegiatan-selama-seminggu-yang-lalu-2008---2020.html>
(diakses : 15 maret 2021)
- Bakker, A. B. (Ed.). (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press.
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The relationship between the big five personality factors and burnout: A study among volunteer counselors. *Journal of Social Psychology*, 146(1).
<https://doi.org/10.3200/SOCP.146.1.31-50>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3).
<https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187–200.
<https://doi.org/10.1080/02678370802393649>.
- BPS & KPPPA. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*.
<https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenia.pdf> (diakses ; 19 April 2-021)
- Breevaart, K., Bakker, A., Hetland, J., Demerouti, E., Olsen, O. K., & Espevik, R. (2014). Daily transactional and transformational leadership and daily employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(1).
<https://doi.org/10.1111/joop.12041>

- Dale Carnegie Indonesia . 2017. Hanya 25 persen Millennials yang Setia Kepada Perusahaan. <https://www.dalecarnegie.id/sumberdaya/media/media-coverage/hanya-25-persen-millennials-yang-setia-kepada-perusahaan/> (diakses : 15 Maret 202)
- Deloitte Indonesia Perspective. (2019). Generasi Milenial dalam Industri 4.0: Berkah Bagi Sumber Daya Manusia Indonesia atau Ancaman?.<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/id/Documents/about-deloitte/id-about-dip-edition-1-chapter-2-id-sep2019.pdf> (diakses 19 April 2021)
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*: Vol.2.
- Horstmann, K. T., Rauthmann, J. F., Sherman, R. A., & Ziegler, M. (2020). Unveiling an Exclusive Link: Predicting Behavior With Personality, Situation Perception, and Affect in a Preregistered Experience Sampling Study. *Journal of Personality and Social Psychology*. <https://doi.org/10.1037/pspp0000357>
- International Personality Item Pool (IPIP). 2014. The Items in Each of the 4-Item IPIP Scales Measuring Constructs Similar to Those in the 30 NEO-PI-R Facet Scales (Johnson,2014). <https://ipip.ori.org/30FacetNEO-PI-RItems.htm> (diakses : 26 Maret 2021)
- Janssens, H., De Zutter, P., Geens, T., Vogt, G., & Braeckman, L. (2019). Do Personality Traits Determine Work Engagement? Results From a Belgian Study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(1). <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001458>
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. Retrieved March 18, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/256287>
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behaviour*. Edisi 3, Cetakan 7. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kurniawati, I. D. (2018). MASA KERJA DENGAN JOB ENGAGEMENT PADA KARYAWAN. *Jurnal*

Seftiyanti, Farida, H.N. Hubungan Antara Kepribadian Ekstraversi dengan *Work Engagement* pada Angkatan Kerja Generasi Milenial di Jakarta

- Ilmiah Psikologi African Police Service.
Terapan,2(2). Journal of Criminal
<https://doi.org/10.22219/jipt.v2i2> Justice, 34(5).
.2005 <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2006.09.003>
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-Hopping and the Determinant Factors. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Lesener, Tino, Burkhard Gusy, Anna Jochmann, and Christine Wolter. (2020). "The Drivers of Work Engagement: A Meta-Analytic Review of Longitudinal Evidence." *Work and Stress* 34 (3). <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1686440>
- Lockwood, N. R. (2007). Leveraging Employee Engagement for Competitive Advantage: *SHRM Research Quarterly*, 1.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T.(2003). *Personality in adulthood: A five-factor theory perspective*. Guilford Press.
- Michael Diercksen, Matthew DiPlacido, Diane Harvey, & Susan M. Bosco. (2013). Generational Differences in Use of Social Media in Today's Workplace. *Journal of Psychology Research*, 3(12). <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.12.007>
- Mostert, K., & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*, 34(5). <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2006.09.003>
- Murphy, L., Eduljee, N., Croteau, K., & Parkman, S. (2017). Extraversion and Introversion Personality Type and Preferred Teaching and Classroom Participation: A Pilot Study. *Journal of Psychosocial Research*, 12(2).
- Pew Research Center. 2018. Defining generations: Where Millennials end and Generation Z begins. <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2019/01/17/where-millennials-end-and-generation-z-begins/> (diakses: 15 Maret 2021)
- Riccelli, R., Toschi, N., Nigro, S., Terracciano, A., & Passamonti, L. (2017). Surface-based morphometry reveals the neuroanatomical basis of the five-factor model of personality. *Social Cognitive and Affective Neuroscience*, 12(4).
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education.
- Schaufeli, Wilmar. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale-17 (UWES-17)*. <https://www.wilmarschaufeli.nl/te>

- sts/ (diakses : 26 Maret 2021)
- Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2003). UWES - Utrecht Work Engagement Scale: Test Manual. Unpublished Manuscript: Department of Psychology, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 10–24). Psychology Press.
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-romá, V., & Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1). <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sevilla, G Consuelo dkk. (1993). Pengantar metode Penelitian. Jakarta: UI-PRESS
- Sharma, Shweta & Gangwani, Sanjeevni. (2017). The Impact of Demographic Variables on Employee in Public and Private Sector in India. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences*, 17(5).
- Sherman, R. A., Rauthmann, J. F., Brown, N. A., Serfass, D. G., & Jones, A. B. (2015). The independent effects of personality and situations on real-time expressions of behavior and emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(5). <https://doi.org/10.1037/pspp0000036>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta Susana,Tjpto.
- (2006). Evaluasi Terhadap Asumsi Teoritis Individualisme dan Kolektivisme: Sebuah Studi Meta Analisis. *Jurnal Psikologi UGM*, 32(1). <https://doi.org/10.22146/jpsi.7084>
- Vaessen, I. (2021). The Self-Determination Theory and Work Engagement: The Role of Extraversion at the Workplace. *Positive Psychology*, 5(3).
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. In *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspectives on Research and Practice*, Volume 1. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>

Victor, J., & Hoole, C. (2017). The influence of organisational rewards on workplace trust and work engagement. *SA Journal of Human Resource Management*, 15(0).
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v15i0.853>

Warr, P., & Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person-job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2).
<https://doi.org/10.1037/a0026859>

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1).
<https://doi.org/10.1348/096317908X285633>.