

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu institusi atau perusahaan. Sumber daya manusia berperan masing masing untuk menjalankan yang menjadi misi operasional suatu institusi. Tujuan yang ingin dicapai institusi akan dilihat dari bagaimana kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia yang diberdayakan.¹ Untuk itu, institusi perlu memberikan perhatian penting untuk menunjang kinerja pegawai. Salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja pegawai yaitu *work engagement*. Tingkat *work engagement* yang tinggi terbukti berkontribusi pada peningkatan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. *Work engagement* atau keterikatan kerja didefinisikan sebagai usaha pribadi pegawai agar mampu berkomitmen dengan institusi secara emosional maupun secara intelektual.²

Work engagement didefinisikan sama dengan realisasi pikiran positif dan *support* untuk memenuhi hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan dan pengalaman dari pegawai. Sedangkan aspek dari *work engagement* meliputi *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (keterlibatan penuh).³

¹ Poernomo, U. D & Wulansari, N. A. Pengaruh Konflik Antara Pekerjaan-Keluarga Pada Kinerja Pegawai dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Pemediasi. "Management Analysis Journal". 4 (3): .(2015) 190-199.

² Lockwood, N. R. *Leveraging employee engagement for competitive advantage: HR's strategic role (SHRM Research Quarterly Report)*.(Alexandria, VA: Society for Human Resource Management. 2007)1-11

³ Schaufeli, W & Bakker, Arnold. *The Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual*. (Netherlands: Occupational Health Psychology Unit Utrecht University, 2003).

Pandangan lain mengenai *work engagement* adalah sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya. Pegawai yang terlibat (*engaged*) memahami konteks bisnis serta bekerja sama dengan rekan-rekannya untuk meningkatkan kinerja demi kemajuan institusi.⁴

Fenomena di lingkungan kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat *work engagement* yang tinggi umumnya menunjukkan semangat kerja yang konsisten, bertanggung jawab terhadap tugasnya, memiliki inisiatif, serta loyal terhadap organisasi. Pegawai juga cenderung memiliki daya tahan yang tinggi dalam menghadapi tekanan kerja dan mampu menjalin hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja. Sebaliknya, ada juga pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri cenderung menunjukkan performa kerja yang fluktuatif, kurang memiliki motivasi, sering mengalami kelelahan emosional, dan kurang menunjukkan komitmen terhadap organisasi. Pegawai juga lebih rentan mengalami stres kerja, sering absen, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya dapat menghambat pencapaian tujuan institusi.⁵

Work engagement dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya: tuntutan pekerjaan, sumber daya pekerjaan, dan sumber daya pribadi (*personal resources*). Tuntutan pekerjaan merujuk pada aspek yang memerlukan upaya fisik, psikologis, sosial, dan organisasional dari pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Jika tuntutan ini melibatkan usaha yang besar, maka dapat berdampak negatif pada keterikatan kerja. Sementara itu, sumber daya pekerjaan mencakup faktor fisik, sosial, dan

⁴ Robinson, D., Perryman, S., & Hayday. *The Drivers of Employee Engagement Report* 408. (Brington: Institute for Employment Studies, 2004)

⁵ Observasi yang dilakukan Peneliti kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri

psikologis yang membantu pegawai mencapai tujuan kerja, mengurangi tekanan pekerjaan, serta mendorong pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Selain itu, sumber daya pribadi (*personal resources*) mengacu pada evaluasi diri yang positif, yang mencerminkan ketahanan serta kemampuan individu dalam mengendalikan diri dan memberikan pengaruh positif terhadap lingkungan sekitarnya.⁶

Pegawai yang memiliki tujuan pribadi cenderung mengalami peningkatan kinerja yang disertai dengan tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Sumber daya pribadi juga mencakup aspek kognitif dan afektif dalam kepribadian, yang mencerminkan keyakinan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan. Sifat ini dapat berkembang seiring waktu, berperan dalam memotivasi individu, serta membantu mereka mencapai tujuan meskipun menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan.⁷

Temuan dari beberapa penelitian terdahulu turut mendukung pentingnya faktor-faktor tersebut dalam memengaruhi *work engagement*. Misalnya, penelitian oleh Siti Chayati dan Nurul Qomariyah menunjukkan bahwa *work engagement* memberikan kontribusi positif terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya tergolong lemah, mengindikasikan kemungkinan adanya faktor personal lain seperti kepribadian yang juga berperan.⁸

Sementara itu, penelitian oleh Asraf Nur Hasibuan secara eksplisit menyoroti perbedaan tingkat *work engagement* berdasarkan tipe kepribadian, di mana individu dengan kepribadian *ekstrovert* cenderung memiliki tingkat keterikatan kerja yang

⁶ Ayu, Diah Restu, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. "Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap *Work engagement*." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. 1. (1). 2015. 12.

⁷ Subandrio, M Galy Njoman, Khairul Bahrin. "Kinerja Pegawai: Kecerdasan Emosional dan Sikap Kerja". *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*. 22 (4). (2024). 502

⁸ Siti Cahyati, Nurul Qomariyah. "Peran *Work engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit". *Jurnal Psikologi*. (2019). 11-21

lebih tinggi dibandingkan *introvert*, menunjukkan bahwa kepribadian sebagai bagian dari sumber daya pribadi berpengaruh dalam membentuk *work engagement*.⁹ Selain itu, penelitian Supriyatno juga menemukan bahwa komponen *employee engagement* seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption* memiliki peran penting dalam mendorong perilaku positif di tempat kerja, meskipun kepribadian dalam konteks *big five* tidak secara signifikan memengaruhi OCB. Oleh karena itu, pengaruh kepribadian khususnya dalam tipologi *introvert* dan *ekstrovert* patut dikaji lebih mendalam sebagai salah satu unsur penting dalam *personal resources* yang berdampak pada keterikatan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan, kepribadian merupakan salah satu aspek yang berpengaruh terhadap keterikatan kerja (*work engagement*). Pendapat ini sejalan dengan Bakker, yang menyatakan bahwa faktor-faktor dalam sumber daya pribadi (*personal resources*) yang memengaruhi keterikatan kerja mencakup usia, jenis kelamin, serta kepribadian¹⁰. Menurut Alwisol, kepribadian merujuk pada karakteristik umum yang dimiliki seseorang, termasuk pola pikir, aktivitas, dan emosi, yang secara keseluruhan memengaruhi perilakunya.¹¹ Kepribadian mencerminkan perilaku yang ditunjukkan individu dalam lingkungan sosial serta bagaimana mereka ingin dipersepsikan oleh orang lain. Kepribadian juga berfungsi untuk menggambarkan karakteristik unik yang membedakan satu individu dari yang lain. Dalam konteks tempat kerja, kepribadian berperan dalam memengaruhi keterikatan kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Sebuah

⁹ Asraf Nur Hasibuan. *Work engagement Ditinjau dari Tipe Kepribadian pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Di Kota Binjai*. Fakultas Psikologi UMA Medan , 2022 :27.

¹⁰ Ayu, Diah Restu, M. Syamsul Maarif, and Anggraini Sukmawati. "Pengaruh Job Demands, Job Resources Dan Personal Resources Terhadap *Work engagement*." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. 1. (1). 2015. 12.

¹¹ Alwisol. 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang : UMM Press. 80

instansi terdiri dari beragam individu dengan karakter yang berbeda-beda, sehingga perbedaan ini menjadi tantangan bagi semua pihak dalam menentukan langkah yang tepat guna mendukung kelancaran tugas mereka.¹²

Eysenck menggolongkan tipe kepribadian manusia terdiri dari *introvert* dan *ekstrovert*. Eysenck berpendapat bahwa *Ekstrovert* dan *introvert* merupakan dua ujung dalam satu spektrum, di mana sebagian besar individu berada di antara keduanya. Eysenck kemudian memperkenalkan dua dimensi tambahan, yaitu stabilitas dan ketidakstabilan (*neurotisme*). Klasifikasi tersebut akan menjadi empat yaitu *instrovert* stabil dan *neurotisme* serta *ekstrovert* stabil dan *neurotisme*.¹³ Individu dengan kepribadian *introvert* cenderung lebih tertutup, kurang bersosialisasi, dan mengalami kesulitan dalam beradaptasi serta berpartisipasi dalam interaksi sosial. Namun, mereka memiliki kecenderungan untuk berpikir matang sebelum mengambil keputusan dan bersikap bijaksana. Sikap serta perilaku mereka lebih berfokus pada dunia internal dan pemikiran pribadi.¹⁴

Sementara itu, individu dengan kepribadian *ekstrovert* biasanya lebih energik, bersahabat, mudah berinteraksi dengan orang lain, serta memiliki sifat ceria. Namun, mereka juga cenderung lebih agresif dan emosinya bisa berubah dengan cepat. Sikap serta perilaku mereka lebih berorientasi pada lingkungan eksternal dibandingkan dunia internal mereka.¹⁵ Setiap individu yang memiliki kepribadian *introvert* maupun *ekstrovert* akan memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing. Kepribadian

¹² Ibid., 89

¹³ Dwi Riyanti dan Hendro Prabowo, *Psikologi Umum* 2, (Jakarta: Gunadarma, 1998,) 54.

¹⁴ Masni, H., Tara, F., & Hutabarat, Z. S. Kontribusi Pola Asuh Orang Tua Terhadap Perkembangan Kepribadian Introvert dan Ekstrovert. "Jurnal Jendela Pendidikan," 1(4), (2021), 239–249.

¹⁵ Purba, A., & Ramadhani, S. "Perbedaan Perilaku Prososial Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Ekstrovert Dan Introvert Pada Organisasi Berkah Langit Medan". *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(3), 2021(. 1372-1377.

berperan penting dalam menentukan bagaimana seseorang merespons tekanan kerja, menyelesaikan tugas, dan menjalin hubungan sosial di lingkungan kerja.¹⁶ Aspek ini belum banyak dijadikan fokus dalam penelitian keterikatan kerja, khususnya di sektor publik. Padahal, pemahaman kepribadian dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi pengelolaan pegawai yang lebih adaptif dan efektif. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menjawab kebutuhan akan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang berbasis psikologis di lingkungan pemerintahan.

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara dengan pegawai bagian sekretariat yang telah bekerja lebih dari 10 tahun. Dari observasi dan wawancara tersebut, diketahui bahwa pegawai yang memiliki kepribadian *ekstrovert* menunjukkan pola kerja yang sangat aktif dan terbuka dalam berinteraksi dengan rekan kerja. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri mampu tetap produktif dalam menyelesaikan tugas meskipun menghadapi perbedaan pendapat dengan rekan kerja. Pegawai juga memperlihatkan komitmen dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan *jobdesk* sesuai jabatan yang diemban. Namun, beban kerja yang menumpuk serta tenggat waktu yang singkat seringkali menimbulkan stres sehingga mengharuskan adanya lembur di luar jam kerja. Kondisi tersebut membuat pegawai harus mencurahkan energi, perhatian, dan fokus penuh agar pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. Meski demikian, masih terdapat sebagian pegawai yang menunjukkan keterlibatan kerja rendah, misalnya hanya melakukan absensi tanpa benar-benar berada di kantor

¹⁶ Alwisol. *Psikologi Kepribadian*. (Malang: UMM Press, 2011).

padahal tidak ada agenda dinas di luar. Dari fenomena tersebut secara tidak langsung akan mempengaruhi *work engagement* yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.¹⁷

Penelitian ini memiliki fokus mengkaji perbedaan tingkat *work engagement* berdasarkan tipe kepribadian *introvert* dan *ekstrovert* pada pegawai instansi pemerintah daerah, khususnya di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri. Sebagian besar penelitian sebelumnya mengenai *work engagement* lebih banyak dilakukan di sektor swasta atau industri, sementara studi dalam konteks instansi pemerintahan, terutama yang mengaitkannya dengan tipe kepribadian, masih sangat terbatas.¹⁸

Selain itu, penggunaan teori kepribadian Eysenck dalam penelitian ini memberikan pendekatan klasifikasi yang lebih spesifik dan terarah terhadap karakteristik individu.¹⁹ Konteks budaya kerja kekeluargaan yang melekat di DLH Kediri juga menjadi latar yang unik dan belum banyak diungkap dalam studi sebelumnya. Dengan menempatkan kepribadian sebagai variabel penting, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru dalam ranah psikologi kerja di sektor publik. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan manajerial, khususnya dalam strategi peningkatan kinerja berbasis karakteristik individu. Oleh karena itu, riset ini tidak hanya memperkaya literatur ilmiah, tetapi juga memiliki nilai praktis dalam pengembangan sumber daya manusia di pemerintahan.

¹⁷ Observasi dan wawancara yang dilakukan Peneliti kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri

¹⁸ Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (*Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press, 2010).

¹⁹ Eysenck, H. J. (*Biological dimensions of personality*. In L. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: Theory and research* (pp. 244–276). Guilford Press, 1990).

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti lebih lanjut untuk melihat gambaran pegawai di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kediri dan keterikatan dengan kepribadian pegawai, apakah ada perbedaan antara dua variabel tersebut. Sehubungan dengan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Perbedaan *Work engagement* Pada Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kediri Ditinjau Dari Tipe Kepribadian.**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis ungkapkan di atas, maka rumusan masalah yang penulis teliti adalah

1. Bagaimana tingkat *work engagement* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup?
2. Bagaimana tipe kepribadian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup?
3. Apakah ada perbedaan *work engagement* di tinjau dari tipe kepribadian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui tingkat *work engagement* pegawai di Dinas Lingkungan Hidup
2. Untuk mengetahui gambaran Tipe Kepribadian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup
3. Untuk mengetahui ada perbedaan *work engagement* ditinjau dari tipe kepribadian pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, diharapkan penelitian ini memiliki kegunaan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Peneliti mengajukan penelitian ini sebagai salah satu syarat memenuhi gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Ushuluddin dan Dakwah Universitas Islam Negeri Syekh Wasil Kediri dan berharap dengan adanya penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan dan memberikan pengetahuan yang berkaitan dengan topik *work engagement*.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dari perkuliahan yang kemudian dapat dipraktekkan ke lembaga khususnya mengenai *work engagement* yang berkaitan dengan kepribadian *introvert dan ekstrovert*.

b. Bagi akademik

Hasil ini penelitian ini diharapkan bisa menjadi pertimbangan dan tolak ukur untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi lembaga

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan masukan dan membantu semua pihak yang membutuhkan pengetahuan terkait dengan *work engagement* dan tipe kepribadian

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan penulis yaitu sebagai berikut:

1. Peran *Work engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit oleh Siti Chayati dan Nurul Qomariyah (Jurnal Psikologi Volume 12 Nomor 1, 2019), Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk menguji kontribusi *work engagement* terhadap kepuasan kerja pada pegawai pelayanan kefarmasian dengan menggunakan uji regresi sederhana. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 69 responden dengan menggunakan teknik sampling *purposive*.²⁰

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa keterikatan kerja (*work engagement*) berkontribusi terhadap kepuasan kerja dalam pelayanan kefarmasian di rumah sakit. Meskipun hubungan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja tergolong lemah, terdapat faktor lain di luar penelitian yang turut memengaruhi. Secara keseluruhan, kontribusi keterikatan kerja terhadap kepuasan kerja berada dalam kategori tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi keterikatan kerja seseorang, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pegawai di bidang pelayanan kefarmasian rumah sakit. Persamaan dari penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Chayati dan Nurul Qomariyah dengan penelitian ini adalah pada topik pembahasan *work engagement* dengan metode penelitian kuantitatif. Perbedaannya adalah pada objek penelitian, dimana penelitian ini Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri sedangkan pada penelitian Siti Chayati dan Nurul Qomariyah di rumah sakit.

²⁰ Siti Cahyati, Nurul Qomariyah. "Peran *Work engagement* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pelayanan Kefarmasian di Rumah Sakit". *Jurnal Psikologi*. (2019). 11-21

2. *Work engagement* Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai oleh Asraf Nur Hasibuan (Artikel, Universitas Medan Area, 2022), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan *work engagement* ditinjau dari tipe kepribadian pada personil Satuan Polisi Pamong Praja kota Binjai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif komperatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Jumlah sampel penelitian sebanyak 75 orang.²¹

Hasil penelitian tersebut yaitu terdapat perbedaan *work engagement* ditinjau dari tipe kepribadian *ekstrovert* dan tipe kepribadian *introvert*. Asumsi semakin *ekstrovert* seorang individu maka semakin tinggi *work engagement* yang dimiliki. Dan sebaliknya, semakin *introvert* seorang individu maka semakin rendah juga *work engagement* yang dimiliki.

Persamaan dengan penelitian Asraf dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu bahwa dalam penelitian keduanya menggunakan topik *work engagement* dan tipe kepribadian. Namun, perbedaannya terletak pada spesifikasi topik tipe kepribadian yang dibahas yaitu dalam penelitian Asraf membahas kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*, sedangkan dalam penelitian yang akan dilakukan lebih spesifik tentang kepribadian *introvert*.

3. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sawasta di Surakarta oleh Supriyatno (Journal of Bussiness and Banking Volume 11 Nomor 1, 2021), Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* dan variabel *big five personality*

²¹ Asraf Nur Hasibuan. *Work engagement Ditinjau Dari Tipe Kepribadian Pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Binjai*. (Universitas Medan Area: 2022).

terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif, dengan menggunakan SPSS 23.0. untuk menganalisis data. Data didapat dengan menyebarkan daftar pertanyaan kepada 36 tenaga pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta Kota Surakarta, dengan tehnik pengambilan sampel Purposive Sampling.²²

Hasil penelitian pada penelitian tersebut yaitu *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, sedangkan *big five personality* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tenaga pengajar yang memiliki *vigor* (memiliki energi yang tinggi, ketangguhan mental, memberikan usaha terbaik dan bertahan menghadapi kesulitan), *dedication* (rasa antusias tinggi, memberikan inspirasi, merasa bangga dan menyukai tantangan), dan *absorption* (memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaan dan terlibat disuatu pekerjaan), akan memberikan dampak positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Untuk dapat berinteraksi dengan lebih baik lagi dan meningkatkan gairah dalam bekerja, maka perlu suatu kebijakan berkaitan dengan pengembangan kepribadian tenaga pengajar yang akan dapat berdampak pada peningkatan pencapaian organisasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Supriyatno adalah keduanya membahas topik kepribadian. Namun, perbedaannya, penelitian Supriyatno membahas 5 jenis kepribadian secara keseluruhan sedangkan penelitian ini terfokus membahas kepribadian *introvert*.

²² Supriyatno. Pengaruh *Employee Engagement* dan *Big Five Personality* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Swasta di Surakarta. *Journal of Bussiness and Banking* . 11 (1),(2021).

F. Definisi Operasional

Sebuah konsep harus bisa dioperasionalkan agar dapat diukur yang melalui sebuah proses yang disebut definisi operasional. Hasil dari definisi operasional berupa konstruk dan variable beserta indikator-indikator pengukurannya. Riset tergantung pada pengamatan dan pengamatan tidak tanpa adanya batasan yang jelas mengenai apa yang diamati. Batasan ini adalah hasil dari mengoperasionalkan konsep yang memungkinkan riset mengukur variabel yang relevan dan berlaku bagi semua jenis variabel.²³

1. Variabel (X) Tipe Kepribadian

Eysenck berpendapat dasar umum sifat-sifat kepribadian berasal dari keturunan, dalam bentuk tipe dan trait. Namun dia juga berpendapat bahwa semua tingkahlaku dipelajari dari lingkungan. Menurutnya kepribadian adalah keseluruhan pola tingkahlaku actual maupun potensial dari organisme, sebagaimana ditentukan oleh keturunan dari lingkungan. Pola tingkahlaku itu berasal dan dikembangkan melalui interaksi fungsional dari empat sektor utama yang mengorganisir tingkahlaku, sektor kongnitif (*intelligence*), sektor konatif (*character*), sektor afektif (*temperament*) dan sektor somatic (*constitution*).²⁴

2. Variabel (Y) *Work Engagement*

Work engagement diartikan pikiran positif dan memotivasi yang dimiliki oleh seorang individu menjadi lebih semangat.²⁵ Keterlibatan kerja, atau yang dikenal sebagai *work engagement*, mencerminkan sejauh mana seorang pegawai

²³ Rachmat Kriyantono, *Teknik Praktis Riset Komunikasi Disertai Contoh Praktis Riset Media, Public Relation, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*, 1 ed. (Jakarta: Kencana, 2014), 26.

²⁴ Alwisol, *Psikologi Kepribadian*, (Malang: Universitas Muhamadiyah Malang, 2019), hlm. 269

²⁵ 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

mengendalikan perannya di tempat kerja. Hal ini menentukan batasan pekerjaannya serta memungkinkan mereka untuk bekerja dan mengekspresikan diri secara fisik, kognitif, dan emosional.