

BAB II

LANDASAN TEORI

A. *Work Engagement*

1. Pengertian *Work Engagement*

Definisi *work engagement* merupakan suatu konsep yang dimiliki individu sebagai dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan antusias dan memperhatikan pekerjaan yang dilakukan.²⁶ *Work engagement* juga dapat diartikan pikiran positif dan memotivasi yang dimiliki oleh seorang individu menjadi lebih semangat.²⁷

Keterlibatan kerja, atau yang dikenal sebagai *work engagement*, mencerminkan sejauh mana seorang pegawai mengendalikan perannya di tempat kerja. Hal ini menentukan batasan pekerjaannya serta memungkinkan mereka untuk bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional. Dari aspek kognitif, keterlibatan kerja berkaitan dengan kepercayaan pegawai terhadap pimpinan, institusi, dan lingkungan kerja. Secara emosional, hal ini mencerminkan tingkat sikap positif dan perasaan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sementara itu, aspek fisik mengacu pada energi yang dikeluarkan pegawai selama bekerja.²⁸

Work engagement dapat disimpulkan sebagai kondisi positif di mana individu merasa terpenuhi dalam pekerjaannya, dengan fokus pada pencapaian

²⁶ Bakker, A., & Leiter, M. *A handbook of essential theory and research : work engagement*. (New York, USA : Psychology Press, 2010).

²⁷ Salanova, M. W. B. Schaufelli, A. Bakker. "A cross-national study of *work engagement* as a mediator between job resources and proactive behaviour". *International Journal of Human Resource Management*, 19(1), (2008). 116–131

²⁸ Dwitasari, Ade Indah, Ilhamuddin Ilhamuddin, and Selly Dian Widyasari. "Pengaruh perceived organizational support dan organizational-based self esteem terhadap *work engagement*." *Mediapsi* 1.1 (2016): 40-50.

tujuan serta kesuksesan organisasi, baik dari aspek kognitif, fisik, maupun afektif. Pegawai yang terlibat akan menemukan makna dalam pekerjaannya dan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan. Mereka pun cenderung berdedikasi tinggi untuk mewujudkan visi dan misi institusi, bekerja lebih keras, dan bersedia melampaui target dengan mengerahkan waktu serta energi mereka.

2. Aspek-Aspek *Work Engagement*

Menurut Bakker & Schaufeli, *work engagement* memiliki beberapa aspek diantaranya, yaitu:²⁹

a. *Vigor*

Vigor atau semangat kerja merujuk pada energi yang dicurahkan untuk menjalankan tugas dengan optimal, disertai perasaan senang dan bahagia dalam setiap pekerjaan. Hal ini juga mencakup ketulusan dalam memberikan upaya terbaik serta ketahanan mental dalam menghadapi berbagai tantangan saat bekerja.

b. *Dedication*

Dedikasi adalah kondisi di mana seorang pegawai merasa sangat terlibat dalam pekerjaannya, disertai perasaan bangga, bermakna, terinspirasi, antusias, dan termotivasi menghadapi tantangan. Selain itu, pegawai juga merasakan bahwa pekerjaannya memberikan dampak inspiratif yang signifikan, baik bagi dirinya sendiri maupun lingkungan sosialnya.

²⁹ Arnold B. Bakker & Wilmar B. Schaufeli, "Positive Organizational Behavior: Engaged Employees in Flourishing Organizations", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 29, No. 2 (2008), hlm. 147–154.

c. *Absorption*

Absorption adalah kondisi di mana seorang pegawai begitu terfokus pada pekerjaannya hingga merasa waktu berlalu dengan cepat. Dalam keadaan ini, pegawai cenderung sulit melepaskan diri dari pekerjaannya, karena sepenuhnya berkonsentrasi dan menikmati prosesnya. Selain itu, mereka juga merasakan kebahagiaan dan semangat untuk terus bekerja setiap hari.³⁰

Pegawai yang memiliki *work engagement* terdapat kriteria tersendiri yang menurut Hakanen, Bakker dan Schaufeli karakteristik tersebut, yaitu:³¹

- a. Berfokus dalam menuntaskan sebuah pekerjaan baik pekerjaan saat ini maupun pekerjaan yang akan datang
- b. Menyadari bahwa dirinya bagian dari tim serta suatu hal yang jauh lebih besar dari dirinya sendiri
- c. Memiliki kesanggupan serta tidak merasa ada tekanan dalam menciptakan sebuah lompatan dalam pekerjaan
- d. Bekerja dengan melakukan perubahan dan mendekati tantangan dengan bersikap lebih dewasa.

Schaufeli dan Bakker berpendapat bahwa pegawai yang memiliki *work engagement* tinggi secara konsisten akan mendemonstrasikan tiga perilaku umum, diantaranya:³²

³⁰ Astika, Nurlintang Fitri Listya, and Ridwan Saptoto. "Peran Resiliensi dan Iklim Organisasi terhadap *Work engagement*." *Gajah Mada Journal of Psychology (GamaJoP)* 2.1 (2016): 38-47

³¹ Sukoco, Iwan, Dian Nur Fu'adah, and Zaenal Muttaqin. "*WORK ENGAGEMENT* PEGAWAI GENERASI MILENIAL PADA PT. X BANDUNG." *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan* 5.3 (2021): 263-281.

³² Van Tuin, Lars, Wilmar B. Schaufeli, and Anja van den Broeck. "Engaging leadership: Enhancing *work engagement* through intrinsic values and need satisfaction." *Human Resource Development Quarterly* (2021), hal.33

a. *Say*

Perilaku dimana konsisten membicarakan positif tentang instansi atau perusahaan dimana dia bekerja untuk rekan kerja, calon pegawai yang potensial dan terhadap *customer* (orang yang dilayani).

b. *Stay*

Memiliki harapan untuk menjadi bagian dari bagian instansi dimana dia bekerja dibandingkan dengan kesempatan kerja di instansi lain.

c. *Strive*

Perilaku ini ditandai dengan meluangkan waktu, tenaga dan inisiatif untuk berkontribusi dalam kesuksesan suatu visi dan misi instansi.

Keterlibatan kerja memiliki hubungan dengan berbagai tantangan yang muncul dalam dunia kerja. Istilah ini dapat diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, berinteraksi dengan rekan kerja, serta menciptakan layanan yang lebih inovatif. Keterlibatan kerja akan semakin berkembang apabila terdapat hubungan yang kuat antara nilai-nilai individu dengan budaya dan tujuan institusi.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah konsep yang kompleks dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu:³³

a. *Job Demands*

Tuntutan pekerjaan (*job demands*) adalah faktor yang mencakup aspek fisik, sosial, dan organisasi dalam pekerjaan yang mengharuskan individu untuk terus berupaya, baik secara fisik maupun psikologis, guna mencapai serta mempertahankan kinerja yang diharapkan.

³³ Steven, Juda, and Unika Prihatsanti. "Hubungan antara resiliensi dengan *work engagement* pada pegawai bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta." *Empati* 6.3 (2018): 160-169.

b. *Job Resources*

Job resources adalah aspek fisik, sosial, dan organisasional dalam pekerjaan yang membantu individu mengurangi beban kerja, mencapai tujuan pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi.

c. *Personal Resources*

Salah satu faktor yang berkaitan dengan karakteristik pribadi pegawai, seperti kepribadian, sifat, usia, dan sebagainya. Faktor ini juga mengacu pada penilaian positif yang mencerminkan ketahanan individu serta kemampuannya dalam mengendalikan dan memengaruhi lingkungan sekitarnya.³⁴

Selain itu, *work engagement* dapat dipengaruhi oleh dua hal, yaitu:³⁵

a. JD-R (*Job Demand-Resources Model*)

Aspek dalam JD-R ini terdiri dari:

- 1) Lingkungan organisasi dan fisik
- 2) Gaji dan peluang untuk melanjutkan karir
- 3) Dukungan dari rekan kerja
- 4) *Performance feedback*

b. Model Psikologis Capital

- 1) Optimisme
- 2) Keyakinan diri
- 3) Impian tentang masa depan
- 4) Resiliensi

³⁴ *Ibid.*

³⁵ Andika, Rizal Hardi. pengaruh hardiness terhadap *work engagement* pada pegawai. (Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, 2021,) hal. 54

B. Tipe Kepribadian

1. Pengertian Tipe Kepribadian

Dalam bahasa Inggris, kepribadian dikenal sebagai *personality*. Istilah ini sering digunakan untuk mendeskripsikan identitas atau jati diri seseorang. Kepribadian mencakup sifat dasar yang membedakan individu satu dengan yang lain. Aspek-aspek dalam kepribadian meliputi pola pikir, perilaku, perasaan, serta aspek sadar dan tidak sadar dalam diri seseorang.³⁶

Kepribadian atau *personality* yaitu menggambarkan sebuah perilaku secara deskriptif tanpa adanya sebuah penilaian.³⁷ Aristoteles mendefinisikan karakter atau kepribadian yang baik sebagai kehidupan dengan melakukan tindakan-tindakan yang benar sehubungan dengan diri seseorang dan orang lain.³⁸ Tipe kepribadian yang dimiliki oleh pengajar berpengaruh secara kuat terhadap hasil pendidikan, motivasi siswa, perilaku sosial, pengembangan karakter dan prestasi belajar. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut terkait kompetensi kepribadian yang dimiliki oleh guru ataupun dosen.³⁹ Begitu juga dengan pegawai, tipe kepribadian berpengaruh terhadap hasil kerja.

Menurut Woodworth, kepribadian tercermin dalam setiap tindakan yang dilakukan seseorang. Kepribadian bukanlah suatu entitas yang berdiri sendiri, melainkan sebuah fenomena dan gaya hidup. Kepribadian tidak

³⁶ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang:UMM Press, 2009), 39

³⁷ Lailatul Fitriah dan Wella Ayu. Kepribadian Menurut Tokoh Tasawuf Abu Hamid Muhammad. *Jurnal Tasawuf dan psikoterapi Islam*. 2021

³⁸ Mohammad Arif, *Generasi Millenial Dalam Internalisasi Karakter Nusantara*. Kediri : IAIN Kediri. (2021). 74

³⁹ Lailatul Fitriah, dkk., Hubungan Character Strength Mahasiswa Dengan Preferensi Kepribadian Dosen Fakultas Ushuluddin Dan Dakwah Iain Kediri. *Jurnal Ilmu Psikologi*.16(1). (2025).

merujuk pada jenis aktivitas tertentu, seperti berbicara, mengingat, berpikir, atau mencintai, tetapi lebih kepada bagaimana individu mengekspresikan dirinya dalam menjalankan aktivitas-aktivitas tersebut.⁴⁰

Menurut teori Sigmund Freud, kepribadian terdiri dari tiga sistem dan setiap tindakan yang kita ambil merupakan hasil interaksi dan keseimbangan antara ketiga sistem tersebut. Tiga sistem tersebut, yaitu:⁴¹

a. Id

Sistem ini telah ada sejak manusia dilahirkan yang merupakan sumber energi psikologis yang tidak disadari dan motivasi untuk menghindari rasa sakit dan mendapatkan kesenangan.

b. Ego

Sistem ego muncul setelah sistem id. Ego merupakan wasit antara kebutuhan insting dan tuntutan sosial masyarakat. Ego tunduk kepada kenyataan hidup, mengekang hasrat id terhadap seks dan agresivitas sampai sarana yang secara sosial tepat dapat ditemukan.

c. Super ego

Superego adalah sistem terakhir yang berkembang dalam kepribadian, mewakili moralitas serta otoritas dari figur orang tua, termasuk suara hati yang memberi peringatan ketika seseorang melakukan kesalahan. Meskipun sebagian disadari, sebagian besar superego beroperasi secara tidak sadar. Sistem ini mengevaluasi aktivitas id, memberikan perasaan positif seperti kebanggaan dan kepuasan ketika seseorang mencapai keberhasilan, serta perasaan negatif seperti rasa bersalah dan malu saat

⁴⁰ Patty dkk, *Pengantar Psikologi Umum*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982.) 152

⁴¹ Carol Wade dan Carol tavris, *Psikologi*, (Jakarta Timur : PT Gelora Aksara Pratama), 194

melanggar aturan. Menurut Freud, kepribadian yang sehat harus mampu menyeimbangkan ketiga sistem yang ada dalam dirinya.

Kepribadian (personality) merupakan istilah yang merujuk pada gambaran sosial tertentu yang diperoleh individu dari lingkungan atau kelompoknya. Individu diharapkan berperilaku sesuai dengan peran sosial yang telah diterimanya. Selain itu, kepribadian juga sering dikaitkan dengan karakteristik khas yang menonjol dalam diri seseorang.

Faktor genetika dan proses pematangan berperan penting dalam perkembangan kepribadian. Proses pematangan genetik berlangsung sepanjang tahap perkembangan manusia. Masa kanak-kanak, remaja, dan awal dewasa merupakan fase pertama, di mana struktur baru mulai terbentuk dan terus bertambah. Pada usia paruh baya, terjadi proses rekonstruksi konservatif. Sementara itu, pada tahap lanjut usia, kemampuan untuk membentuk struktur baru semakin menurun, sedangkan kemunduran dalam bentuk dan fungsi justru meningkat. Setiap fase perkembangan dikendalikan oleh faktor genetik, yang memengaruhi berbagai perilaku dan pengalaman individu di bawah bimbingan proses pematangan.⁴²

Eysenck mengkategorikan tipe kepribadian menjadi dua jenis utama, yaitu *introversi* dan *ekstroversi*. Menurutnya, kedua tipe ini berada pada spektrum yang sama, dengan sebagian besar individu berada di tengah skala. Selain itu, Eysenck memperkenalkan dua dimensi tambahan, yaitu stabilitas dan ketidakstabilan (*neurotisme*). Dengan adanya klasifikasi ini, kepribadian

⁴² Dwi Ayu Asterina “Hubungan Tipe Kepribadian dengan Perilaku Asertif Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang”, (Skripsi, Fakultas Psikologi UIN Malik Ibrahim Malang 2012), hal 313

dapat dibagi menjadi empat kelompok, yaitu *introvert* stabil, *introvert* neurotik, *ekstrovert* stabil, dan *ekstrovert* neurotik.⁴³

Individu *introvert* cenderung lebih sensitif, mudah tersinggung, serta rentan merasa terluka dan gugup. Mereka sering mengalami perasaan rendah diri, mudah melamun, dan memiliki kesulitan tidur. Umumnya, mereka memiliki tingkat intelegensi yang relatif tinggi dengan kemampuan kosakata yang baik. Selain itu, mereka cenderung teguh pada pendirian (keras kepala), bekerja dengan teliti namun lambat, serta kurang fleksibel dan tidak terlalu menyukai humor, terutama yang berkaitan dengan hal-hal sensitif seperti seks.

Sebaliknya, individu *ekstrovert* cenderung memiliki tingkat intelegensi yang relatif lebih rendah dengan kosakata yang terbatas. Mereka tidak selalu konsisten dalam pendirian, biasanya bekerja lebih cepat tetapi kurang teliti, serta lebih fleksibel dan tidak terlalu kaku dalam bersikap.⁴⁴

Menurut Eysenck, ciri-ciri dari empat klasifikasi kepribadian yaitu diuraikan sebagai berikut:

a. Kepribadian *introvert* (stabil)

- 1) Tenang atau kalem
- 2) Mempunyai temperamen yang mantap
- 3) Dapat dipercaya
- 4) Terkontrol
- 5) Merasa damai
- 6) Penuh perhatian, dan

⁴³ Dwi Riyanti dan Hendro Prabowo, Psikologi Umum 2, (Jakarta: Gunadarma, 1998,) 54.

⁴⁴ Suryabrata. Psikologi Pendidikan. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2002). 34

7) Pasif.

b. Kepribadian *introvert* (neurotik)

- 1) Murung
- 2) Mudah cemas
- 3) Kaku
- 4) Bijaksana
- 5) Pesimis
- 6) Hati-hati
- 7) Sulit berpartisipasi sosial
- 8) Cenderung diam

c. Kepribadian *ekstrovert* (stabil)

- 1) Mempunyai jiwa pemimpin
- 2) Periang
- 3) Lincih
- 4) Bebas
- 5) Responsif
- 6) Aktif bicara
- 7) Mudah berpartisipasi sosial

d. Kepribadian *ekstrovert* (neurotik)

- 1) Agresif
- 2) Mudah menerima rangsangan
- 3) Menyukai perubahan
- 4) Optimis
- 5) Aktif

Menurut Eysenck, perbedaan kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* didasarkan pada variasi dalam respons, kebiasaan, serta karakteristik yang ditunjukkan individu dalam berinteraksi dengan orang lain. Tipe kepribadian ini menggambarkan kecenderungan seseorang dalam menampilkan reaksi atau perilaku tertentu.⁴⁵

2. Aspek -Aspek Tipe Kepribadian

Eysenck juga membedakan kedua kecenderungan tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* berdasarkan komponen sebagai berikut:

a. *Social activity*

Jumlah energi yang dicurahkan dan tingkat keterlibatan seseorang dalam interaksi sosial, termasuk waktu yang dihabiskan untuk bersosialisasi serta frekuensi berbicara.

b. *Social facility*

Kemampuan sosial dan interpersonal, keunggulan dalam kepemimpinan, tingkat dominasi, serta keterampilan komunikasi yang dimiliki seseorang.

c. *Impulsiveness*

Kecepatan bertindak dan kemampuan beradaptasi dalam interaksi sosial, variasi dalam menghadapi hambatan sosial, serta keterampilan mengendalikan diri.

⁴⁵ Alwisol, Psikologi Kepribadian, Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2019, hlm.269

d. *Non-introspective tendencies*

Kecenderungan dalam bertindak secara objektif serta kemampuan untuk berefleksi, melakukan introspeksi, dan mengekspresikan diri.

Kemudian tipe kepribadian *ekstrovert* dan *introvert* didefinisikan dengan masing-masing komponen berikut:⁴⁶

a. Kepribadian *ektrovert*

- 1) *Activity*, menikmati berbagai aktivitas fisik, termasuk kerja keras dan olahraga, memiliki kebiasaan bangun pagi, berpindah dengan cepat dari satu kegiatan ke kegiatan lainnya, serta menunjukkan minat yang luas terhadap berbagai bidang..
- 2) *Sociability*, yaitu memiliki kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, menikmati pesta dan hiburan, mudah bergaul, serta merasa nyaman dalam lingkungan sosial.
- 3) *Risk talking*, yaitu Menyenangi aktivitas berisiko, mencari kesenangan atau tantangan tanpa mempertimbangkan kemungkinan dampak negatif yang dapat terjadi.
- 4) *Impulsiveness*, yaitu bersikap terburu-buru dalam bertindak, kurang mempertimbangkan keputusan dengan cermat, kurang berhati-hati, mudah berubah, serta memiliki tindakan yang sulit diprediksi.
- 5) *Expresiveness*, yaitu menunjukkan emosi secara terbuka, baik itu kesedihan, kemarahan, ketakutan, cinta, maupun kebencian.

⁴⁶ *Ibid.*

Bersifat sentimental, mudah berempati, cepat berubah pendapat, serta memiliki sifat yang energik dan bebas.

- 6) *Practicality* yaitu lebih tertarik untuk menerapkan sesuatu secara langsung daripada menganalisisnya, serta cenderung kurang sabar terhadap konsep yang bersifat teoretis.
- 7) *Irresponsibility* yaitu Kurang cermat, kurang mematuhi aturan, tidak konsisten dalam menepati janji, sulit diprediksi, serta kurang memiliki tanggung jawab sosial.

b. Kepribadian *introvert*

- 1) *Inactivity*, yaitu kurang bersemangat, mudah merasa lelah, cenderung santai dalam menjalani aktivitas, lebih menyukai suasana yang tenang, dan gemar beristirahat atau bermalas-malasan.
- 2) *Unsociability*, yaitu lebih memilih memiliki sedikit teman, menikmati aktivitas sendiri seperti membaca, mengalami kesulitan dalam memulai percakapan dengan orang lain, serta cenderung menghindari interaksi sosial.
- 3) *Carefulness*, yaitu lebih memilih hal-hal yang sudah dikenal, aman, dan bebas risiko, meskipun mungkin tidak selalu memberikan kebahagiaan.
- 4) *Control*, yaitu sangat cermat dalam membuat keputusan, terstruktur dan memiliki arah yang jelas, menjalani kehidupan dengan perencanaan, mempertimbangkan dengan matang sebelum berbicara, serta melakukan pengamatan sebelum bertindak.

- 5) *Inhibition*, yaitu sangat selektif dalam mengekspresikan emosi, bersikap tenang, memiliki kendali diri yang baik, berpikir secara objektif, serta mampu mengontrol ekspresi, pikiran, dan perasaan.
- 6) *Reflectiveness*, yaitu memiliki ketertarikan terhadap gagasan, konsep abstrak, pertanyaan filosofis, diskusi, dan ilmu pengetahuan, serta bersikap reflektif dan bijaksana.
- 7) *Responsibility*, yaitu Cermat, dapat dipercaya, bertanggung jawab, memiliki sikap serius, dan cenderung perfeksionis.

Secara umum, individu dengan kepribadian *introvert* lebih berfokus pada rangsangan internal dibandingkan *ekstrovert*. Mereka cenderung lebih memperhatikan pikiran, suasana hati, serta respons yang terjadi dalam diri mereka. Hal ini membuat mereka lebih pemalu, memiliki kontrol diri yang tinggi, dan cenderung terikat pada pengalaman internal. Selain itu, individu *introvert* biasanya lebih introspektif, terlihat pendiam, kurang ekspresif dalam bersosialisasi, lebih memilih menyendiri, serta menghadapi kendala dalam menampilkan perilaku yang terbuka.

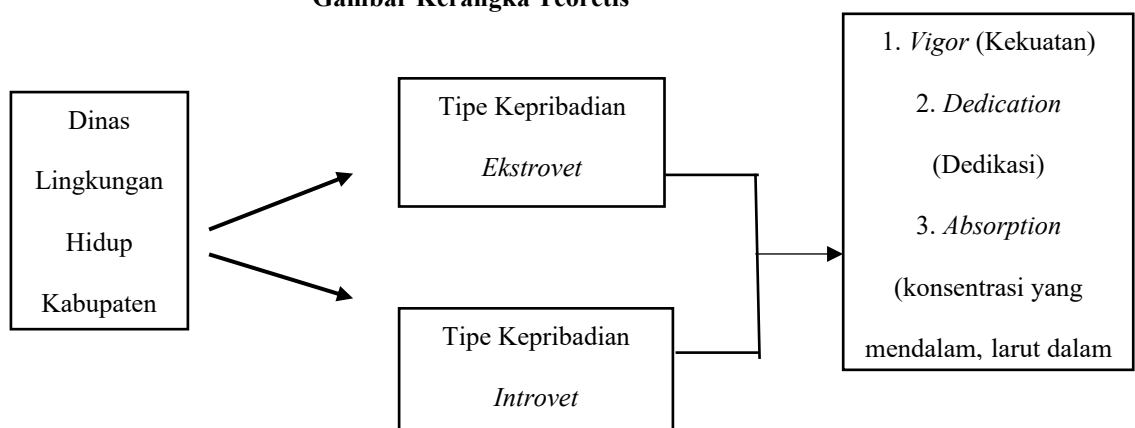
Individu dengan kepribadian *ekstrovert* menunjukkan perbedaan yang cukup mencolok. Mereka cenderung lebih energik, mudah bergaul, dan terkadang bersikap impulsif dalam bertindak. Selain itu, individu *ekstrovert* lebih berani mengambil risiko, memiliki toleransi yang lebih tinggi terhadap rasa sakit, serta lebih mudah membangun hubungan sosial. Dibandingkan dengan individu *introvert* yang lebih sensitif dan reflektif (*tender-minded*), individu *ekstrovert* lebih cenderung berada dalam kategori

tough-minded, yang menunjukkan ketegasan dan ketahanan dalam menghadapi berbagai situasi.

C. Kerangka Teoretis

Kerangka teoretis pada sebuah penelitian berguna untuk memberikan deskripsi mengenai inti permasalahan dan tujuan penelitian. Berikut kerangka teoretis yang digunakan pada penelitian ini:

Gambar 2. 1
Gambar Kerangka Teoretis



Kerangka teoretis dalam penelitian ini menjelaskan bahwa variabel *work engagement* memiliki hubungan dengan tipe kepribadian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri. Dalam konteks ini, kepribadian dikategorikan menurut model Eysenck menjadi dua tipe utama: *ekstrovert* dan *introvert*. Penelitian ini mengasumsikan bahwa adanya perbedaan tipe kepribadian memengaruhi intensitas *work engagement* pegawai, di mana secara umum dihipotesiskan terdapat korelasi antara tingkat *work engagement* dan tipe kepribadian; tipe kepribadian mempengaruhi tinggi-rendahnya *work engagement*.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut John W. Best, mengatakan bahwa hipotesis adalah sebuah asumsi atau kesimpulan yang dapat dirumuskan sementara waktu guna untuk menjabarkan suatu fakta dan kondisi yang sedang diamati untuk penelitian lebih lanjut.⁴⁷ Secara umum bahwa hipotesis dapat dikatakan sebagai pernyataan yang hanya sementara sifatnya untuk memperoleh penyelesaian masalah yang harus dibuktikan secara nyata dan bukti empiris di lapangan. Hipotesis merupakan jawaban yang masih menjadi dugaan peneliti yang keabsahannya masih harus di uji terlebih dahulu, sehingga hipotesis untuk penelitian ini yaitu;

1. Ho : Tidak terdapat perbedaan tingkat *work engagement* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kediri ditinjau dari tipe kepribadian.
2. Ha : Terdapat perbedaan tingkat *work engagement* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kediri ditinjau dari tipe kepribadian.

⁴⁷ Tajo, *Metode Penelitian Sistem 3x Baca* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019) hal 78.