

PENGARUH KEPERIBADIAN *EXTRAVERSION* DAN *AGREEABLNESS* TERHADAP KETERLIBATAN KERJA

Muhammad Rusdi

UIN Raden Fatah Palembang

E-mail: Muhammadrusdi_uin@radenfatah.ac.id

Abstract

The purpose of this study was to examine the effects of personality traits (extraversion and agreeableness) on job involvement. The survey was conducted using a questionnaire from previous research. The questionnaire was distributed to 77 teaching staff (non-ASN) Raden Fatah Islamic University in Palembang. Validity and reliability testing is used to test the contents of the questionnaire. Statistical tests using linear regression to test the relationship between variables. The results of the study show that personality extraversion and agreeableness has a positive and significant effects on job involvement.

Keywords: *Extraversion, Agreeableness, Job Involvement*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji pengaruh sifat kepribadian (extraversion dan agreeableness) terhadap keterlibatan kerja. Survey dilakukan dengan menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya. Kuesioner didistribusikan pada 77 staf pengajar (non-ASN) di UIN Raden Fatah Palembang. Pengujian validitas dan reliabilitas digunakan untuk menguji isi kuesioner. Uji statistik dengan menggunakan regresi linear untuk menguji hubungan diantara variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian extraversion dan agreeableness berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja.

Kata kunci: *Extraversion, Agreeableness, Keterlibatan Kerja*

A. Pendahuluan

Keterlibatan kerja (*job involvement*) merupakan salah satu bentuk dari komitmen kerja karyawan yang dalam beberapa dekade terakhir menjadi topik yang menarik perhatian dari para ahli dan praktisi. Hal ini dikarenakan keterlibatan kerja dinilai memiliki kemampuan di dalam memprediksi hasil kerja (*work outcomes*) individu dan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat perputaran tenaga kerja dan ketidakhadiran karyawan (Blau & Boal, 1987), kinerja (Keller, 1997; Rotenberry & Moberg, 2007; Biswas, 2011), kepuasan kerja dan komitmen organisasional (Singh & Pestonjee, 1990; Elloy dkk., 1991; Brown, 1996; Khan dkk., 2011; Ho dkk., 2012; Zopiatis dkk., 2014), *Burnout* (Elloy dkk.,

1991; Chauhan, 2009), perilaku kewarganegaraan organisasional (Chughtai, 2008; Diefendorff, 2002; Zhang, 2014; Ueda, 2012), dan keterikatan kerja (Scrima dkk., 2014).

Lebih lanjut, hasil meta analisis yang dilakukan oleh Brown (1996) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor perbedaan individual seperti karakteristik kepribadian. Penelitian ini lebih menekankan pada pengaruh sifat kepribadian terhadap keterlibatan kerja. Karena, penelitian ini menggunakan teori sifat kepribadian (*traits personality*) yang mendasari anteseden keterlibatan kerja, dengan menggunakan asumsi dasar bahwa orang yang memiliki kepribadian berbeda cenderung akan memberikan sikap atau respon yang berbeda terhadap pekerjaan.

Secara spesifik penelitian ini difokuskan pada hubungan antara kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* dengan keterlibatan kerja. Sebab, beberapa hasil penelitian yang ada selama ini masih ditemukan ketidakjelasan hubungan antara *extraversion* dan *agreeableness* dengan keterlibatan kerja sehingga belum menghasilkan kesimpulan yang konklusif. Sebagai contoh, dalam studi empiris yang dilakukan Bozionelos (2004) ditemukan bahwa *agreeableness* berpengaruh negatif terhadap keterlibatan kerja, sedangkan *extraversion* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja.

Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burke (2006) menemukan bahwa kepribadian *extraversion* berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, sedangkan kepribadian *agreeableness* tidak berpengaruh pada keterlibatan kerja. Sebaliknya, hasil penelitian Eswaran dkk. (2011) menunjukkan bahwa *extraversion* dan *agreeableness* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja. Ketidakkonsistenan hasil penelitian tersebut merupakan salah satu isu penting untuk dilakukannya penelitian ini lebih lanjut. Oleh karena itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* terhadap keterlibatan kerja.

B. Tinjauan Literatur dan Hipotesis

1. Etos Kerja (*Work Ethic*)

Dalam literatur, etika kerja atau etos kerja memiliki peran penting dalam memprediksi sikap dan perilaku kerja karyawan (Yousef, 2001; Rokhman, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miller dkk. (2001) menunjukkan bahwa etos kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap keterlibatan kerja. Artinya, orang yang memiliki etos kerja yang tinggi cenderung bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan Ia merasa mempunyai tanggung jawab secara moral untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Etika kerja adalah keyakinan seseorang mengenai apa yang benar dan salah (Beekun, 1997 dalam Rokhman, 2010). Dalam konteks Agama Islam, kerja merupakan bagian

dari ibadah, sehingga orang menganggap bahwa dengan bekerja keras dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan akan dapat mendatangkan keuntungan atau kesuksesan dalam hidupnya (Ali, 1988). Dengan kata lain, bekerja dianggap dapat meningkatkan kebahagiaan hidup seseorang. Oleh karena itu, orang yang beretos kerja tinggi cenderung berorientasi pada prestasi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

2. Keterlibatan Kerja (*Job Involvement*)

Menurut Christian dkk. (2012) keterlibatan kerja merupakan salah satu konsep yang berkaitan erat dengan konsep motivasi yang mempresentasikan pengalokasian secara aktif sumberdaya personal terhadap tugas yang berkaitan dengan peran sebuah pekerjaan. Sehingga ada anggapan bahwa individu yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi adalah individu yang merasa lebih puas dengan pekerjaan, lebih termotivasi dan lebih produktif (Eskildsen & Dahlgaard, 2000).

Kanungo (1982) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai kondisi mental yang melibatkan keyakinan (kognitif) individu untuk mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan. Dengan kata lain, keterlibatan kerja mengacu pada kepercayaan atau persepsi individu mengenai seberapa besar pekerjaan itu mampu memenuhi atau dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. dan sejauh mana seorang individu dengan kuat mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaan (Brown, 1996). Dapat pula dikatakan bahwa keterlibatan kerja mencerminkan sejauh mana sentralitas kinerja seseorang dapat memengaruhi harga dirinya (Lodahl & Kejner, 1965). Individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung lebih banyak mencurahkan waktu, tenaga dan pikirannya terhadap pekerjaan. Dari pengertian dan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja menggambarkan sejauh mana seorang individu akan bersungguh-sungguh dalam menjalankan peran kerjanya.

3. Sifat Kepribadian (*Personality Traits*)

Dalam literatur kepribadian aspek-aspek yang paling menonjol dalam kepribadian individu dapat dilihat melalui pendekatan teori lima faktor kepribadian, yang sering disebut dengan *Big Five* (Goldberg, 1990), dan terdiri dari *extraversion*, *agreeableness*, *neuroticism*, *conscientiousness*, dan *openness to experience*. Penelitian menunjukkan bahwa lima faktor kepribadian mempunyai kontribusi besar terhadap pembentukan sikap dan perilaku kerja individu (Judge dkk., 2002; Judge & Ilies, 2002). Dalam studi ini, peneliti hanya fokus pada kepribadian *extraversion* dan *agreeableness*. Hal ini dikarenakan kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* dinilai mempunyai korelasi yang sangat kuat

dengan keterlibatan kerja (lihat Eswaran dkk., 2011; Liao & Lee, 2009; Cheng, 2011).

4. Kepribadian *Extraversion*

Kepribadian *extraversion* merupakan gambaran dari kepribadian seseorang yang suka bersosialisasi, suka berteman dan berbicara, menggairahkan, tegas dan aktif (Goldberg, 1990). Connolly dan Viswesvaran (2000) menambahkan bahwa kepribadian *extraversion* cerminan dari sikap positif. Sikap positif adalah kecenderungan untuk menyenangkan atau menyukai sesuatu. Oleh karena itu, individu yang memiliki tingkat sifat kepribadian *extraversion* tinggi cenderung mudah bergaul dan senang berinteraksi dengan orang lain. Sehingga lebih mungkin untuk memiliki jaringan pertemanan yang lebih luas daripada individu dengan *extraversion* yang rendah. Lebih lanjut, menurut Yang dan Hwang (2014) individu dengan tingkat *extraversion* yang tinggi lebih berorientasi pada pencapaian dan mempunyai rasa aktualisasi diri yang kuat. Sehingga ada kecenderungan yang kuat bagi kepribadian *extraversion* untuk mencurahkan waktu pada pekerjaan dan lebih banyak terlibat dalam interaksi sosial. Sementara itu, individu dengan kepribadian *extraversion* yang rendah (*introvert*) digambarkan sebagai orang yang memiliki sifat suka menyendiri, pemalu, pendiam, tidak percaya diri, dan kurang menyukai aktivitas sosial.

5. Kepribadian *Agreeableness*

Dalam literatur terdahulu secara konsisten telah disebutkan bahwa orang yang memiliki sifat kepribadian *agreeableness* dicirikan sebagai individu yang ramah, pemaaf, suka membantu orang lain (*altruism*), cenderung menghindari konflik, senang bekerja sama dengan orang lain dan menghargai persahabatan (Goldberg, 1990; 1992). Selain itu, individu dengan *agreeableness* yang tinggi cenderung memiliki emosi positif (perasaan dan pikiran yang menyenangkan) dibandingkan dengan individu dengan *agreeableness* rendah (Graziano dkk., 1997), serta memiliki kemampuan (pandai) membina hubungan yang baik dengan orang lain (Campbell dkk., 2002). Sebaliknya, individu dengan tingkat *agreeableness* yang rendah cenderung lebih skeptis, tidak peduli, antagonis, egois dan kurang kooperatif (Costa & McRae 1992 dalam Pervin dkk., 2010). Dalam konteks pekerjaan, penelitian menunjukkan bahwa orang yang memiliki kepribadian *agreeableness* cenderung lebih senang dan merasa puas dengan pekerjaannya (Organ & Ling, 1995). Artinya, semakin tinggi kepribadian *agreeableness* makin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

6. *Extraversion* dan Keterlibatan Kerja

Menurut Witt (2002) *extraversion* merupakan sifat kepribadian yang berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan seseorang untuk berkomunikasi atau berinteraksi dengan orang lain, dan sifat kepribadian ini juga berhubungan dengan tingkat emosi yang positif (Watson & Clark, 1997). Emosi positif adalah emosi yang menyenangkan dan mendorong seseorang untuk mengekspresikan perasaan puas terhadap situasi tertentu. Jadi, dapat dikatakan bahwa orang dengan tingkat kepribadian *extraversion* yang tinggi biasanya digambarkan sebagai orang yang suka berbicara, penuh semangat, aktif, dan mudah bergaul (Barrick & Mount, 1991; Jhon & Srivastava, 1999).

Lebih lanjut, Rusting dan Larsen (1997) mengungkapkan bahwa orang yang memiliki sifat yang suka bergaul, aktif dan penuh semangat cenderung aktif di dalam setiap pekerjaan dan senang melakukan aktivitas bersama dengan rekan kerja. Dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa *extraversion* mempunyai pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja (Liao & Lee, 2009; Eswaran dkk., 2011). Oleh karena itu, makin tinggi tingkat kepribadian *extraversion* makin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini menguji hubungan antara *extraversion* dengan keterlibatan kerja yang dinyatakan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H1: Hubungan antara *extraversion* dan keterlibatan kerja adalah positif

7. Agreeableness dan Keterlibatan Kerja

Dalam literatur disebutkan bahwa kepribadian *agreeableness* digambarkan sebagai orang yang kooperatif, dapat dipercaya, optimis, pemaaf, ramah, cenderung untuk menghindari konflik dan mudah diajak berkompromi dengan permasalahan yang ada (Graziano & Eisenberg, 1997). Menurut Organ dan Ling (1995) individu dengan kepribadian *agreeableness* yang tinggi cenderung lebih senang dan merasa puas dengan pekerjaannya. Hasil studi menyatakan bahwa orang yang memiliki sifat optimis dan mampu bekerjasama cenderung menjadi anggota tim yang efektif, termotivasi untuk menampilkan kinerja yang terbaik dan akan menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi (Neuman & Wright, 1999; Barick & Mount, 1991; Scrima dkk., 2014). Penelitian Eswaran dkk. (2011) menemukan bahwa kepribadian *agreeableness* mempunyai pengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini menguji hubungan antara *agreeableness* dengan keterlibatan kerja yang dinyatakan dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H2: Hubungan antara *agreeableness* dan keterlibatan kerja adalah positif

C. Metode Penelitian

1. Sampel dan Prosedur

Untuk mencapai tujuan penelitian, penelitian ini dilakukan dengan metode survey. Penelitian survey dikembangkan dalam pendekatan positivis dengan memberikan pertanyaan pada responden mengenai keyakinan, pendapat, karakteristik, dan perilaku (Neuman, 2000). Selain itu, penelitian survey seringkali digunakan untuk menguji hubungan antara sikap kerja seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional dan keterlibatan kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan mendistribusikan kuesioner kepada para responden. Sampel terdiri dari 77 responden staff pengajar (non ASN) di UIN Raden Fatah Palembang.

2. Pengukuran

Pengukuran menggunakan kuesioner yang dirancang untuk unit analisis individu. Para responden diminta untuk menjawab lima butir pernyataan yang mengukur kepribadian *extraversion*, lima butir pernyataan untuk mengukur kepribadian *agreeableness* (Ramdhani, 2012), dan sepuluh butir pernyataan untuk mengukur keterlibatan kerja (Kanungo, 1982). Semua skala diukur dengan menggunakan skala *Likert* lima poin (1= sangat tidak setuju sampai 5= sangat setuju).

3. Analisis Validitas dan Reliabilitas

Penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah dikembangkan oleh beberapa peneliti terdahulu dan sudah dialihbahasakan atau diterjemahkan. Analisis faktor dilakukan untuk menguji validitas konstruk dan menggunakan faktor *loading* minimal 0,5 (Hair dkk., 2006). Aitem-aitem pertanyaan yang telah memenuhi syarat validitas kemudian diuji reliabilitasnya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki tingkat reliabilitas dengan *cronbach alpha* diatas 0,7. Selanjutnya, uji statistik dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana melalui program SPSS versi 23 *for windows*.

4. Hasil

Hasil uji validitas dan reliabilitas terhadap lima aitem dari *extraversion*, *agreeableness* dan keterlibatan kerja semuanya menunjukkan valid dengan *loading* faktor diatas 0,5. Kemudian konsistensi internal (reliabilitas) terhadap pengukuran aitem dari semua variabel menunjukkan di atas 0,70 (lihat pada Tabel 1).

Tabel 1
Validitas dan Reliabilitas dengan *internal consistency*

Variabel	Jumlah Kuesioner	<i>Cronbach</i> <i>Alpha</i>
<i>Extraversion</i>	77	0,877
<i>Agreeableness</i>	77	0,928
Keterlibatan kerja	77	0,721

Sumber: Data primer diolah

Tabel 1 menunjukkan reliabilitas untuk variabel *extraversion* $\alpha = 0,877$, *agreeableness* $\alpha = 0,928$ dan keterlibatan kerja $\alpha = 0,721$ (lihat pada tabel 1). Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan korelasi antara *extraversion* dan keterlibatan kerja adalah positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$), hipotesis 1 terdukung. Korelasi antara *agreeableness* dan keterlibatan kerja adalah positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$), hipotesis 2 terdukung. Secara ringkas korelasi antar variabel dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Korelasi Antar Variabel Penelitian (N= 77)

Variabel	Mean	SD	1	2	3
<i>Extraversion</i>	17,83	4,175	1.000	0,765**	0,769**
<i>Agreeableness</i>	17,74	5,092		1.000	0,871**
Keterlibatan kerja	32,96	5,877			1.000

D. Pembahasan

Perbedaan individu dapat membantu menjelaskan mengapa seorang individu memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi ataupun yang rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan individu seperti sifat kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* memiliki peran penting di dalam menentukan keterlibatan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan individu yang senang berinteraksi dengan orang lain, lebih bersemangat (aktif), mempunyai emosi yang positif, dapat diajak bekerjasama, cenderung mengembangkan dan mempertahankan hubungan interpersonal yang baik.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa orang memiliki sifat yang senang bersosialisasi dan berkomunikasi dengan orang lain cenderung berkinerja dengan baik dan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. (Judge dkk., 2002; Neuman & Wright, 1999). Tingkat kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan seseorang akan lebih serius dan terlibat aktif dalam pekerjaannya (Brown, 1996; Keller, 1997).

Di samping itu, individu dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi meyakini bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tersebut dapat memuaskan berbagai macam kebutuhan yang paling penting bagi dirinya (Kanungo, 1988). Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa hasil sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja (Eswaran dkk., 2011; Liao & Lee, 2009).

E. Kesimpulan dan Saran

Sifat kepribadian dinilai mempunyai kemampuan dalam memprediksi sikap kerja individu. Hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa

individu dengan kepribadian *extraversion* dan *agreeableness* yang tinggi berkontribusi besar dalam meningkatkan tingkat keterlibatan individu dalam pekerjaan. Hasil penelitian ini mempunyai keterbatasan diantaranya adalah (1) responden dalam penelitian ini hanya diambil dari satu organisasi saja, sehingga hasil penelitian tidak dapat digunakan untuk generalisasi, (2) bagi penelitian yang akan datang sebaiknya melibatkan responden dari berbagai macam atau tipe organisasi baik di sektor publik maupun di sektor swasta, dan (3) perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain sebagai pemediasi seperti kepuasan kerja.

Daftar Pustaka

- Ali, Abbas., (1988), Scaling an Islamic Work Ethic, *The Journal of Social Psychology*, 128(5): 575-583
- Bozionelos, Nikos., (2004), The big five of personality and work involvement, *Journal of Managerial Psychology*, 19(1): 69-81
- Burke, Ronald J., Matthiesen, S.B & Pallesen, Stale., (2006), Personality correlates of workaholism, *Personality and Individual Differences*, 40: 1223-1233
- Blau, Gary J & Boal, Kimberly B., (1987), Conceptualizing How Job Involvement and Organizational Commitment Affect Turnover and Absenteeism, *Academy of Management Review*, 12 (2):288-300
- Blau, Gary J., (1987), Using a Person-Environment Fit Model to Predict Job Involvement and Organizational Commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 30: 240-257
- Brown, Steven P., (1996), A Meta-Analysis and Review of Organizational Research on Job Involvement, *Psychological Bulletin*, 120(2): 235-255
- Biswas, Soumendu., (2011), Psychological Climate as antecedent of Job Satisfaction and Job Involvement, *The Indian Journal of Industrial Relations*, 46(3): 465-477
- Chughtai, A.A., (2008), Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior, *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9: 169-184
- Cheng, Hao-Chun., (2011), A study of critical factors of the job involvement for hotel employees-Taking hotels in Taiwan as an example, *International Journal of Hospitality Management*, (30): 990-996
- Cambell, L.A.J., Adams, R., Perry, D.G., Workman, K.A., Furdella, J.Q & Egan, S.K., (2002), Agreeableness, Extraversion, and Peer Relation Early Adolescence: Winning Friends and Deflecting Aggression, *Journal of Research in Personality*, 36(3): 224-251
- Connolly, J.J & Viswesvaran, C., (2000), The role of affectivity in job satisfaction: A meta-analysis, *Personality and Individual Differences*, 29: 265-281
- Dieffendorff, James M., Brown, Douglas J., Kamin, Allen M & Lord, Robert G., (2002), Examining the roles of job involvement and work centrality in

- predicting organizational citizenship behaviors and job performance, *Journal of Organizational Behavior*, (23): 93-108
- Eswaran, Sivaram., Islam, Md.Aminul & Muhd Yusuf, Dayang Hasliza., (2011), A Study of the Relationship between the Big Five Personality Dimensions and Job Involvement in a Foreign Based Financial Institution in Penang, *International Business Research*, 4(4): 164- 175
- Elloy, David F., Everet, James E & Flynn, Randolph W., (1991), An Examination of the Correlates of Job Involvement, *Group & Organizations Studies*, 16 (2): 160-177
- Eskildsen, J.K. & Dahlgaard, J.J., (2000), A causal model for employee satisfaction, *Total Quality Management*, 11(8): 1081-1094
- Goldberg, Lewis R., (1990), An Alternative” Description of Personality”. The Big-Five Factor Structure, *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6): 1216-1229
- Graziano, W.G & Eisenberg, N., (1997), Agreeableness: A dimensions of personality. In S.Briggs, R.Hogan, & W.Jones (Eds), *Handbook of Personality Psychology* (pp: 795-824). San Diego: Academic Press
- Ho, Chih-Chin., Oldenburg, Brian., Day, Gary & Sun, Jing., (2012), Work Values, Job Involvement, and Organizational Commitment in Taiwanese Nurses, *International Journal of Psychology and Behavioral Sciences*, 2(3): 64-70
- Judge, Timothy A., Heller, Daniel & Mount, Michael K., (2002), Five-Factor Model of Personality and Job Satisfaction: A Meta-Analysis, *Journal of Applied Psychology*, 87(3):530-541
- Judge, T.A & Ilies, R., (2002), Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology*, 87: 797-807
- Khan, T.I., Jam, F.A., Akbar, A., Khan, M.B & Hijazi, S.T., (2011), Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan, *International Journal of Business and Management*, 6(4): 252-262
- Liao, Shun Chi & Lee, Wen Cheng., (2009), An Empirical Study on Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan, *International Journal of Economic and Management*, 3(1): 22-36
- Lodahl, Thomas M & Kejner, Mathilde., (1965), The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 49 (1): 24-33
- Miller, M.J., Woehr, D.J & Hudspeth, N., (2001), The Meaning and Measurement Work Ethic: Construction and Initial Validation of a Multidimensional Inventory, *Journal of Vocational Behavior*, 59: 1-39
- Neuman, G.A & Wright, J., (1999), Team Effectiveness Beyond Skill and Cognitive Ability, *Journal of Applied Psychology*, 84 (3): 376-389
- Neuman, W.L. (2006). *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*. 6th edition, New York: Allyn and Bacon.
- Organ, D.W & Ling, A., (1995), Personality, satisfaction and organizational citizenship behavior, *Journal of Social Psychology*, 135: 339-350

- Pleffer, Jeffrey., (1995), Producing sustainable competitive advantage through the effective management people, *Academy of Mangement Executive*, 9(1): 55-69
- Rotenberry, Paul F & Moberg, Philip J., (2007), Assesing the impact of job involvement on performance, *Management Research News*, 30(3):203-215
- Rusting, C.L & Larsen, R.J., (1997), Extraversion, neuroticism and susceptibility to positive and negative affect: A test of two theoretical models, *Personality and Individual Differences*, 22: 607-612
- Ramdhani, Neila., (2012), Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventory *Big Five*, *Jurnal Psikologi*, 39(2): 189-207
- Rokhman, Wahibur., (2010), The Effect of Islamic Work Ethic on Work Outcomes, *Electronic Journal of Business Ethic and Organization Studies*, 15(1): 21-27
- Scrima, Fabrizio., Lorito, Luzcrezia., Paryy, Emma & Falgares, Giorgio., (2014), The mediating role work engagement on the relationship between job involvement and affective commitment, *The International Journal of Human Resource Management*, 25(15): 2159-2173
- Singh, Mira & Pestonjee, D.M., (1990), Job Involvement, Sense of Participation and Job Satisfaction: A Study in Banking Industry, *Indian Journal of Industrial Relations*, 26(2) :159-165
- Ueda, Yutaka., (2012), Effect of Job Involvement on Importance Evaluation of Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Business and Society*, 13(1): 77-89
- Watson, D & Clark, L.A., (1997), Extraversion and its positive emotional core, In R. Hogan, J. Johnson and S. Briggs (Eds), *Handbook of Personality Psychology* (pp:767-793). San Diego, CA: Academic Press
- Yousef, Darwish A., (2001), Islamic Work Ethic: A moderator between organizational commitment and job satisfaction in a cross-cultural context, *Personnel Review*, 30(2): 152-169
- Yang, Cheng-Ling & Hwang, Mark., (2014), Personality Traits and Simultaneous reciprocal influence between job performance and job satisfaction, *Chinese Management Studies*, 8(1): 6-26
- Zhang, Suchuan., (2014), Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behavior in China, *Journal of Business Ethic*, 20(2): 165-174
- Zopiatis, Anastasios., Costanti, Panyiotis & Theocharous, Antonis L., (2014), Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus, *Tourism Management*, 41: 129-140