

## **KEPRIBADIAN *EXTRAVERSI* DAN HUBUNGANNYA DENGAN KETERIKATAN KARYAWAN : STUDI META-ANALISIS**

**Argita Maya Fauzi**

Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma  
Jl. Margonda Raya No.100, Depok 16424, Jawa Barat

[argita\\_mf@staff.gunadarma.ac.id](mailto:argita_mf@staff.gunadarma.ac.id)

### **Abstrak**

Studi meta-analisis ini bertujuan untuk mengetahui nilai korelasi sebenarnya dari hubungan antara variabel kepribadian extrovert dan keterikatan karyawan (employee engagement). Studi dilakukan melalui analisa 2 artefak, yaitu melalui koreksi kesalahan pengambilan sample dan koreksi kesalahan pengukuran. Data yang didapatkan dan dianalisis berasal dari 32 studi dalam 18 artikel yang dipublikasi berkisar antara tahun 2006 – 2019 dengan sampel berjumlah 9441. Melalui hasil studi meta-analisis, diketahui bahwa kepribadian ekstrovert dan keterikatan karyawan memiliki hubungan positif dengan nilai korelasi sebenarnya (true score) sebesar 0,015. Dari hasil analisa juga diketahui bahwa dampak kesalahan pengambilan sampel sebesar 18% sedangkan dampak variasi reliabilitas sebesar 2,79%

*Kata Kunci: Kepribadian ekstrovert, Keterikatan karyawan, Meta-analisis*

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the actual correlation value of the relationship between the extraversion personality and employee engagement. The study was carried out through analysis of 2 artifacts, namely through sampling error correction and measurement error correction. The data obtained and analyzed came from 32 studies in 18 articles published between 2006 - 2019 with a sample of 9441. Through the results of meta-analysis studies, it is known that extraversion personality and employee engagement have a positive relationship with the true correlation value (true score) of 0.015. From the analysis results, it is also known that the impact of sampling error is 18%, while the impact of variations in reliability is 2.79%.*

*Keywords: Employee Engagement, Extraversion personality, Meta-analysis*

## **PENGANTAR**

Sumber Daya Manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu aspek utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. Cita cita dan tujuan suatu perusahaan tidak akan tercapai jika karyawan di dalamnya tidak menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik (Samsudin, 2005). Dengan kata lain, pondasi suatu organisasi atau instansi berada pada kualitas SDMnya. Hubungan antara SDM dengan suatu perusahaan sejatinya harus berlangsung secara baik dalam jangka waktu yang lama. Hubungan baik antar karyawan dan perusahaan dapat tercermin dari keterikatan (*engagement*) karyawan kepada perusahaan tempat bekerja dimana keterikatan karyawan berlangsung secara dua arah, baik karyawan yang *egenged* dengan perusahaan dan juga perusahaan yang *enganged* dengan karyawannya (Robinson, Peryyman, & Hayday, 2004). Tidak hanya antara karyawan dan perusahaannya, kunci keberhasilan hubungan baik antara atasan dan bawahan adalah adanya komunikasi yang terjalin secara dua arah (Tan & Suherman, 2021). Hasil penelitian Greata (2017) mendukung pernyataan tersebut dengan adanya peningkatan lebih dari 80% skor emoloyee engagement sesudah adanya intervensi penilaian kinerja pada atasan.

Robinson dkk. (2004) mendefinisikan bahwa *employee engagement* adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan kepada organisasi dan nilai-nilai organisasi tersebut. Seorang karyawan yang *engaged* atau yang memiliki keterikatan kepada organisasi adalah mereka yang sadar akan konteks bisnis dan kerja dengan kolega-kolega untuk meningkatkan performa kerja guna memperoleh keuntungan untuk organisasi.

*Employee engagement* dewasa ini semakin menjadi isu penting dan menjadi hal yang diperhatikan oleh perusahaan dan organisasi-organisasi. Oehler (2015) mengemukakan bahwa *employee engagement* merupakan salah satu konsep yang selalu diperhatikan oleh *top-performing companies*. Pemimpin pada organisasi berkelas pun memahami bahwa *employee engagement* adalah hal utama yang menjadi tanggung jawab mereka. Domicelj dan Vartak (2013) juga mendukung hal tersebut dengan mengemukakan bahwa *employee engagement* merupakan barometer yang baik untuk mengukur kesehatan organisasi.

Oehler (2015) juga mengemukakan hasil studi sebelumnya bahwa 5% kenaikan *employee engagement* berkaitan dengan 3% meningkatnya penghasilan di suatu perusahaan pada tahun selanjutnya. Kondisi ekonomi juga menjadi indikator bagi *investments in talent* dan *employee engagement*. Oehler (2015) juga menambahkan, melalui grafik *gross domestic product and engagement trends*, bahwa Indonesia menjadi salah satu negara di Asia yang mengalami pertumbuhan ekonomi sebesar 3% diatas rata-rata setiap tahunnya selain Vietnam dan Filipina. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memastikan karyawannya memiliki rasa keterikatan.

Alfes, dll. (2010) mengemukakan tiga dimensi *employee engagement* yaitu, *intellectual engagement* yaitu ketika karyawan berpikir keras dan ingin menunjukkan kinerja yang baik dan lebih baik lagi kedepannya, *affective engagement* yaitu ketika karyawan merasa positif akan pekerjaannya dan dirinya tengah melakukan pekerjaan yang baik, dan *social engagement* yaitu ketika karyawan secara aktif mengambil kesempatan untuk berdiskusi dengan sesama rekan kerjanya.

*Employee engagement* merupakan salah satu bentuk perilaku individu tau karyawan. Perilaku individu dibentuk oleh kepribadian. Sudiro (2018) mengemukakan apabila ingin memahami dengan lebih baik perilaku seseorang dalam organisasi akan sangat berguna jika mengetahui kepribadiannya. Kepribadian merupakan komponen internal dalam setiap individu. Beberapa hasil studi menunjukkan adanya hubungan antara kepribadian dan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menyebabkan munculnya konsistensi perasaan, pemikiran, dan perilaku. (Pervin, Cervone, & John, 2010).

Setiap individu pasti memiliki tipe kepribadiannya masing-masing dan hal ini berasal dari sisi internal individu tersebut. Terdapat banyak tipe kepribadian, namun beberapa studi yang ditemukan menunjukkan kepribadian ekstrasversi (*extraversion*) merupakan tipe kepribadian yang hampir selalu muncul dan berkorelasi dengan keterikatan karyawan. Alport (dalam Sudiro, 2018) mengemukakan bahwa kepribadian adalah dinamika organisasi dalam sistem psychophysical antar individu yang menentukan perubahan dalam lingkungannya.

Individu dengan tipe kepribadian ekstrasversi ditandai dengan karakteristik dapat bergaul dan bersosialisasi dengan baik, aktif, senang bercakap-cakap, menyenangkan, optimis, menyukai keriaan, aktif berbicara/berpendapat, lembut, dan memiliki orientasi pada orang lain (Costa & McCrae, dalam Pervin, Cervone, & John, 2004).

Penelitian Young, Glerum, Wang, dan Joseph (2017) menemukan bahwa korelasi kepribadian dengan keterikatan karyawan tertinggi dimiliki oleh tipe kepribadian *extroversion*

dan *conscientiousness*. Individu dengan kepribadian ekstrasverti yang mudah bergaul dan bersosialisasi dengan orang lain akan cepat akrab dan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini akan memicu efektifitas kinerja karyawan sehingga optimal. Sifat yang menyenangkan optimis, aktif mengemukakan pendapatnya juga dinilai menjadi pemicu terbentuknya keterikatan yang baik antar karyawan dengan pekerjaan dan perusahaan tempatnya bekerja.

## METODE

### 1. Pencarian Literatur

Langkah awal yang peneliti lakukan dalam tahapan pembuatan meta-analisis ini adalah mencari artikel penelitian yang berkaitan dengan kepribadian (di dalamnya melibatkan kepribadian *extroversion*) dan keterikatan karyawan. Pengumpulan literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan menelusuri jurnal/artikel penelitian melalui situs internet seperti Schoolar Google dan researchgate.net.

Kata kunci yang digunakan untuk penelusuran jurnal adalah kepribadian (*personality*), *extrovert*, dan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Kriteria bagi suatu artikel untuk bisa memenuhi syarat dilakukan meta analisis pada topik ini adalah: **Pertama**, studi primer merupakan studi survei yang melibatkan variabel yang hendak ditelaah, yaitu kepribadian *ekstrovert* dan *employee engagement*. **Kedua**, laporan penelitian dalam studi primer memiliki informasi statistik yang diperlukan seperti nilai rerata, standar deviasi nilai  $r$  maupun nilai  $F$ .

Berdasarkan hasil penelusuran dengan menggunakan kata kunci dan kriteria di atas, diperoleh 32 studi yang berasal dari 18 artikel penelitian. Literatur yang diperoleh memiliki rentang waktu publikasi antara tahun 2006 hingga tahun 2019. Keseluruhan studi tersebut merupakan studi survey. Seluruh studi yang diperoleh telah mencantumkan nilai  $r$  sehingga transformasi nilai  $F$  menjadi nilai  $r$  tidak dilakukan.

### 2. Ikhtisar Prosedur Meta-Analisis

Analisis data dengan menggunakan tehnik meta analisis dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut (Hunter-Schmidt, 1990):

- a. Merubah persamaan aljabar dari nilai  $F$  menjadi nilai  $t$ ,  $d$  dan  $r$ . Pada studi ini peneliti memperoleh data yang seluruhnya sudah menyediakan nilai  $r$  sehingga proses dilanjutkan langsung ke tahap berikutnya.
- b. *Bare Bones Meta-analysis* untuk **koreksi kesalahan sampel**, yang dilakukan dengan:
  - 1) Menghitung mean korelasi populasi
  - 2) Menghitung varians  $r_{xy}$  ( $\sigma^2 r$ )
  - 3) Menghitung varians kesalahan pengambilan sampel ( $\sigma^2 e$ )
  - 4) Dampak pengambilan sampel
- c. **Koreksi kesalahan pengukuran** yang dilakukan dengan:
  - 1) Menghitung rerata gabungan
  - 2) Menghitung koreksi kesalahan pengukuran pada  $x$  dan  $y$ , yaitu koreksi yang sesungguhnya dari populasi.
  - 3) Jumlah koefisien kuadrat variasi ( $V$ )
  - 4) Varians yang mengacu variasi artifak
  - 5) Varians korelasi sesungguhnya
  - 6) Interval kepercayaan
  - 7) Dampak variasi reliabilitas

## HASIL

### 1. Karakteristik Sampel Penelitian

Tujuan dari studi meta-analisis ini adalah untuk melakukan Analisa data yang berasal dari 18 artikel penelitian (32 studi) terkait dengan variabel kepribadian extrovert dengan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam menerima atau menolak hipotesis sehingga dapat memberikan petunjuk untuk penelitian selanjutnya. Adapun jumlah sampel dalam studi ini secara keseluruhan adalah 9441 dengan karakteristik sampel beragam namun mayoritas adalah karyawan/pegawai.

**Tabel 1.**  
Karakteristik Sampel Penelitian yang Dilibatkan

Tahun	Peneliti	Studi Ke-	Jumlah (N)	Sample Karakteristik
2018	Sahban, S.	1	581	Karyawan
2018	Sahban, S.	2	581	Karyawan
2018	Sahban, S.	3	581	Karyawan
2018	Sahban, S.	4	581	Karyawan
2015	Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V.	-	90	Karyawan
2012	Inceoglu, I., & Warr, P.	1	393	Karyawan
2012	Inceoglu, I., & Warr, P.	2	129	Karyawan
2012	Inceoglu, I., & Warr, P.	3	219	Karyawan
2019	Mat, N., Jansriboot, P., & Mat, N.	-	402	Karyawan
2015	Rizkiani, B.E., & Sawitri, D.R.	-	66	Karyawan PLN
2013	Ariyani, E.D., & Lindawati.	-	55	Pegawai Pajak
2017	Young, H.R., Glerum, D.R., Wang, W., & Josheph, D.L.	-	114	Karyawan
2015	Akhtar, R., et al.	-	1050	Karyawan Dewasa
2017	Albrecht, S.L., & Marty, A.	1	623	Karyawan
2017	Albrecht, S.L., & Marty, A.	2	623	Karyawan
2018	Saad, Z.M., Sudin, S., & Shamsuddin, N.	-	111	Karyawan
2016	Hale, R.T., et al.	-	96	Karyawan
2006	Lalengaan, et al.	1	572	Karyawan
2006	Lalengaan, et al.	2	572	Karyawan
2014	Ozgur, O.	1	118	Staff dan Dosen
2014	Ozgur, O.	2	118	Staff dan Dosen
2014	Ozgur, O.	3	118	Staff dan Dosen
2014	Ozgur, O.	4	118	Staff dan Dosen
2013	Zaidi, N.R., Wajid, R., Zaidi, S.F.B., & Zaidi, S.M.T	-	399	Guru
2014	Shukla, S., Adhikari, B., & Aggarwal, P.	-	90	Karyawan Ecommerce
2013	Woods, S.A., & Sofat, J.A	1	238	Karyawan Dewasa
2018	Woods, S.A., & Sofat, J.A	2	238	Karyawan Dewasa
2013	Woods, S.A., & Sofat, J.A.	3	238	Karyawan Dewasa
2017	Gulamali, D.I.	1	33	Karyawan
2017	Gulamali, D.I.	2	44	Siswa
2017	Gulamali, D.I.	3	86	Agregat
2009	Vanam, S.	-	162	Karyawan
<b>TOTAL</b>		<b>K =23</b>	<b>9441</b>	
<b>Rerata</b>			<b>410.478</b>	
<b>SD</b>			<b>6385.543</b>	

tanda ( - ), dalam tabel menunjukkan tidak diperoleh informasi dalam artikel jurnal.

## 2.Koreksi Kesalahan Pengambilan Sample (*Bare Bone Meta-analysis*)

Berdasarkan studi yang berhasil dihimpun peneliti, diketahui bahwa nilai korelasi antar variabel yang ditemukan pada masing-masing studi memiliki skor korelasi  $r$  yang positif dengan rentang  $r$  antara 0.16 sampai 0.89 (Tabel.2). Selanjutnya, *Bare Bones Meta-analysis* dilakukan untuk mengoreksi kesalahan pengambilan sampel.

- Rerata korelasi populasi ( $\bar{r}$ ) diperoleh berdasarkan perhitungan  $= \sum(N_i r_i) : \sum N_i = \mathbf{0.344 (\bar{r})}$ .
- Selanjutnya, varians  $r_{xy}$  atau ( $\sigma^2 r$ ) dihitung melalui persamaan  $\sum N_i (r_i - \bar{r})^2 : \sum N_i$  menghasilkan nilai sebesar **0.01244 ( $\sigma^2 r$ )**. Varians  $r_{xy}$  atau  $\sigma^2 r$  merupakan gabungan dari varians dalam korelasi populasi dan varians dalam korelasi sampel yang dihasilkan oleh kesalahan sampling. Estimasi varians dalam korelasi populasi dapat diperoleh hanya dengan mengoreksi varians  $\sigma^2 r$  yang teramati untuk kesalahan sampling (Hunter & Schmidt, 1990).
- Maka varians kesalahan pengambilan sampel ( $\sigma^2 e$ ) yang diketahui melalui persamaan  $(1 - \bar{r}^2) : (\sum N_i - 1)$  menghasilkan nilai sebesar **0.0019 ( $\sigma^2 e$ )**.
- Varians korelasi populasi atau varians yang sesungguhnya ( $\sigma^2 \rho$ ) merupakan varians yang dikoreksi ( $\sigma^2 r$ ) dikurang dengan varians kesalahan pengambilan sampel ( $\sigma^2 e$ ) =  $0.01244 - 0.0019 = \mathbf{0.0105 (\sigma^2 \rho)}$ . Standard deviasi  $= \sqrt{\sigma^2 \rho} = \sqrt{0.0105} = 0.1026$ . Interval kepercayaan diperoleh dengan membandingkan  $\bar{r}$  dengan SD yang dikoreksi, yaitu  $0.344 : 0.1026 = 3.35$ . Perhitungan menunjukkan hasil 3.35 SD di atas 0 ( $>2SD$ ) sehingga korelasi kedua variabel, kepribadian ekstrovert dan keterikatan karyawan adalah positif dan hubungan bersifat kuat/erat. .
- Dampak kesalahan pengambilan sampel dapat diketahui dengan menggunakan persamaan  $\sigma^2 e : \sigma^2 \rho \times 100\% = (0.0019 : 0.0105) \times 100\% = 18\%$ . Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa persentase variansi yang disebabkan oleh kesalahan pengambilan sampel bersifat rendah, artinya kemungkinan terjadinya bias kesalahan karena kekeliruan dalam pengambilan sampel adalah kecil, yaitu 18% ( $<50\%$ ).

**Tabel 2.**

Nilai  $r$  Masing-masing Studi dan Karakteristik Korelasi X dan Y

Studi Ke	N	Subjek	Nilai $r_{xy}$	$N \times r_{xy}$	$r_{xy} - \bar{r}$	$(r_{xy} - \bar{r})^2$	$N \times (r_{xy} - \bar{r})^2$
1	581	Karyawan	0.322	187.082	-0.022	0.000	0.286
2	581	Karyawan	0.245	142.345	-0.099	0.010	5.715
3	581	Karyawan	0.537	311.997	0.193	0.037	21.601
4	581	Karyawan	0.32	185.920	-0.024	0.001	0.340
5	90	Karyawan	0.209	18.810	-0.135	0.018	1.645
6	393	Karyawan	0.31	121.830	-0.034	0.001	0.459
7	129	Karyawan	0.47	60.630	0.126	0.016	2.042
8	219	Karyawan	0.31	67.890	-0.034	0.001	0.256
9	402	Karyawan	0.53	213.060	0.186	0.035	13.881
10	66	Karyawan PLN	0.89	58.740	0.546	0.298	19.663
11	55	Pegawai Pajak	0.19	10.450	-0.154	0.024	1.307
12	114	Karyawan	0.32	36.480	-0.024	0.001	0.067
13	1050	Karyawan Dewasa	0.24	252.000	-0.104	0.011	11.396
14	623	Karyawan	0.44	274.120	0.096	0.009	5.720
15	623	Karyawan	0.34	211.820	-0.004	0.000	0.011
16	111	Karyawan	0.452	50.172	0.108	0.012	1.290
17	96	Karyawan	0.426	40.896	0.082	0.007	0.643
18	527	Karyawan	0.44	251.680	0.096	0.009	5.252

Studi Ke	N	Subjek	Nilai r <sub>xy</sub>	N x r <sub>xy</sub>	r <sub>xy</sub> - $\bar{r}$	(r <sub>xy</sub> - $\bar{r}$ ) <sup>2</sup>	N x (r <sub>xy</sub> - $\bar{r}$ ) <sup>2</sup>
19	572	Karyawan	0.37	211.640	0.026	0.001	0.381
20	118	Staff dan Dosen	0.321	37.878	-0.023	0.001	0.063
21	118	Staff dan Dosen	0.237	27.966	-0.107	0.011	1.356
22	118	Staff dan Dosen	0.32	37.760	-0.024	0.001	0.069
23	118	Staff dan Dosen	0.245	28.910	-0.099	0.010	1.161
24	399	Guru	0.235	93.765	-0.109	0.012	4.756
25	90	Karyawan Ecommerce	0.209	18.810	-0.135	0.018	1.645
26	238	Karyawan Dewasa	0.32	76.160	-0.024	0.001	0.139
27	238	Karyawan Dewasa	0.46	109.480	0.116	0.013	3.193
28	238	Karyawan Dewasa	0.16	38.080	-0.184	0.034	8.073
29	33	Karyawan	0.274	9.042	-0.070	0.005	0.163
30	44	Siswa	0.253	11.638	-0.091	0.008	0.382
31	86	Agregat	0.232	19.952	-0.112	0.013	1.082
32	162	Karyawan	0.2	32.400	-0.144	0.021	3.368
<b>TOTAL</b>	<b>9441</b>		<b>10.827</b>	<b>3249.403</b>	<b>-0.187</b>	<b>0.637</b>	<b>117.404</b>
<b>Mean</b>	<b>410.478</b>		<b>0.471</b>	<b>0.344</b>	<b>-0.00002</b>	<b>0.000067</b>	<b>0.01244</b>
<b>SD</b>	<b>6385.543</b>		<b>0.143</b>	<b>91.817</b>			

**Tabel 3.**

Rangkuman Hasil dari Koreksi Kesalahan Pengambilan Sampel

Perhitungan	Hasil dari 32 Studi
Total (N)	9441
Rerata Korelasi Populasi ( $\bar{r}$ )	0.344
Varian korelasi populasi ( $\sigma^2 r$ )	0.01244
Varian kesalahan pengambilan sampel atau varians eror ( $\sigma^2 e$ )	0.0019
Estimasi varians korelasi populasi ( $\sigma^2 p$ )	0.0105
Interval kepercayaan	3.53
Dampak kesalahan pengambilan sampel	18%

### 3. Koreksi Kesalahan Pengukuran

Studi artefak yang kedua adalah melakukan koreksi kesalahan pengukuran.

- Koreksi kesalahan pengukuran diawali dengan menghitung rerata gabungan ( $\bar{A}$ ), yaitu dengan mengalikan mean (a) dan mean (b) =  $0.881 \times 0.948 = 0.835$ .
- Kemudian, menghitung koreksi kesalahan pengukuran pada x dan y, yaitu koreksi yang sesungguhnya dari populasi ( $\rho$ ) yang diperoleh dari  $\bar{r}$  :  $\bar{A} = 0.344 : 0.835 = 0.412$ .
- Jumlah koefisien kuadrat variasi (V) yang diperoleh adalah 0.0025.
- Varians yang mengacu variasi artifak (*varins eror*) yang diperoleh melalui persamaan  $\sigma^2 e = \rho^2 \bar{A}^2 V = (0.412)^2 \times (0.835)^2 \times (0.0025) = 0.00029$ .
- Varians korelasi sesungguhnya (*true score*) yang dihitung melalui persamaan  $\text{Var}(\rho) = \text{Var}(\rho_{xy}) - \rho^2 \bar{A}^2 V$  :  $\bar{A}^2 = (0.0105 - 0.00029) : 0.835^2 = 0.01021 : 0.697 = \mathbf{0.0146}$ . SD = 0.121
- Interval kepercayaan dengan membandingkan nilai estimasi r populasi dan SD = 0.412:0.121 = 3.4. Perhitungan menunjukkan hasil 3.4SD di atas 0 (>2SD) sehingga korelasi kedua variabel, kepribadian ekstrovert dan keterikatan karyawan adalah positif dan hubungan bersifat kuat/erat.
- Dampak variasi reliabilitas  $\rho^2 \bar{A}^2 V / \sigma^2(\rho_{xy}) \times 100\% = 0.00029 / 0.0105 \times 100\% = 2.7\%$ . Hal ini berarti variansi yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran kecil sehingga kemungkinan terjadinya bias kesalahan karena kekeliruan dalam pengukuran juga kecil/rendah.

**Tabel 4.**  
Lembar Kerja untuk Mencari Estimasi Kesalahan Pengukuran

Studi Ke	N	Subjek	Nilai $r_{xy}$	$N \times r_{xy}$	$r_{xx}$	(a)	$r_{yy}$	(b)
1	581	Karyawan	0.322	187.082	0.783	0.8849	0.913	0.9555
2	581	Karyawan	0.245	142.345	0.783	0.8849	0.952	0.9757
3	581	Karyawan	0.537	311.997	0.783	0.8849	0.91	0.9539
4	581	Karyawan	0.32	185.920	0.783	0.8849	0.943	0.9711
5	90	Karyawan	0.209	18.810	0.71	0.8426	0.924	0.9612
6	393	Karyawan	0.31	121.830	0.83	0.9110	0.91	0.9539
7	129	Karyawan	0.47	60.630	0.84	0.9165	0.85	0.9220
8	219	Karyawan	0.31	67.890	0.82	0.9055	0.9	0.9487
9	402	Karyawan	0.53	213.060	0.797	0.8927	0.94	0.9695
10	66	Karyawan PLN	0.89	58.740	0.91	0.9539	0.93	0.9644
11	55	Pegawai Pajak	0.19	10.450	-	-	-	-
12	114	Karyawan	0.32	36.480	-	-	-	-
13	1050	Karyawan Dewasa	0.24	252.000	-	-	-	-
14	623	Karyawan	0.44	274.120	0.74	0.8602	0.91	0.9539
15	623	Karyawan	0.34	211.820	0.73	0.8544	0.91	0.9539
16	111	Karyawan	0.452	50.172	0.8	0.8944	0.8	0.8944
17	96	Karyawan	0.426	40.896	-	-	0.7	0.8367
18	527	Karyawan	0.44	251.680	0.78	0.8832	0.83	0.9110
19	572	Karyawan	0.37	211.640	0.78	0.8832	0.91	0.9539
20	118	Staff dan Dosen	0.321	37.878	0.76	0.8718	0.95	0.9747
21	118	Staff dan Dosen	0.237	27.966	0.76	0.8718	0.95	0.9747
22	118	Staff dan Dosen	0.32	37.760	0.76	0.8718	0.95	0.9747
23	118	Staff dan Dosen	0.245	28.910	0.76	0.8718	0.95	0.9747
24	399	Guru	0.235	93.765	-	-	-	-
25	90	Karyawan Ecommerce	0.209	18.810	0.7	0.8367	0.7	0.8367
26	238	Karyawan Dewasa	0.32	76.160	0.83	0.9110	0.92	0.9592
27	238	Karyawan Dewasa	0.46	109.480	0.71	0.8426	0.92	0.9592
28	238	Karyawan Dewasa	0.16	38.080	0.8	0.8944	0.92	0.9592
29	33	Karyawan	0.274	9.042	0.7	0.8367	0.945	0.9721
30	44	Siswa	0.253	11.638	0.822	0.9066	0.937	0.9680
31	86	Agregat	0.232	19.952	0.739	0.8597	0.946	0.9726
32	162	Karyawan	0.2	32.400	0.76	0.8718	0.89	0.9434
<b>TOTAL</b>	<b>9441</b>		<b>10.827</b>	<b>3249.403</b>	<b>20.97</b>	<b>23.784</b>	<b>25.21</b>	<b>26.549</b>
<b>Mean</b>	<b>410.478</b>		<b>0.471</b>	<b>0.344</b>	<b>0.777</b>	<b>0.881</b>	<b>0.9</b>	<b>0.948</b>
<b>SD</b>	<b>6385.54</b>		<b>0.143</b>	<b>91.817</b>	<b>0.048</b>	<b>0.027</b>	<b>0.067</b>	<b>0.037</b>
	<b>3</b>							

tanda ( - ) dalam tabel menunjukkan tidak diperoleh informasi reliabilitas dalam artikel jurnal

**Tabel 5.**  
Rangkuman Hasil dari Koreksi Kesalahan Pengukuran

Perhitungan	Hasil dari 32 Studi
Total (N)	9441
Rerata gabungan ( $\bar{A}$ )	0.835
Korelasi populasi setelah dikoreksi oleh kesalahan pengukuran ( $\rho$ )	0.412
Koefisien kuadrat variasi (V)	0.0025
Varian yang mengacu variasi artifak	0.00029
Varian korelasi sesungguhnya ( <i>true score</i> )	0.0146
Interval kepercayaan	3.4
Dampak variasi reliabilitas	2.7%

## DISKUSI

Berdasarkan hasil pengolahan data dan studi meta-analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepribadian ekstrovert dan keterikatan karyawan (*employee engagement*). Hasil studi ini sejalan dengan penelitian-penelitian terkait yang melibatkan kepribadian ekstrovert dan keterikatan karyawan dimana hubungan keduanya berarah positif. Individu dengan sikap asertif diketahui memiliki level engagement yang lebih tinggi karena mereka bersedia untuk memberikan usaha penuh dan perhatian pada pekerjaannya. Asertif merupakan dimensi penyusun kepribadian ekstrovert (Woods & Sofat, 2013).

Lebih lanjut dijelaskan oleh Zaidi, Wajid, Zaidi, dan Zaidi (2013) melalui penelitiannya pada guru, bahwa guru yang memiliki *engagement* secara alami merupakan guru yang energic, antusias, aktif, dan mudah beradaptasi dengan antar kegiatan yang ada di lingkungannya. Guru yang *engaged* juga ditemukan memiliki sikap sosial yang baik, ceria, dan aktif. Beberapa ciri tersebut merupakan karakteristik dari kepribadian ekstrovert.

Ciri atau facet dari kepribadian ekstrovert juga diketahui memiliki dampak pada keterikatan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *boldness*, *liveliness*, *diligence* dan *sentimentality* berasosiasi dengan *engagement*, *self-efficacy* dan *affective commitment*. Karyawan yang memiliki energi tinggi, antusiasme tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya yang tinggi pula. Antusiasme dan energi yang tinggi merupakan karakteristik dari kepribadian ekstrovert Albrecht dan Marty (2017).

Berdasarkan hasil meta-analisis diatas juga diketahui bahwa persentase dampak variasi reliabilitas yang lebih kecil daripada persentase dampak kesalahan pengambilan sampel ( $2,7\% < 18\%$ ). Hal ini menandakan kesalahan dalam penelitian lebih mungkin disebabkan oleh kekeliruan dalam pengambilan sampel dibanding kekeliruan karena kesalahan pengukuran. Nilai persentase kesalahan pengambilan sampel sebesar 18% dapat diakibatkan oleh keberagaman sampel yang digunakan sebagaimana sudah dicantumkan di tabel 1 bahwa sampel pada studi ini terdiri dari karyawan dari berbagai jenis organisasi/instansi, pegawai khusus usia dewasa, staff dan dosen, guru, bahkan siswa.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil meta-analisis yang dilakukan data yang diperoleh peneliti, yaitu sebanyak 32 studi dari 18 artikel penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara tipe kepribadian ekstrovert dan keterikatan karyawan (*employee engagement*), serta diketahui pula bahwa hubungan tersebut bersifat kuat/erat. Tipe kepribadian ekstrovert mencerminkan keterikatan karyawan karena sifat yang menjadi karakteristik kepribadian ini mengarah pada sikap loyal pada perusahaan. Aktif, antusias tinggi, mudah bersosialisasi dan beradaptasi, dan memiliki energi/semangat tinggi berasosiasi dengan kesediaan karyawan untuk memberikan usaha dan perhatian lebih pada pekerjaannya sehingga terbentuk rasa *engaged*. Hasil analisis dalam studi juga menunjukkan bahwa dampak kesalahan pengambilan sampel lebih besar daripada dampak variasi reliabilitas yang menandakan bahwa kemungkinan terjadinya kesalahan dalam penelitian karena kekeliruan pengambilan sampel lebih mungkin terjadi dibandingkan kesalahan yang timbul karena pengukuran variabelnya.

Berdasarkan kesimpulan tersebut telaah dan analisa yang dilakukan di kemudian hari dapat mempertimbangkan Kembali sampel penelitian yang digunakan sebagai data agar lebih



seragam sehingga diharapkan kemungkinan terjadinya kesalahan karena kekeliruan pemilihan sampel dapat berkurang.

## DAFTAR PUSTAKA

- \*Akhtar, R., *et al.* (2015). The engageable personality: personality and trait EI as predictors of work engagement. *Personality and Individual Differences*, (73) pp. 44-49.
- \*Albrecht, S.L., & Marty, A.(2017). Personality, self-efficacy and job resources and their association with employee engagement, affective commitment and turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*.
- \*Ariyani, E.D., & Lindawati. (2013). Kontribusi trait kepribadian terhadap keterikatan kerja pegawai (SDA dirjen pajak). *Jurnal Ilmu Administrasi*, (10)2.
- Domicelj, G., & Vartak, M. (2013). *Asia pacific employee engagement levels out of step with global trends*. Singapore: Aon Consulting Pte. Ltd.
- Greata, H. (2017). Intervensi pelatihan penilaian kinerja pada atasan untuk meningkatkan perceived organizational support & employee engagement. *Jurnal Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang* (2)2.
- \*Gulamali, D.I. (2017). Relationship between personality and work engagement: the role of individual traits and international experience *Thesis: Business and Economic Research*.
- \*Hale, R.T., *et al.* (2016). Towards a better understanding of employee engagement: factors that explain employee engagement. *Disertation*.
- Hunter, J. E., & Schmidt, F. L. (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. London: Sage Publication.
- \*Inceoglu, I. & Warr, P. (2012). Personality and job engagement. *Journal of Personnel Psychology*, 1-9.
- \*Langelaan, *et al.* (2006). Burnout and work engagement: do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, (40), pp.521-532.
- \*Mat, N., Jansriboot, P., & Mat, N. (2019). Big five personality, transformational leadership, psychological safety, and employee engagement of private sector employees insouthern thailand. *Jurnal Kepengurusan*, (56).
- Oehler, K. (2015). *2015 Trends in global employee engagement*. Illinois: Aon Hewitt.
- \*Ozgur O. (2014). A Study of relationship between personality traits and job engagement. *Social and Behavioral Science*, (141).
- Pervin, L.A., Cervone, D., & John, O.P. (2004). Personality: theory and research (9<sup>th</sup> edition). Dalam Anwar, A.K (Eds.). (2010). *Psikologi kepribadian: teori dan penelitian edisi kesembilan*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- \*Rizkiani, B.E., & Sawitri, D.R.(2015). Kepribadian proaktif dan keterikatan kerja pada karyawan PT PLN (persero) distribusi jawa tengah dan DIY. *Jurnal Empati*, (4)4, PP38-43.
- Robinson, D., Perryman, S., & Hayday, D. (2004). *The drivers of employee engagement*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- \*Saad, Z.M., Sudin, S., & Shamsuddin, N.(2018). The influence of leadership style, personality attributes and employee communication on employee engagement. *An International Journal of Global Business and Management* (10)3.
- Samsudin, S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

- \*Shaban, S. (2018). Predicting big five personality traits relation with employee engagement in public sector in egypt. *International Journal of Business and Management*, (6)1, pp.33-43.
- \*Shukla, S., Adhikari, B., & Aggarwal, P. (2014). Relationship between employee engagement and big five personality factors: a study of online b2c e-commerce company. *The Journal of Indian Management & Strategy*, (19)3.
- \*Shukla, S., Adhikari, B., & Singh, V. (2015). Employee engagement - role of demographic variables and personality factors. *HRM Review*, 65-73.
- Sudiro, A. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tan, S., & Suherman, M. (2021). *Milenial & turnover, seni beradaptasi dengan new normal*. Jakarta:Kepustakaan Populer Gramedia.
- \*Vanam, S.(2009). Job engagement : examining the relationship with situational and personal factors. Thesis.
- \*Woods, S.A. & Sofat, J.A. (2013). Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness. *Work and Organizational Psychology Research*.
- \*Young, H.R., Glerum, D.R, Wang, W., & Joseph, D.L.(2017). Who are the most engaged at work? a meta-analysis of personality and employee engagement. *Journal of Organizational Behavior*, (1)17.
- \*Zaidi, N.R., Wajid, R., Zaidi, S.F.B., & Zaidi, S.M.T. (2013). African journal of business management the big five personality traits and their relationship with work engagement among public sector university teachers of Lahore. *African Journal of Business and management*, (7)15.