THE INFLUENCE OF PERSONALITY DIMENSIONS MEASUREMENT IN DEVELOPING WORK ENGAGEMENT MEASUREMENT MODELS WITH MECHANICAL JOB ENBEDDEDNESS GENERAL REPAIR AND BODY REPAIR AT HONDA SEMARANG CENTER

Septi Budi Waluyo [1]), Aziz Fathoni, S.E., M.M. [2]), Maria Magdalena Minarsih, S.E, M.M [3])
[1]) Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2]) [3]) Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Big Five Personality* yang terdiri dari faktor *Openess, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness*, dan *Neuroticism* terhadap *Job Embeddedness*, dan implikasinya terhadap *Work Engagement* Mekanik General Repair dan Body Repair di Honda Semarang Center Semarang tahun 2018, dengan subjek penelitian sejumlah 70 orang. Analisis regresi linier dua tahap digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini, dengan menggunakan SPSS versi 22. Hasil uji regresi tahap satu menunjukan bahwa empat faktor *Big Five Personality* yaitu *Openess* dengan *t* hitung sebesar 5,705 dengan sig. 0,000, *Conscientiousness* dengan *t* hitung sebesar 562 dengan sig. 0,006, *Extraversion* dengan *t* hitung sebesar 656 dengan sig. 0,014 dan *Agreeableness* dengan *t* hitung sebesar 842 dengan sig. 0,003. Dengan demikian keempat faktor tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness*. Sedangkan faktor *Neuroticism* tidak berpengaruh terhadap *Job Embeddedness.* Pada uji regresi tahap dua, hasil yang didapat nilai *t* hitung sebesar 4,861 dengan sig. 0.000. Secara keseluruhan *Big Five Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Embeddedness* dan berimplikasi pada *Work Engagement* Mekanik General Repair dan Body Repair di Honda Semarang Center Semarang.

Kata kunci: ***Big Five Personality, Job Embeddedness, Work Engagement***

ABSTRACTION

This study aims to analyze the effect of *Big Five Personality* consisting of *Openess, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness* and *Neuroticism* factors on *Job Embeddedness*, and its implications for *Work Engagement* Mechanics General Repair and Body Repair at the Honda Semarang Center Semarang in 2018, with a number of research subjects 70 people. Two-stage linear regression analysis was used to analyze the data in this study, using SPSS version 22. The results of the first stage regression test showed that the*Big Five Personality* factors, namely *Openess* with *t* count of 5.705 with sig. 0,000, *Conscientiousness* with *t* count equal to 562 with sig. 0,006, *Extraversion* with *t* count equal to 656 with sig. 0.014 and *Agreeableness* with *t* count equal to 842 with sig. 0.003. Thus the four factors have a positive and significant effect on *Job Embeddedness.* While *Neuroticism* factors have no effect on *Job Embeddedness*. In the second stage of the regression test, the results obtained by the value of *t* count is 4.861 with sig. 0,000. Overall, the *Big Five Personality* has a positive and significant effect on *Job Embeddedness* and has implications for the *Work Engagement* Mechanics General Repair and Body Repair at the Honda Semarang Center Semarang.

Keywords: Big Five Personality, Job Embeddedness, Work Engagement

PENDAHULUAN

Persaingan diantara produsen otomotif terjadi sedemikian ketat dalam menciptakan produk yang dapat mempengaruhi keputusan konsumen dalam melakukan pembelian. Angka produksi otomotif menjadi cerminan potensi pasar ekspor dan impor suku cadang, aksesoris dan perlengkapan mobil. Menjamurnya usaha bengkel perbaikan mobil diluar bengkel resmi pun menjamur dengan model penggunaan *spare part non Geunine*. Persaingan yang ketat pada industri otomotif membuat perusahaan – perusahaan mobil memunculkan produk baru dan aksesories turunannya.

Peluang yang ada di pasar saat ini, bahwa kebutuhan akan mobil terus meningkat, maka hal ini memacu salah satu produsen Besar Honda secara terus menerus melakukan perbaikan atau memunculkan produk baru dengan tampilan yang terus inovatif. Tampilan ini bisa dilihat baik dari segi interior maupun eksterior serta mesin yang dipakai pada mobil tersebut. Dalam mempertahankan kualitas yang baik dari pesaing lainnya, pada kenyataannya perkembangan perusahaan otomotif beserta dealer resmi yang mendukung dapat menimbulkan persaingan antar perusahaan. Berarti perusahaan dengan daya saing tinggi akan mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sedangkan, perusahaan yang lemah harus mencari solusi agar dapat tetap mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan mengantisipasi berbagai perubahan atau dinamika lingkungan bisnis.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan dikarenakan keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya fisik. SDM adalah aset yang sangat berharga bagi suatu negara maupun bagi perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia sangat berperan dan sebagai syarat utama untuk
memenangkan persaingan.

Bisnis jasa sangat berperan dalam kehidupan modern. Perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan akan selalu memberikan kualitas produk dan jasa (pelayanan) semaksimal mungkin. Sebagai main dealer resmi Honda, Honda Semarang Center Semarang dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan sempurna demi kemajuan dan keberlangsungan hidupnya.

Honda Semarang Center Semarang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang professional, cekatan, cerdas, dan berpandangan ke depan. Perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan pada saat tertentu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong dalam control kepribadiannya. Sedangkan, seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang akan dikerjakan diluar bersama anggota kelompoknya.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan faktor paling dominan bagi perusahaan dikarenakan keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh daya saing manusianya, bukan ditentukan lagi oleh sumber daya fisik. SDM adalah aset yang sangat berharga bagi suatu negara maupun bagi perusahaan atau organisasi. Sumber Daya Manusia sangat berperan dan sebagai syarat utama untuk
memenangkan persaingan.

Bisnis jasa sangat berperan dalam kehidupan modern. Perusahaan yang berorientasi kepada pelanggan akan selalu memberikan kualitas produk dan jasa (pelayanan) semaksimal mungkin. Sebagai main dealer resmi Honda, Honda Semarang Center Semarang dituntut agar dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan sempurna demi kemajuan dan keberlangsungan hidupnya.

Honda Semarang Center Semarang dituntut untuk lebih memperhatikan aspek sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat tercipta karyawan yang professional, cekatan, cerdas, dan berpandangan ke depan. Perusahaan tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja atau karyawan sekalipun perusahaan tersebut mempunyai sarana dan prasarana yang lengkap dan canggih.

Kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan pada saat tertentu. Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh cara pandang seseorang terhadap sesuatu peristiwa apakah dia dapat atau tidak dapat mengendalikan peristiwa yang terjadi pada dirinya. Seseorang yang menyakini bahwa semua peristiwa yang terjadi adalah dibawah kontrol dirinya sendiri tergolong

dalam control kepribadiannya. Sedangkan, seseorang yang mempercayai bahwa faktor luar atau lingkungan yang mempunyai pengaruh kontrol terhadap apa yang akan dikerjakan diluar bersama anggota kelompoknya.

Menurut Costa dan Mc Crae dalam Feist (2010) *Big Five Model* atau Model Lima Besar mengungkapkan variasi yang signifikan dalam kepribadian manusia. Terdapat beberapa faktor yaitu seperti *extraversion* (ekstraversi), *agreeableness* (mudah bersepakat), *conscientiousness (*sifat berhati-hati) , *Neuroticism* (penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi) , *openess to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru).

Model extraversion (ekstraversi) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat mendeskripsikan seseorang yang suka bergaul, suka berteman, dan tegas. Model agreeableness (mudah bersepakat) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat mendeskripsikan seseorang yang bersifat baik, kooperatif, dan penuh kepercayaan. Model *conscientiouness* (sifat berhati-hati) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat mendeskripsikan seseorang yang bertanggung jawab, bisa dipercaya, gigih, dan teratur.Model *Neuroticism*, merupakan penyesuaian diri dengan ketidakstabilan emosi. Faktor ini mengenal individu yang mudah tertekan secara psikologis, ide-ide yang tidak realistis, dan respon yang mal adaptif. Model *openness to experience* (terbuka terhadap hal-hal baru) adalah individu yang berdimensi kepribadian yang dapat menggolongkan seseorang berdasarkan lingkup minat dan ketertarikannya terhadap hal-hal baru.

Kepribadian merupakan bagian dari karakteristik umum yang ditampilkan individu dalam perilakunya, baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan sehari- hari yang lahir sebagai hasil interaksi antara faktor genetik dan pengaruh lingkungan. Aspek kepribadian menjadi sangat penting dalam membentuk sebuah perilaku setiap individu. Hal ini juga yang akan membantu perusahaan untuk melihat kinerja dari kepribadian seseorang. Teori perilaku organisasi maupun hasil-hasil penelitian telah membuktikan bahwa *big five personality* secara signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebelumnya yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti tentang aspek dan sikap penilaian bagi Mekanik dan team Service Honda Semarang Center tersimpulkan bahwa masalah yang menjadi vital saat ini merupakan bagian menyeluruh dari model penanganan sumber daya manusia di level dari atas hingga paling bawah team Service baik General Repair maupun Body Repair Honda Semarang Center Setiabudi Semarang

Dapat diperhatikan bahwa dimensi kepribadian seperti *extraversion* , *agreeablenes*, *conscientiouness*, *Neuroticism*, dan *openess to experience* berperan disini. *Big five personality* dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat dari indikator masing-masing yaitu bahwa individu yang berada pada skor tinggi di *big five personality* model akan berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun begitu juga sebaliknya bahwa *bigfive personality* model juga dapat memberikan pengaruh negatif ketika seorang individu berada pada skor bawah.

Pada akhirnya *Big Five personality*, *Job Embededdnes* serta *work Engagement* akan berkorelasi dengan kinerja. Dimana kinerja adalah adalah hasil perwujudan atau penampilan kerja secara nyata yang dicapai oleh individu dalam mengerjakan berbagai tugas dan tanggungjawab yang diberikan sesuai dengan orientasi yang ditetapkan oleh suatu perusahaan. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai suatu tolak ukur dan instrumen keberhasilan bagi individu agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. *Big five personality* adalah variabel yang pasti terdapat pada diri masing-masing individu yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang.

Sebagai *main dealer* resmi Honda , Honda Semarang Center (HSC) dituntut untuk memberikan pelayanan servis mobil yang baik. Honda Semarang Center perlu memperhatikan kepuasan dan keluhan para pelanggan di setiap bulannya. Adanya kualitas jasa yang baik maka kebutuhan akan terpenuhi sehingga pelanggan dapat merasakan kepuasan dan akhirnya mendatangkan kesetiaan pelanggan, karena pelanggan yang loyal penting bagi perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan.

Karyawan Honda Semarang Center yang tidak mempunyai karakter kuat dalam personalitinya akan memberikan *feedback* yang kurang optimal dari pekerjaan yang mereka lakukan serta berpengaruh pada *Job Embeddedness* seperti ini lebih mudah merasa terancam dan menyerah ketika mengahadapi suatu

masalah yang terjadi pada *customer* / pelanggan. Karyawan semacam ini akan memandang masalah-masalah yang sulit sebagai ancaman bagi dirinya. Bila mengalami kegagalan dalam menyelesaikan persoalan, maka karyawan tersebut cenderung tidak survive dan akhirnya akan mengalami kegagalan yang membuatnya ingin lari dari persoalan. Hal ini tentunya akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja dan juga dapat menurunkan kinerja karyawan serta keterikatan dengan pekerjaan pasti menurun

Pelanggan yang merasa kurang puas dan tidak puas tentunya memiliki alasan yang kuat ketika mengisi Komplain yang ada pada perusahaan. Perlu diperhatikan oleh perusahaan jasa pelayanan seperti Honda Semarang Center , bahwa kinerja karyawan dapat dilihat dari kemampuan dan keberhasilan dalam menciptakan pelayanan yang dapat memuaskan para pelanggan.

Kondisi *Job Embeddedness* yakni keterikatan karyawan Honda Semarang Center bagian service cenderung melemah. Kondisi ini dikarenakan beberapa faktor diantaranya dari dalam individu sendiri maupun dari pengaruh luar. Berkurangnya minat atau keterikatan antara karyawan dengan *jobdisk* nya berpengaruh pada feedback yang kurang optimal. Merasa terancam dari hasil pekerjaan yang tidak sempurna maupun hilangnya mindset untuk berusaha mengoptimalkan hasil pekerjaan menjadi salah satu kurangnya kecintaan terhadap pekerjaannya.

Kondisi seperti ini yang dikhawatirkan berdampak buruk terhadap kelangsungan hidup organisasi. Hubungan yang signifikan dan searah antara *Job Embeddedness* dengan *Work Engagement* membuktikan keberhasilan pekerjaan didalam organisasi. Berkurangnya *Job Embeddednes* karyawan akan sangat berpengaruh terhadap *Work Engagement*

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Openess* terhadap *Job Embeddedness* pada mekanik *general repair dan body repair*di Honda Semarang Center Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh *Conscientoiusness* terhadap *Job Embeddedness* pada mekanik*general repair dan body repair* di Honda Semarang Center Semarang?
3. Bagaimana pengaruh Extraversion terhadap *Job Embeddedness* pada mekanik*general repair dan body repair* di Honda Semarang Center Semarang?
4. Bagaimana pengaruh *Agreeableness* terhadap *Job Embeddedness* pada mekanik general repair dan body repair di Honda Semarang Center?
5. Bagaimana pengaruh *Neuroticism* terhadap *Job Embeddedness* pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?
6. Bagaimana pengaruh *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness* dan *Neuroticism terhadap Job Embeddedne*ss pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?
7. Bagaimana pengaruh *Job Embeddedness* terhadap Work Engagement pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?
8. Bagaimana pengaruh *Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism* dan *Job Embeddedness* terhadap *Work Engagement* pada mekanik*general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh Openness terhadap Job Embeddedness pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center Semarang ?
2. Mengetahui pengaruh Conscientiousness terhadap Job Embeddedness pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center Semarang?
3. Mengetahui pengaruh Extraversion terhadap Job Embeddedness pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center Semarang?
4. Mengetahui pengaruh Agreeableness terhadap Job Embeddedness pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?
5. Mengetahui pengaruh Neuroticism terhadap Job Embeddedness pada mekanik *general*

repair dan body repair di Honda Semarang Center?

6. Mengetahui pengaruh Job Embeddedness terhadap Work Engagement pada mekanik *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?
7. Mengetahui pengaruh Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism dan Job Embeddedness terhadap Work Engagement pada mekanik*general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?
8. Mengetahui pengaruh Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism dan Job Embeddedness terhadap Work Engagement pada *general repair dan body repair* di Honda Semarang Center?

TELAAH PUSTAKA

Big Five Personality

Teori kepribadian yang berkembang saat ini adalah teori kepribadian yang lebih detil yang disebut dengan *Big Five Personality*. Model *Big Five Personality* atau Model Lima Besar Kepribadian dibangun dengan pendekatan yang lebih sederhana. Walaupun teori *Big Five Personality* terlihat begitu kompleks dibanding dengan teori lain sebelumnya, beberapa pendekatan yang dilakukan dalam penelitian-penelitian lebih sederhana. Prosedur yang dipergunakan oleh para peneliti, yaitu mencoba menemukan unsur mendasar dari kepribadian dengan menganalisis kata-kata dalam penyusunan aitem skala yang dipergunakan oleh subjek peneliti.

Big Five Personality memiliki reliabilitas dan validitas yang relatif stabil, hingga seseorang menginjak dewasa (Pervin, Cervone, & Oliver, 2012). Pendekatan teori kepribadian sering dipergunakan dalam rangka mencari solusi mengenai kesulitan-kesulitan yang bersifat personal. Contohnya adalah penelitian Freud tentang introspeksi diri, penelitian Jung tentang kemampuan melakukan visi dan ketertarikan terhadap pengalaman, Rogers meneliti dengan pendekatan optimistik untuk menghadapi tantangan ke depan dan Erikson menemukan tentang identitas unik pada diri (Monte & Robert, 2003). Model perbedaan individu akan mudah ditunjukkan dengan beberapa level yang disebut dengan “Lima Besar” dimensi. Goldberg (Pervin, 2000) menyatakan penemuan penelitiannya mengenai dimensi bahwa “Besar” artinya ada beberapa sub-sub faktor yang lebih spesifik pada sifat seseorang. “Lima Besar” hampir tidak dapat dijangkau dan abstrak dalam hierarki kepribadian. Eysenck menyebut dengan “Faktor-faktor super”.

Meskipun berbeda dalam terminologi untuk “Lima Besar“, faktor yang dimaksud, antara lain *Neuroticism* (N) atau *Neuroticism, Extraversion* (E) atau *Ekstraversi, Opennes to experience* (O) atau Keterbukaan atas pengalaman, *Agreeableness* (A) atau Kesepakatan, dan *Conscientiousness* (C) atau Ketelitian. John (1990) membuat singkatan atas kelima Faktor Kepribadian tersebut dengan OCEAN, Sedangkan Digman dan Hogan (1996) menyebutkan dengan istilah Neuroticism (N) mencakup perasaan-perasaan negatif, cemas, sedih, mudah tersentuh, nervous. Faktor Keterbukaan atas pengalaman (O) meliputi keterbukaan, kedalaman dan mental individual yang kompleks dan pengalaman hidup. Ekstraversi (E) dan faktor Kesepakatan (A) termasuk interpersonal bahwa seseorang dapat bekerjasama dan bergaul dengan orang lain. Terakhir adalah yang disebut dengan faktor Ketelitian (C), menyangkut tugas dan capaian serta kontrol yang merupakan persyaratan sosial.

Lima Faktor Kepribadian ini didesain untuk melihat karakter kepribadian seseorang yang paling penting dalam hidupnya. Hipotesis leksikal yang paling mendasar adalah bahwa perbedaan individu dalam transaksi manusia akan dikode sebagai terminologi tunggal atau semua dari bahasa di dunia (Goldberg, 1990). Variasi dari perbedaan individu lebih pada suatu gabungan dari facet-facet tersebut. Goldberg (Pervin, 2000) mengilustrasikan arti dari faktor-faktor tersebut. Kepekaan emosi yang merupakan bagian dari Neuroticism (N) dengan sisi lain dari perasaan negatif termasuk kecemasan, sedih, mudah tersinggung, dan gugup. Faktor Keterbukaan atas pengalaman (O) digambarkan dengan keluasan, kedalaman dan kompleksitas dari mental individu dalam pengalaman hidup. Faktor Ekstraversi (E) dan faktor Kesepakatan (A), kedua sifat tersebut lebih bersifat interpersonal, yang berarti perbuatan seseorang dalam kaitannya dengan orang lain. Faktor ketelitian (C) telah dijelaskan di awal, lebih berkaitan dengan tugas dan perilaku sebagai tujuan akhir dan pengendalian diri sebagai faktor sosial.

Job Embeddedness

Mitchel et.al (2001) dalam Wijayanto (2004) mengungkapkan bahwa konsep *jobembeddedness* menggambarkan bagaimana seorang karyawan terikat dengan pekerjaan serta organisasi di mana dia bekerja karena akumulasi pengaruh aspek-aspek yang berasal dari dalam pekerjaan (*on-the-job*) maupun dari luar pekerjaan (*off-the-job*).Aspek-aspek pekerjaan dan nonpekerjaan ini tercermin dalam

(1) *Fit*, kecocokan antara individu dengan organisasi (*fit to organization*) maupun dengan komunitas di mana dia berada (*fit to community*),
(2) *Link,* hubungan formal dan informal antara individu dengan organisasi serta dengan individu lain di dalam organisasi (*link to rganization*) maupun dengan komunitas di mana dia tinggal (*link to community*), serta
(3) *Sacrafice,* persepsimanfaat psikologis maupun material yang diperoleh dengan menjadi bagian dari organisasi dan komunitas yang sulit untuk dikorbankan oleh individu karyawan(*organizational related sacrifice* dan *community related sacrifice*).

Makin kuat jalinan hubungan dan kecocokan antara individu karyawan dengan lingkungan di dalam organisasi maupun dengan komunitas di luar organisasi, serta semakin besar pengorbanan yang harus dilakukan jika meninggalkan organisasi maupun komunitas di sekitarnya, maka semakin kuat pula individu tersebut mempersepsikan dirinya terikat dengan organisasi maupun dengan pekerjaannya.

Ikatan antara karyawan dengan pekerjaan dan organisasinya ini selanjutnya mampu memengaruhi perilaku-perilaku individu tersebut. Individu yang merasa ada ikatan yang kuat (*embedded*) antara dirinya dengan pekerjaan dan organisasinya cenderung memiliki perilaku yang positif dalam pencapaian tujuan organisasi dibandingkan individu yang kurang merasa ada ikatan antara dirinya dengan organisasi.

Work Engagement

Pembahasan terkait konsep keterlibatan kerja kian menarik para peneliti atau praktisi dalam upayanya mengembangkan aspek-aspek yang berperan penting dalam dunia industri ataupun organisasi. Namun sampai saat ini, belum ada definisi tunggal dan berlaku umum untuk konsep ini. Hal tersebut terbukti jika melihat pengembangannya yang kerap tumpang tindih dengan konsep lain yang sama berperan dalam pembahasan Sumber Daya Manusia atau karyawan (Markos, & Stridevi, 2010,).

Keterlibatan kerja merupakan sebuah konsep yang berawal dari pembahasan tentang *burnout.* Hal tersebut terjadi karena pada umumnya hal negatif menjadi lebih menarik untuk dibahas daripada hal positif (Diener, dkk., dalam Vanaam, 2009). Keadaaan tersebut bukan lagi menjadi hal yang tabu, dimana keadaan masyarakat dewasa ini memang demikian adanya. Oleh karenanya, munculnya psikologi positif menjadi langkah awal para ahli dan praktisi untuk lebih menekankan dan mengembangkan aspek-aspek positif daripada hanya berfokus pada konsep negatif.

Luthans (dalam Vanaam, 2009) menggarisbawahi pentingnya psikologi positif dalam ruang lingkup dunia kerja atau lebih khusus, *Positive Organizational Behavior* (POB). *Positive Organizational Behavior* (POB) dalam artian studi dan penerapan kekuatan sumber daya yang berorientasi positif pada pelaku kerjanya atau karyawan dan kapasitas psikologis yang dapat diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif dalam rangka perbaikan kinerja. Salah satunya adalah konsep keterlibatan kerja sendiri.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan penelitian kuantitatif digabung dengan pendekatan kualitative. Penelitian survei bersifat mengumpulkan informasi tentang variabel dari sekelompok objek atau populasi (Noor, 2011). Selanjutnya berdasarkan jenis dari sifat permasalahan, penelitian ini menggunakan metode studi deskriptif, seperti dikemukakan Nurul Zuriah (2006) penelitian deskriptif dapat digunakan untuk memberikan gambaran secara sistematis dan cermat fakta-fakta aktual dan sifat-sifat populasi tertentu.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan kumpulan dari keseluruhan karakteristik yang akan diteliti. Secara lebih spesifik, populasi tidak lain adalah obyek psikologis yang dibatasi kriteria tertentu baik yang bersifat terhingga ataupun tidak (Sedarmayanti., & Hidayat, 2002). Oleh karenanya, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan General

Repair dan Body Repair di Honda Semarang Center Semarang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel Quota. Dimana teknik ini dilakukan dengan menetapkan terlebih dulu jumlah subyek yang akan diteliti tanpa memperhatikan siapapun asalkan subyek tersebut sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya (Winarsunu, 2009). Populasi pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Bengkel Mobil Honda Semarang Center yakni bagian General Repair dan Body Repair Honda Semarang Center berjumlah 70 orang. Menurut Arikunto (2006), jika jumlah populasi besar (> 100) maka peneliti dapat menentukan besarnya sampel minimal dengan kisaran antara 10-25% dari jumlah total populasi. Pada penelitian ini jumlah populasi kurang dari 100 oleh karena itu teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, dimana peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel (Arikunto, 2006). Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 70 orang.

Jenis Data

Penelitian ini merupakan kuantitatif dengan jenis data berupa data primer. Data primer adalah data yang diusahakan sendiri oleh peneliti (Arikunto, 2006). Pada Penelitian ini sumber data primer yang diambil adalah data jumlah karyawan, data jenis pendidikan dan struktur demografi karyawan.

Sumber Data

Sumber data adalah subjek darimana data dapat diperoleh. Apabila peneliti menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data berasal dari responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Apabila peneliti menggunakan teknik observasi, maka sumber datanya dapat berupa benda, atau proses sesuatu. Dalam penelitian ini memperoleh data berasal dari responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan dilakukan oleh peneliti adalah memberikan kuesioner kepada responden yang akan dijadikan sampel, setelah kuesioner dibagi maka lebih kurang satu minggu kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan untuk selanjutnya dilakukan analisis data. Kuesioner dianggap terlambat apabila melebihi batas waktu toleransi yaitu 2 - 3 hari dari waktu yang direncanakan.

Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan–pertanyaan untuk memperoleh data karakteristik atau demografi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Pernyataan-pernyataan dalam angket tertutup dibuat dengan menggunakan skala likert 1-5 yaitu gradasi jawaban dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Variabel penelitian didapatkan dari penjumlahan skor-skor jawaban responden yang terdiri dari beberapa item pertanyaan untuk mendapatkan data yang bersifat interval

Teknik Pengumpulan Data

Metode Observasi

Metode observasi merupakan metode untuk mengamati dan mencatat fenomena-fenomena yang diselidiki dan bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang dipelajari. (Rahayu, 2014). Metode ini digunakan peneliti untuk keperluan asesmen.

Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan pencarian terhadap hal-hal yang berupa buku, transkrip, majalah, surat kabar, catatan, notulen rapat, agenda, dan sebagainya. (Arikunto, 2006). Peneliti menggunakan teknik ini untuk mencari data jumlah karyawan Honda Semarang Centre Setiabudi Semarang yang bekerja di masing-masing unit.

Skala Psikologi

Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan skala psikologi. Skala psikologi merupakan unstrum en pengukuran untuk mengidentifikasi konstrak psikologis. Skala psikologi digunakan peneliti untuk mengetahui korelasi variable dependent dan variable independent

HASIL DAN PEMBAHASAN

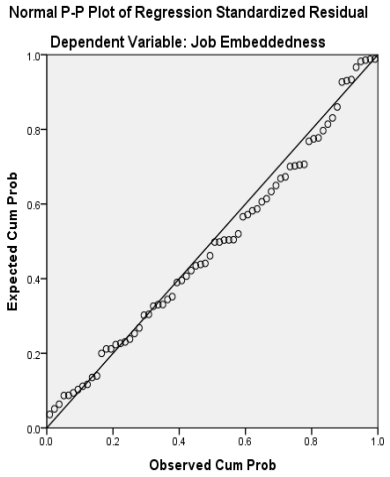
Tabel Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
(X1)	0,765	Reliabel
(X2)	0.778	Reliabel
(X3)	0,703	Reliabel
(X4)	0,808	Reliabel
(X5)	0.839	Reliabel
(Y1)	0.897	Reliabel
(Y2)	0.862	Reliabel

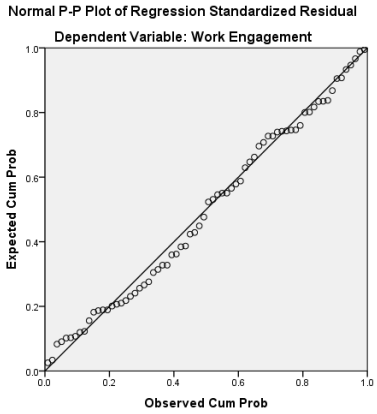
Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha (α)* dari ketujuh variabel yang diteliti berada diatas 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi tingkat reliabilitas yang dipersyaratkan.

Grafik uji normalitas regresi I



Grafik uji normalitas regresi II



Berdasarkan grafik scatter plot, terlihat titik-titiknya mengikuti garis diagonal, jadi dapat dikatakan data berdistribusi normal. Pengamatan secara statistik tersaji pada tabel berikut.

Tabel Uji Multikolinearitas Persamaan I

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Openness	.670	1.493
Conscientiousness	.700	1.428
Extraversion	.668	1.496
Agreeableness	.772	1.296
Neuroticism	.830	1.206

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Dari hasil perhitungan, pada persamaan I diperoleh nilai Tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Nilai Tolerance berkisar antara 0,668 sampai dengan 0,830 dan nilai VIF berkisar antara 1,206 sampai dengan 1,496. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi persamaan I tidak mengandung multikolinearitas.

Tabel Uji Multikolinearitas Persamaan II

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Openness	.444	2.252
Conscientiousness	.697	1.435
Extraversion	.664	1.507
Agreeableness	.763	1.310
Neuroticism	.792	1.263
Job Embeddedness	.584	1.714

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Pada persamaan II diperoleh nilai Tolerance diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10. Nilai Tolerance berkisar antara 0,444 sampai dengan 0,792 dan nilai VIF berkisar antara 1,263 sampai dengan 2,252. Jadi dapat disimpulkan pada model regresi persamaan I tidak mengandung multikolinearitas

Tabel Uji Autokorelasi Persamaan I

Change Statistics		Durbin-Watson
df2	Sig. F Change	
64[a]	.000	1.097

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Hasil pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson Test didapatkan nilai sebesar 1,097, dimana angka ini berada diantara nilai tidak terdapat autokorelasi maka dapat disimpulkan model tidak mengandung masalah autokorelasi.

Tabel Uji Autokorelasi Persamaan II

Change Statistics		Durbin-Watson
df2	Sig. F Change	
63[a]	.000	1.824

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Hasil pengujian autokorelasi dengan Durbin Watson Test didapatkan nilai sebesar 1,824, dimana angka ini berada diantara nilai tidak terdapat autokorelasi maka dapat disimpulkan model tidak mengandung masalah autokorelasi.

Tabel Uji Regresi Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	25.790	11.658	
Openness	1.736	.304	.666
Conscientiousness	.125	.223	-.064
Extraversion	.228	.348	.077
Agreeableness	.254	.302	-.092
Neuroticism	.410	.236	-.182

Dependent Variable: Job Embeddedness

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi nya adalah :

$$Y1 = 25.790 + 1.736X1 + 0.125X2 + 0.228X3 + 0.254X4 + 0.410X5 + e$$

Dari dua persamaan regresi linier berganda yang telah dituliskan, maka dapat dianalisis:

***Regression Step* 1**

a. Konstanta (α) sebesar : 25.790
Jika variabel *Openness* (X1), *conscientiousness* (X2), *Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5)* sama dengan 0, maka terjadi peningkatan Job Embeddedness pada servis center honda semarang center (Y1) atau *bila Openness* (X1), *conscientiousness* (X2), *Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5)* ditiadakan, maka Job Embeddedness (Y1) pada servis center honda semarang center akan meningkat sebesar 2579 persen.

b. Koefisien regresi (b_1) sebesar 1.736
Jika variabel *Openness* (X1) meningkat sebesar 1 persen, maka Job Embeddedness (Y1) pada servis center honda semarang center akan mengalami peningkatan sebesar 173.6 persen dengan asumsi Conscientiousness (X2), Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.125
Jika variabel *Conscientiousness* (X_2) meningkat sebesar 1 persen, maka Job Embeddedness (Y1) pada servis center honda semarang center akan mengalami peningkatan sebesar 12.5 persen dengan asumsi *Openness* (X1), Extraversioan (X3) , Agreeableness (X4) dan *Neuroticism* (X5) dianggap konstan.

d. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0.228
Jika variabel *Extraversion* (X3) meningkat sebesar 1 persen, maka Job Embeddedness (Y1) pada servis center honda semarang center akan mengalami peningkatan sebesar 22.8 persen dengan asumsi *Openness* (X_1) dan *Conscientiousness* (X2), Agreeableness (X4) serta Neuroticism (X5) dianggap konstan.

e. Koefisien regresi (b_4) sebesar 0.254
Jika variabel *Agreaableness* (X4) meningkat sebesar 1 persen, maka Job Embeddedness (Y_1) pada servis center honda semarang center akan mengalami peningkatan sebesar 25,4 persen dengan asumsi *Openness* (X1) dan *Conscientiousness* (X2), Extraversion (X3) dan Neuroticism (X5) dianggap konstan.

f. Koefisien regresi (b_5) sebesar 0.410
Jika variabel *Neuroticism* (X5) meningkat sebesar 1 persen, maka Job Embeddedness (Y1) pada servis center honda semarang center akan mengalami peningkatan sebesar 41,0 persen dengan asumsi *Openness* (X1)

dan *Conscientiousness* (X2), Extraversion (X3) dan Agreeableness (X4) dianggap konstan.

Tabel Uji Regresi II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	3.753	9.053	
Openness	.712	.280	.306
Conscientiousness	.124	.167	.071
Extraversion	.019	.261	.007
Agreeableness	.005	.227	.002
Neuroticism	.109	.181	.054
Job Embeddedness	.455	.094	.510

Dependent Variable: Work Engagement

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Dari tabel diatas didapat persamaan regresi nya adalah :

$$Y2 = 3.753 + 0.712X1 + 0.124\ X2 + 0.019X3 + 0.005X4 + 0.109X5 + 0.455Y1 + e$$

Dari dua persamaan regresi linier berganda yang telah dituliskan, maka dapat dianalisis

***Regression Step* 2**

a. Konstanta (α) sebesar : 3.753
Jika variabel *Openness* (X1), *Conscientiousness* (X2) , *Extraversion* (X3), *Agreeableness (X4), Neuroticism (X5)* serta Job Embeddedness (Y1) sama dengan 0, maka terjadi peningkatan Work Engagement (Y2) pada servis center honda semarang center atau *bila Openness* (X1), *Conscientiousness* (X2) *Extraversion* (X3), *Agreeableness (X4), Neuroticism (X5)* serta Job Embeddedness (Y1) ditiadakan, maka Work Engagement Servis center Honda Semarang (Y2) akan meningkat sebesar 37.53 persen.

b. Koefisien regresi (b_1) sebesar 0.169
Jika variabel *Openness* (X_1) meningkat sebesar 1 persen, maka Work Engagement pada aervis center honda semarang center (Y2) akan mengalami peningkatan sebesar 16.9 persen dengan asumsi Conscientiousness (X2) Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5) serta Job Embeddedness (Y1) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi (b_2) sebesar 0.182
Jika variabel *Conscientiousness* (X_2) meningkat sebesar 1 persen, maka Work Engagement pada servis center honda semarang center (Y2) akan mengalami peningkatan sebesar 18.2 persen dengan asumsi *Openness* (X1) , Extraversion (X3), Agreeableness (X4) *Neuroticism* (X3), serta Job Embeddedness (Y1) dianggap konstan.

d. Koefisien regresi (b_3) sebesar 0.226
Jika variabel *Extraversion* (X3) meningkat sebesar 1 persen, maka Work Engagement pada servis center honda semarang center (Y_2) akan mengalami peningkatan sebesar 22.64 persen dengan asumsi *Openness* (X1) dan *Conscientiousness* (X2), Agreeableness (X4) dan Neurotiscm (X5) serta Job Embeddedness (Y1) dianggap konstan.

e. Koefisien regresi (b4) sebesar 0.311
Jika variabel Agreeableness (X4) meningkat sebesar 1 persen, maka Work Engagement pada servis center honda semarang (Y2) akan mengalami peningkatan sebesar 31.1 persen dengan asumsi *Openness* (X1) dan *Conscientiousness* (X2), Extraversion (X3) serta Agreeableness dan Job Embededdnes (Y1) dianggap konstan

f. Koefisien regresi (b5) sebesar 0.311
Jika variabel Neuroticism (X5) sebesar 1 persen, maka Work Engagement pada servis center honda semarang (Y2) akan mengalami peningkatan sebesar 31.1 persen dengan asumsi *Openness* (X_1) dan *Conscientiousness* (X2) , Extraversion (X3 dan Agreaableness (X4) serta Job Embeddedness (Y1) dianggap konstan

g. Koefisien regresi (b6) sebesar 0.311
Jika variabel Job Embeddedness (Y1) meningkat sebesar 1 persen, maka Work Engagement pada servis center honda semarang (Y2) akan mengalami peningkatan sebesar 31.1 persen dengan asumsi *Openness* (X_1) dan *Conscientiousness* (X2), Extraversion (X3) , Agreeableness (X4) serta Neuroticism (X5) dianggap konstan

Uji t Persamaan I

T		Sig.
(Constant)	2.212	0.031
Openness	5.705	0.000
Conscientiousness	0.562	0.006
Extraversion	0.656	0.014
Agreeableness	0.842	0.003
Neuroticism	1.74	0.087

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel Openness (X1), Conscientiousness (X2), Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neuroticism (X5) berpengaruh positif terhadap variabel Job Embeddedness (Y1) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif

Tabel Uji t Persamaan II

Model	t	Sig.
(Constant)	0.415	0.68
Openness	2.546	0.013
Conscientiousness	0.742	0.041
Extraversion	0.074	0.042
Agreeableness	0.022	0.082
Neuroticism	0.605	0.054
Job Embeddedness	4.861	0

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel Openness (X1), Conscientiousness (X2), variable Extraversion (X3), variabel Agreeableness (X4) serta Neuroticism (X5) dan variabel Job Embeddedness (Y1) berpengaruh positif terhadap variabel Work Engagement (Y2) yang ditandai koefisien masing-masing bertanda positif.

Tabel Uji Anova Persamaan I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	1662.323	5	332.465	9.136	.000[b]
	Residual	2329.120	64	36.392		
	Total	3991.443	69			
a. Dependent Variable: Job Embeddedness						
b. Predictors: (Constant), Neuroticism, Openness, Agreeableness, Conscientiousness, Extraversion						

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.29 Uji Anova atau F test pada persamaan II menghasilkan nilai F hitung sebesar 15,494 dengan tingkat signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Work Engagement (Y2)

Tabel koefisien determinasi persamaan I

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.645[a]	.416	.371	6.033

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diketahui besarnya nilai *AdjustedR Squared* ketiga variabel bebasnya sebesar 41,6%, sedangkan sisanya (100% - 41,6% = 59.4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian. Faktor lain lain ini kemungkinan karena faktor yang menyangkut cara kerja , aturan kerja , sistem reward – punishment , hubungan kerja.

Tabel koefisien determinasi persamaan II

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.772[a]	.596	.558	4.515

Sumber : Output SPSS 22,data diolah (2018)

Berdasarkan tabel diketahui besarnya nilai *AdjustedR Squared* sebesar 0,596, berarti variasi produktivitas Work Engagement(Y2) dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebasnya sebesar 59,6%, sedangkan sisanya (100% - 59,6% = 40,4%) dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar penelitian. Faktor lainnya bisa merupakan faktor internal yakni : Tingkat pendidikan karyawan , tekanan kerja , flexibilitas jam kerja , target kerja . Sedangkan dari eksternal adalah persaingan dengan delaer lain dan masalah diluar kinerja manajerial.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

1. Uji regresi pertama mengatakan bahwa Openess to Experience (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness (Y1). Hasil uji statistik didapatkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil

dari 0,05, dan nilai t bertanda positif dan signifikan. Jadi uji regresi pertama yang mengatakan bahwa Openess to Experience (X1) berpengaruh positif terhadap Job Embeddedness (Y1) diterima.

2. Uji regresi kedua yang mengatakan bahwa Conscientiousness (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness (Y1). Hasil uji statistik didapatkan nilai sig sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t bertanda positif dan signifikan. Jadi uji regresi pertama yang mengatakan bahwa Conscientiousness (X2) berpengaruh positif terhadap Job Embeddedness (Y1) diterima
3. Uji regresi ketiga yang mengatakan bahwa Extraversion (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness (Y1). Hasil uji statistik didapatkan nilai sig sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t bertanda positif dan signifikan. Jadi uji regresi pertama yang mengatakan bahwa Extraversion (X3) berpengaruh positif terhadap Job Embeddedness (Y1) diterima
4. Uji regresi keempat yang mengatakan bahwa Agreeableness (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness (Y1). Hasil uji statistik didapatkan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t bertanda positif dan signifikan. Jadi uji regresi pertama yang mengatakan bahwa Agreeableness (X4) berpengaruh positif terhadap Job Embeddedness (Y1) diterima
5. Uji regresi kelima mengatakan bahwa Neuroticism (X5) tidak berpengaruh terhadap Job Embeddedness (Y1). Hasil uji statistik didapatkan nilai sig 0.087.
6. Uji regresi keenam mengatakan bahwa Openess to Experience (X1), Conscientiousness (X2), Extraversion (X3), Agreeableness (X4), Neouriticism X5), dan Job Embeddedness tidak berpengaruh positif terhadap Work Engagement (Y2). Hasil uji statistik didapatkan nilai sign 0,000 dan nilai t bertanda negatif.

Hasil Uji Hipotesis

1. Hipotesis pertama mengatakan bahwa Openness to Experience (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness. Hasil uji statistik didapatkan nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis pertama yang mengatakan bahwa Openness to Experience berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness diterima.
2. Hipotesis kedua mengatakan bahwa Conscientiousness (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness. Hasil uji statistik didapatkan nilai sig. sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis kedua yang mengatakan bahwa Conscientiousness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness diterima.
3. Hipotesis ketiga mengatakan bahwa Extraversion berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness (Y1) . Hasil uji statistik didapatkan nilai sig. sebesar 0,014 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis ketiga yang mengatakan bahwa Extraversion berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness diterima.
4. Hipotesis keempat mengatakan bahwa Agreeableness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness. Hasil uji statistik didapatkan nilai sig. sebesar 0,003 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis keempat yang mengatakan bahwa Agreeableness berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embeddedness diterima.
5. Hipotesis kelima mengatakan bahwa Neuroticism tidak berpengaruh terhadap Job Embeddedness. Hasil uji statistik didapatkan nilai sig. sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis kelima yang mengatakan bahwa Neuroticism berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Embededdnes ditolak.
6. Hipotesis keenam mengatakan bahwa Openess to Experience, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism, dan Job Embeddedness berpengaruh positif terhadap Work Engagement. Hasil uji statistik didapatkan nilai sig sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan nilai t hitung bertanda positif dan signifikan. Jadi hipotesis yang mengatakan bahwan Openess to Experience, Conscientiousness, Extraversion,

Agreeableness, Neuroticism, dan Job Embeddedness berpengaruh positif terhadap Work Engagement diterima

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Honda Semarang Center Semarang, maka dapa disimpulkan sebagai berikut:

1. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukan bahwa *big five personality* dengan variabel openess to experience, conscientiousness, extraversion, agreeableness, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa keempat variabel ini berpengaruh positif dan signifikan terhadap job embeddedness dan work engagement.
2. Setelah melalui tahap Uji Statistik dengan pembuktian Hipotesis, ternyata terdapat hasil yang menunjukkan bahwa. *Big five personaliy* dengan variabel neuroticism tidak berpengaruh terhadap job embeddedness dan work engagement.

Saran

Adapun saran yang perlu peneliti tambahkan guna penelitian yang lebih baik lagi yaitu sebagai berikut :

1. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut terhadap beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi job embeddedness dan work engagement
2. Objek penelitian dapat diperluas tidak hanya pada Perusahaan Honda Semarang Center saja, tetapi juga pada jenis perusahaan lain.

DAFTAR PUSTAKA

Allport, Gordon W Personality: *A Psychological Interpretation*, New York : Henry Holt and Company, M., 2002

Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*.Jakarta: Rineka Cipta

Bakker., 2003., Predicting Unit Performance by Assesing Transformational and Transactional Leadership, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 2, pp. 207-218.

Costa, P.T. Jr. dan McCrae, R. 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) : Professional Manual. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T., & Widiger, T. A. 2002. *Personality Disorders and The Five Factor Model of Personality*. Washington DC: American Psychological Association.

Chaplin, J. P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi* (Kartini Kartono, Trans.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Dariyo, Agoes. 2003. *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda.* Jakarta: PT.Gramedia Widiasarana.

Dahesi Diener, dkk., Person-Climate Fit And Organization Commitment, A Study using Multiple Dimensions of Climate and Multiple Components of Commitment Model. *Jurnal Psikologi*, Vol.10. No.2. Bandung: Fakultas Psikologi Universitas Padjajaran.

Dessler, G., 2004., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9th edition. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.

Eslami, J., dan Gharakhani, D., 2012., Organizational Commitment and Job Satisfaction, ARPN *Journal of Science and Technology*. VOL. 2, NO. 2, pp. 85-91

Furnham et al, 2009. Personality, Motivation And Job Satisfaction: Hertzberg Meets The Big Five. *Journal of Managerial Psychology*.,

Feist, J, & Feist, G.J. 2006. *Theories Of Personalit*y. New York: McGraw Hill..

Garver dan Michael . 2008. *Human Resource Management*, Edisi Sebelas, New Jersey Persarson Education, Inc,

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*,Edisi Revisi, Bumi Aksara:Jakarta.

Hall and lindzay dalam Handoko, T.H., 2000, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*,. Edisi kedua, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: Penerbit BPFE..

Larsen, R.J. & Buss, D.M. 2005. *Personality Psychology: Domains Of Knowledge About Human Nature*. Boston: McGraw-Hill

Luthans, F., 2006., *Perilaku Organisasi.*, edisi 10, Yogyakarta: Penerbit Andi.

Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

Minto Waluyo. Skripsi Hubungan Program Pengembangan Karir Dengan Motivasi Kerja Pada PT. Pln (Persero) PikItring Jawa, Bali,

Dan Nusra Prokitring Jawa Barat Jl. Ciliwung No.5 Bandung. Bandung: Universitas Widyatama, 2008.

Moorhead & Griffin. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* (Ed. 9). Jakarta: Salemba

M Markos, & Stridevi, 2010,., *Psychology Applied to Work Seventh Edition.* University of North Carolina at Greensboro. USA: Wadsworth Thomson Learning.

Mitchell,T.R, Holtom B.C, Lee T.w.et al. 2001 Why people Stay: Using Job Embeddedness to Predict Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal.*

Ongore , C., 2013., The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis, *Journal of Apllied Psychology*, Vol. 77, No. 6, pp. 933-973.

Pervin, L. A., Cervone, D., dan John O.P. 2010. *Psikologi Kepribadian : Teori dan Penelitian*. Jakarta : Kencana. (edisi kesembilan)

Robbins, S.P., 2002., *Perilaku Organisasi,* Jakarta: PT. Indeks.

Rich, Lepine, and Crawford 2008. *Perilaku Organisasi.* Buku Terjemahan.Gramedia. Jakarta.

Schaufeli dan Salanova 2006. Impact of Leadership Style On Organization Commitment: In a Mediating Role of Employee Value, *Journal of Economics and Behavioral Studies*. Vol. 3, No. 2, pp. 145-152

Saefullah ., 2010., Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan Dan Tugas Sebagai Anteseden Komitmen Organisasional, Self-Efficacy Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan,* Vol.12, No. 2, pp. 156–169

Simamora, H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.Yogjakarta

Suryabrata. 2010. *Psikologi Kepribadian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Sedarmayanti dan Hidayat, Syarifudin. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Mandar Maju

Sugiyono., 2002., *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.

Westen 1985. Big five personality traits and self-esteem as predictors of life satisfaction in iranian muslim university students. *Journal Happiness Study* (2011) 12:105–113.

Widyasari,Suci Paramita Syahlani,dan Krisna Agung Santosa 2007. Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Produktivitas Kerja Pada Penjual Asuransi. *Skrpisi* (tidak diterbitkan). Medan: P.S. Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sumatera Utara.

Zuriah Nurul, 2008 *Statistika Diskriptif Untuk Penelitian Pendidikan* Jakarta Bumi Aksara