

**PERSONALITY DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP
KETERLIBATAN KARYAWAN MELALUI KUALITAS
KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PT. ASCO PRIMA
MOBILINDO**



Intelligentia - Dignitas

EKOS ALBAR

9917922045

Disertasi Yang Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Untuk Mendapatkan Gelar Doktor

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2025

PERSONALITY DAN ORGANIZATIONAL CULTURE
TERHADAP KETERLIBATAN KARYAWAN MELALUI
KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PT ASCO
PRIMA MOBILINDO



EKOS ALBAR

9917922045

SEKOLAH PASCASARJANA

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

2025

**PERSETUJUAN DEWAN PENGUJI
DIPERSYARATKAN UNTUK UJIAN TERBUKA/ PROMOSI DOKTOR**

Promotor

Kopromotor



Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si.

Tanggal: 5 Februari, 2025



Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si.

Tanggal: 5 Februari, 2025

NAMA

TANDA TANGAN

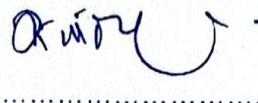
TANGGAL

Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
(Ketua)¹



6 Februari, 2025

Prof. Dr. Umi Widyastuti, SE., M.E
(Sekretaris)²

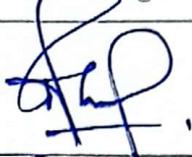
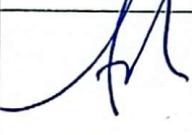


5 Februari, 2025

Nama Mahasiswa : Ekos Albar
NIM : 9917922045
Program Studi : Ilmu Manajemen
Tgl. Lulus : 7 Februari, 2025

**BUKTI PERSETUJUAN HASIL PERBAIKAN DISERTASI
SETELAH UJIAN TERTUTUP**

Nama Mahasiswa : Ekos Albar
NIM : 9917922045
Program Studi : Ilmu Manajemen

No	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1	Prof. Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus. (Ketua)		6 Feb 2025
2	Prof. Dr. Hamidah, SE., M.Si. (Sekretaris/Promotor)		5 Feb 2025
3	Prof. Dr. Dewi Susita, M.Si. (Kopromotor)		5 Feb 2025
4	Prof. Agung Dharmawan Buchdadi, ST, M.M, Ph.D. (Penguji)		5 Feb 2025
5	Dr. Despinur Dara, M.M. (Penguji)		4 Feb 2025
6	Hania Aminah, S.Pd., M.M., Ph.D. (Penguji)		4 Feb 2025
7	Prof. Dr. S. Pantja Djati, M.Si., M.A. (Penguji Luar)		4 Feb 2025

Judul Disertasi: *Personality dan Organizational Culture* terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. Asco Prima Mobilindo

ABSTRAK

Dalam rangka menghadapi perubahan lingkungan bisnis sangat dinamis, salah satu tantangan yang dihadapi oleh sebuah organisasi adalah mampu mengajak karyawan untuk terlibat terhadap organisasinya. Peranan keterlibatan karyawan merupakan hal yang sangat krusial yang dirasakan saat ini bahwa pentingnya peran keterlibatan karyawan sebagai penentu utama hasil organisasi dan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk membangun model keterlibatan karyawan secara konseptual dan empiris dengan menganalisis, menguji, dan menemukan pengaruh *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 134 karyawan. Metode analisis yang digunakan yaitu menggunakan *Structural Equation Modelling* dengan bantuan software SEM-PLS. Terdapat 5 hipotesis yang diterima dan 2 hipotesis yang ditolak dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis menemukan bahwa *personality*, *organizational culture*, dan kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keterlibatan karyawan. *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas kehidupan kerja. *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja. Akan tetapi, *personality* tidak berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas kehidupan kerja. Kemudian, *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja. Temuan penelitian ini memberikan implikasi dan rekomendasi untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam lingkungan perusahaan yang dinamis.

Kata kunci: *personality*, *organizational culture*, keterlibatan karyawan, kualitas kehidupan kerja

ABSTRACT

In order to face a changing the business environment is very dynamic, one of the challenges faced by an organization is being able to invite employees to be involved in their organization. The role of employee involvement is a very crucial thing which is currently felt by the importance of the role of employee involvement as the main determinant of organizational and employee results. This research aims to build a conceptual and empirical model by analyzing, testing and discovering the influence of personality and organizational culture on employee engagement through the quality of work life at PT Asco Prima Mobilindo. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 134 employees. The analysis method used is Structural Equation Modeling with the help of SEM-PLS software. There were 5 accepted hypotheses and 2 rejected hypotheses in this research. The results of hypothesis testing found that personality, organizational culture and quality of work life have a direct positive and significant effect on employee engagement. Organizational culture has a direct positive and significant effect on the quality of work life. Organizational culture has a positive and significant indirect effect on employee engagement through the quality of work life. However, personality does not have a direct positive and significant effect on the quality of work life. Then, organizational culture has a positive and significant effect on employee engagement through the quality of work life. The findings of this research provide emphasis and recommendations for increasing employee engagement in a dynamic corporate environment.

Keywords: *personality, organizational culture, employee involvement, quality of work life*

UCAPAN TERIMA KASIH

Banyak pihak yang telah membantu dan memberikan saran serta bimbingan dalam penyusunan disertasi ini, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Komarudin, M.Si selaku Rektor Universitas Negeri Jakarta.
2. Bapak Prof. Dr. Dedi Purwana, S.E., M.Bus selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
3. Ibu Prof. Dr. Umi Widyastuti, SE, M.E selaku Koordinator Program Studi Doktor Ilmu Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.
4. Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si selaku Promotor yang senantiasa memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan masukan selama penyusunan disertasi ini.
5. Ibu Prof. Dr. Dewi Susita, S.E., M.Si selaku Ko-Promotor yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dukungan, dan masukan untuk terus meningkatkan kualitas disertasi ini.
6. Keluarga besar tercinta yang tidak pernah berhenti memberikan dukungan dan doa terbaik untuk penulis.
7. Terakhir, semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan disertasi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Semoga Allah SWT senantiasa membalas semua kebaikan kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian disertasi ini.

Jakarta, Januari 2025

Ekos Albar

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan kasih-Nya kepada kita semua.

Penulisan disertasi ini bertujuan untuk menambah pemahaman teori dan praktik mengenai pengaruh *Personality* dan *Organizational Culture* terhadap Terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja pada Karyawan PT Asco Prima Mobilindo.

Dalam penyusunan disertasi ini, kami menyadari sepenuhnya bahwa masih jauh dari sempurna karena pengalaman dan pengetahuan penulis yang terbatas. Oleh karena itu, kritik dan saran dari semua pihak sangat kami harapkan demi terciptanya penelitian disertasi yang lebih baik lagi untuk masa mendatang. Peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada Ibu Prof. Dr. Hamidah, S.E., M.Si. selaku Promotor dan Ibu Prof. Dr. Dewi Susita, S.E., M.Si selaku Co-Promotor, yang telah memberikan bimbingan dan arahan sehingga proposal disertasi ini dapat diselesaikan.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada teman-teman angkatan yang tak pernah lelah memberikan semangat. Secara khusus peneliti mengucapkan terima kasih kepada pribadi terdekat, orang tua angkat, abang dan kakak yang terus mendorong penyelesaian studi ini. Besar harapan peneliti semoga penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan bidang sumber daya manusia khususnya di sektor publik.

Jakarta, Januari 2025

Ekos Albar

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ekos Albar
NIM : 9917922045
Jenjang : S3 (Doktor)
Tempat Tanggal Lahir : Batusangkar, 26 Agustus 1971
Konsentrasi : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa persetujuan ujian terbuka dan perbaikan ujian tertutup untuk pemberkasan yudisium dan wisuda adalah benar tanda tangan dan sudah mendapatkan persetujuan oleh komisi penguji. Apabila saya melanggar pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi dari Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 12 Februari 2025
Yang membuat pernyataan,



Ekos Albar
NIM : 99179220445

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Ekos Albar
NIM : 9917922045
Tempat/Tanggal Lahir : Batusangkar, 26 Agustus 1971
Program : Doktor
Program Studi : Ilmu Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa disertasi dengan judul "*Personality Dan Organizational Culture Terhadap Keterlibatan Karyawan Melalui Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT. Asco Prima Mobilindo*" merupakan karya saya sendiri, tidak mengandung unsur plagiat dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Demikianlah pernyataan ini dibuat dalam keadaan sadar dan tanpa ada unsur paksaan dari siapapun. Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 12 Februrari 2025

Yang menyatakan,



Ekos Albar

NIM : 9917922045



Intelligentia - Dignitas

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
UPT PERPUSTAKAAN

Jalan Rawamangun Muka Jakarta 13220
Telepon/Faksimili: 021-4894221
Laman: lib.unj.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Negeri Jakarta, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : EKOS ALBAR
NIM : 9917922045
Fakultas/Prodi : Ilmu Manajemen
Alamat email : ekosalbar4@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

Skripsi Tesis Disertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

**PERSONALITY DAN ORGANIZATIONAL CULTURE TERHADAP KETERLIBATAN
KARYAWAN MELALUI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN PT. ASCO
PRIMA MOBILINDO**

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini UPT Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Jakarta
Penulis

(EKOS ALBAR)

RINGKASAN

1. Pendahuluan

Sebagai wujud nyata menghadapi perubahan dunia dimana lingkungan bisnis sangat dinamis, salah satu tantangan yang dihadapi oleh sebuah organisasi adalah mampu mengajak karyawan untuk terlibat terhadap organisasinya Chanana and Sangeeta (2021). Tentunya peranan keterlibatan karyawan merupakan hal yang sangat krusial yang dirasakan saat ini, sebagaimana ditegaskan dalam beberapa penelitian empiris bahwa pentingnya peran keterlibatan karyawan sebagai penentu utama hasil organisasi dan karyawan, keterlibatan digambarkan sebagai kehadiran psikologis di mana melibatkan dua komponen penting yaitu perhatian dan penyerapan (Felton and Jackson 2022). Ogolo (2023) mengusulkan bahwa, keterlibatan karyawan adalah sebuah keadaan di mana karyawan “membawa” diri mereka secara pribadi selama melakukan peran kerja, memberikan investasi dalam bentuk energi pribadi, dan mengalami hubungan secara emosional dengan pekerjaan mereka.

Ababneh (2021) mendefinisikan keterlibatan sebagai sebuah sikap positif yang karyawan miliki untuk organisasi dan nilai-nilai yang ada didalamnya sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Keterlibatan karyawan sangat penting bagi perusahaan semua masukan organisasi yang mengarah pada karyawan, organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi terdapat aktivitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap orang - orang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan tergantung pada *personality* dan *organizational culture* sehingga dapat mengoptimalkan unit-unit kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada perkembangan perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo yang merupakan peran sumber daya manusia sebagai kunci sukses keberhasilan perusahaan ini. Masco Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil.

Diungkapkan Rastogi, Rangnekar, & Rastogi (2018) bahwa: Kualitas kehidupan kerja juga dapat dipandang sebagai alat strategis untuk meningkatkan motivasi karyawan serta tingkat komitmen mengenai pengembangan pribadi dan profesional mereka. Organisasi atau perusahaan saat ini dipaksa untuk menarik dan mempertahankan lapangan kerja yang kompetitif agar mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam hal ini, Kualitas kehidupan kerja tampaknya menjadi instrumen penting untuk meningkatkan semangat kerja dan kompetensi karyawan yang memungkinkan mereka merespons dengan peningkatan tingkat produktivitas (Shrestha et al, 2019). Kualitas kehidupan kerja sangat penting bagi perusahaan. semua masukan organisasi yang mengarah pada karyawan, organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan

sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama, dalam organisasi terdapat aktivitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi, untuk mencapai tujuan organisasi dipengaruhi oleh perilaku organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku dan sikap orang - orang yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi akan tergantung pada *Personality* dan *Organizational Culture* sehingga dapat mengoptimalkan unit-unit kerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mencapai kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat pada perkembangan perusahaan PT. Asco Prima Mobilindo yang merupakan peran sumber daya manusia sebagai kunci sukses keberhasilan perusahaan ini. Masco Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil.

SCO Automotive merupakan salah satu grup otomotif terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1989, dengan brand Adira Mobil. Pada tahun 2004, Adira Mobil kemudian melakukan pergantian merk dan penajaman strategi bisnis dengan mengganti nama perusahaan menjadi ASCO Automotive. Saat ini ASCO merupakan dealer dan bengkel resmi untuk 4 merk otomotif terkemuka, yaitu Daihatsu, Isuzu, Peugeot, dan UD Trucks. Jaringan ASCO Automotive saat ini tersebar di Jabotabek, Jawa Barat, dan Jawa Timur. Jumlah outlet terus bertambah setiap tahunnya, sebagai wujud komitmen di dalam dunia otomotif.

Salah satu hal yang harus dipertimbangkan dari kepuasan kerja adalah *personality*. Menurut Weirauch, Galliker, and Elfering (2023) Kepuasan kerja akan tercapai jika terdapat kesesuaian antara karakteristik kepribadian serta tipe dengan kedudukannya sehingga karyawan akan merasakan sebagai bagian yang tak terpisahkan dari organisasi. Sedangkan Gartland et al. (2022) menyatakan bahwa *personality* sendiri merupakan karakteristik yang terdapat pada diri individu untuk menggambarkan perilaku individu tersebut, yang digunakannya dalam melakukan interaksi di lingkungannya. Beberapa studi penelitian menunjukkan bahwa kepribadian karyawan terdapat hubungan positif antara kepribadian dengan kepuasan kerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2019) dan Hellen (2018) menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari segi sumber daya atau karakteristik pribadi, para praktisi memandang *personality* sebagai jenis keterampilan non-kognitif yang memiliki konsekuensi penting bagi keputusan yang dibuat dan hasil yang akan mereka capai (Cobb-Clark & Schurer, 2012). *Personality* pegawai juga telah terbukti menjadi komponen dasar dari tenaga kerja dan menentukan kinerja dan keberlangsungan hidup organisasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, *personality* menjadi salah satu factor yang banyak diminati dan dieksplorasi oleh peneliti terkait hubungannya dengan keterlibatan karyawan (Han and Wang 2021). Umumnya, karyawan yang memiliki kepribadian yang baik juga akan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi (Noermijati et al., 2021). Penelitian ini akan menguji ciri-ciri *personality* menggunakan *big five model* serta mengidentifikasi dari kelima

personality tersebut *personality* apa yang paling berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja.

Berdasarkan tinjauan penulis terhadap literatur dan temuan empiris yang ada, variabel kualitas kehidupan kerja memiliki potensi untuk dapat memediasi hubungan *organizational culture* dan *personality* terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini berdasarkan temuan para peneliti yang menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memediasi hubungan antara anteseden dan hasil terkait pekerjaan. Oleh karena itu dapat diduga bahwa kualitas kehidupan kerja dapat memediasi hubungan *personality* dan *organizational culture* terhadap keterlibatan karyawan.

Dalam menghadapi perubahan dunia dimana lingkungan bisnis sangat dinamis tentunya peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan adalah hal yang sangat krusial yang dirasakan saat ini, seperti ditegaskan dalam beberapa kajian empiris bahwa pentingnya kualitas kehidupan kerja karyawan sebagai kunci penentu hasil organisasi dan karyawan, seperti diungkapkan (Rastogi, Rangnekar, and Rastogi 2018) bahwa *Quality of work life kerja can also be viewed as a strategic tool for enhancing the employees motivation as well as commitment levels regarding their personal and professional development* dan karyawan dengan keterlibatan yang tinggi akan menghasilkan umpan balik dan iklim kerja yang positif dalam hal hubungan dengan atasan dan rekan kerja (Bakker & Demerouti, 2014). Dengan demikian, keterlibatan karyawan dapat menjadi faktor yang memengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Karena pentingnya keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dan organisasi, maka penelitian ini juga akan berfokus pada faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja karyawan di PT Asco Prima Mobilindo.

Penelitian ini akan menguji pengaruh faktor yang berasal dari sumber daya pribadi (internal) dan sumber daya organisasi (eksternal) terhadap keterlibatan karyawan dan kualitas kehidupan kerja. Faktor yang berasal dari sumber daya pribadi yakni *personality*, sedangkan yang berasal dari sumber daya organisasi yakni *organizational culture*. *Organizational culture* umumnya merupakan perekat organisasi dimana yang mengikat antara para karyawan dengan perusahaan melalui nilai-nilai, norma, serta keyakinan yang ditaati bersama. Dan hakekatnya budaya organisasi juga merupakan pondasi bagi suatu organisasi, jika pondasi yang dibuat tersebut tidak cukup kokoh, maka betapapun bagusnya suatu organisasi, tidak akan cukup kokoh juga dalam menopangnya. *Organizational culture* umumnya merupakan perekat organisasi dimana yang mengikat antara para karyawan dengan perusahaan melalui nilai-nilai dan norma-norma serta keyakinan yang ditaati bersama yang pada akhirnya faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Seperti diungkapkan oleh Javanmardnejad et al. (2021) yang berjudul *Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency departments in Iran*. menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara budaya kerja dan semua aspek kualitas kehidupan kerja karyawan. Juga didukung oleh penelitian Irham (2016) menyatakan bahwa, “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan”.

Keterlibatan karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi, termasuk PT Asco Prima Mobilindo. Keterlibatan ini tidak hanya mempengaruhi produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga berperan penting dalam menurunkan tingkat turnover. Salah satu faktor yang mempengaruhi keterlibatan karyawan adalah kepribadian individu, yang menentukan bagaimana karyawan merespons lingkungan kerja mereka.

Selain itu, *organizational culture* yang kuat dan positif juga memiliki dampak signifikan terhadap tingkat keterlibatan karyawan. Dalam hal ini, budaya yang terbangun di PT Asco Prima Mobilindo dapat menjadi alat penting dalam membentuk sikap dan perilaku karyawan. Juga kualitas kehidupan kerja menjadi faktor mediasi yang tidak kalah pentingnya. Kualitas kehidupan kerja yang baik, yang mencakup kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan, diyakini dapat memperkuat hubungan antara kepribadian, budaya organisasi, dan keterlibatan karyawan.

Dengan demikian, dari latar belakang tersebut diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan Judul “*Personality dan Organizational Culture terhadap Keterlibatan Karyawan melalui Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan PT Asco Prima Mobilindo*” dan bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana kepribadian dan budaya organisasi dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja dalam konteks spesifik di PT Asco Prima Mobilindo.

2. Kajian Pustaka

Personality

Terdapat beragam definisi mengenai *personality*. *Personality* atau kepribadian adalah karakteristik seseorang yang menjelaskan mengenai pola perilaku yang konsisten (Cervone and Pervin 2022). Menurut Dong et al. (2022), *personality* adalah pola karakteristik individu yang tercermin lewat pemikiran, emosi, dan perilaku. *Personality* seseorang merupakan hal yang kompleks yang dapat menjadi pembeda dalam hubungannya dengan orang lain (Eklund and Meranius 2021). *Personality* ini mengacu pada ciri-ciri kepribadian seperti memiliki minat yang luas, imajinatif, dan berwawasan luas (Chalmers et al. 2022). Selain itu, kepribadian ini juga dicirikan dengan penerimaan ide-ide baru, fleksibilitas berpikir, daya cipta, dan kecenderungan untuk mengembangkan ide dan tujuan idealis (Darbellay 2024). Pegawai yang memiliki tingkat keterbukaan yang tinggi akan cenderung memiliki minat yang tinggi karena sikap ingin tahu, kreatif, dan imajinatif (Meskelis & Whittington, 2020).

Organizational Culture

Organizational culture menjadi suatu nilai penting yang harus ada dan dimiliki oleh suatu organisasi. *Organizational culture* harus ditegakkan oleh seluruh anggotanya agar terciptanya lingkungan kerja yang diharapkan, sehingga membuat anggotanya bekerja sesuai dengan nilai budaya yang sudah dimiliki oleh organisasi. Untuk itu penting bagi organisasi memiliki *organizational culture* yang baik. Menurut (Oriade et al. 2021), *organizational culture* adalah suatu konteks yang bersifat simbolis di mana interpretasi identitas terbentuk dan niat untuk memengaruhi citra organisasi mulai dirumuskan.

Kualitas Kehidupan Kerja

Istilah kualitas kehidupan kerja pertama kalinya muncul pada Konferensi Buruh Internasional tahun 1972 di Arden House – Universitas Columbia, New York. Pada saat itu tidak terjadi kesepakatan tentang definisi dari kualitas kehidupan kerja karyawan, sehingga istilah kualitas kehidupan kerja dihubungkan dengan karyawan yang berkelakuan baik (Warhurst, Mathieu, and Dwyer 2022). Kemudian baru kualitas kehidupan kerja karyawan mendapat perhatian setelah United Auto Workers dan General Motor berinisiatif mengadopsi praktek kualitas kehidupan kerja karyawan untuk mengubah sistem kerja. Saat ini kualitas kehidupan kerja karyawan dipandang sebagai salah satu hal yang diperlukan dalam elemen kualitas hidup seorang karyawan. Kualitas kehidupan kerja karyawan yang tinggi merupakan yang penting sekali bagi sebuah organisasi agar dapat menarik dan memelihara para karyawannya (Abebe and Assemie 2023).

Keterlibatan karyawan

Banyak definisi keterlibatan dapat diturunkan dari literatur yang didorong oleh praktik dan penelitian. Keterlibatan digambarkan sebagai kehadiran psikologis di mana melibatkan dua komponen penting yaitu perhatian dan penyerapan (Eldor, 2017). Pincus (2023) kemudian menjelaskan teori tentang hubungan dan keterlibatan yang terjadi secara erat, fisik, emosional, dan kognitif seseorang dan perannya dalam suatu pekerjaan yang diberikan itu disebut dengan keterlibatan karyawan. Salah satu tantangan yang dihadapi oleh sebuah organisasi adalah mampu mengajak karyawan untuk terlibat terhadap organisasinya (Kouzes and Posner 2023)

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang dimulai dengan berpikir deduktif untuk menurunkan hipotesis, kemudian melakukan pengujian di lapangan, kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Jumlah sampel yang digunakan ditentukan berdasarkan perhitungan menggunakan formula Krejcie Morgan dengan hasil akhir 134 responden. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

4. Hasil dan Pembahasan

Personality berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personality* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *personality* yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsinya terhadap keterlibatan karyawan. Semakin tinggi *personality*, maka

keterlibatan karyawan akan semakin tinggi. Setiap individu memiliki karakteristik kepribadian yang berbeda, seperti ekstroversi, neurotisisme, kesesuaian, keterbukaan terhadap pengalaman, dan ketelitian, yang semuanya dapat mempengaruhi tingkat motivasi, kepuasan kerja, serta keterlibatan karyawan di tempat kerja. Penelitian terbaru oleh Li, Barrick, dan Zimmerman (2021) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian, terutama kesesuaian dan ketelitian, memiliki dampak signifikan terhadap keterlibatan karyawan, terutama dalam lingkungan kerja yang dinamis. Temuan ini mendukung asumsi bahwa kepribadian karyawan memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik mereka dapat beradaptasi dan terlibat dalam tugas-tugas yang diberikan.

***Organizational culture* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan kerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat *organizational culture* yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsinya terhadap keterlibatan karyawan. Semakin tinggi *organizational culture*, maka keterlibatan karyawan akan semakin tinggi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut oleh organisasi dan menjadi panduan bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Penelitian oleh López-Cabarcos, Vázquez-Rodríguez, and Quiñoá-Piñeiro (2022) menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi sebagai salah satu faktor kunci yang menentukan bagaimana karyawan memahami peran mereka dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Budaya yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan yang mendukung keterlibatan karyawan, di mana mereka merasa dihargai, termotivasi, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kualitas kehidupan kerja yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dipengaruhi oleh persepsinya terhadap keterlibatan karyawan. Semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang tercermin dari partisipasi aktif, loyalitas, dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. Singh dan Shukla (2012) menemukan karyawan yang terlibat tidak hanya menunjukkan kinerja yang baik, tapi juga berusaha mendukung organisasinya untuk lebih maju. Na-Nan *et al.* (2021) keterlibatan karyawan memungkinkan individu untuk melakukan perilaku dasar yang ditugaskan oleh organisasi mereka, memimpin mereka untuk melakukan perilaku kewarganegaraan organisasi tanpa menyadarinya, seperti menjadi lebih teliti dan memiliki rasa kebajikan sipil yang lebih besar. Artinya, penting bagi semua organisasi menciptakan dan mengawasi *keterlibatan karyawan* yang dimiliki karyawan untuk keberlangsungan organisasi.

***Personality* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *personality* atau kepribadian tidak berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Hal ini berarti bahwa faktor kepribadian individu, seperti keterbukaan terhadap pengalaman, kehati-hatian, ekstraversi, keramahan, dan stabilitas emosi, tidak secara langsung memengaruhi persepsi karyawan terhadap kondisi kehidupan kerja mereka. Dengan kata lain, perbedaan dalam kepribadian tidak menjelaskan perbedaan yang signifikan dalam bagaimana karyawan menilai kualitas kehidupan kerjanya. Hasil ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu yang juga menemukan bahwa kepribadian tidak selalu menjadi prediktor kuat untuk aspek-aspek lingkungan kerja tertentu. Penelitian oleh Hsieh & Su (2007), misalnya, menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan kebijakan perusahaan daripada oleh karakteristik kepribadian karyawan. Selain itu, penelitian oleh Wright et al. (2007) juga menemukan bahwa meskipun kepribadian mempengaruhi beberapa aspek perilaku kerja, pengaruhnya terhadap persepsi mengenai kualitas kehidupan kerja tidak signifikan karena persepsi tersebut lebih bergantung pada faktor-faktor yang dapat dikontrol oleh organisasi.

***Organizational culture* berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational culture* berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut dalam organisasi memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. Budaya organisasi yang positif—di mana karyawan merasa dihargai, ada komunikasi terbuka, serta ada komitmen terhadap keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi—mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan mendukung kesejahteraan karyawan. Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Schein (2004) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi hampir setiap aspek kehidupan kerja, termasuk bagaimana karyawan berinteraksi dengan satu sama lain, bagaimana keputusan dibuat, dan bagaimana perusahaan mendukung pengembangan pribadi. Budaya yang inklusif dan mendukung biasanya menghasilkan tingkat kualitas kehidupan kerja yang lebih tinggi karena karyawan merasa dihargai dan dilibatkan dalam proses organisasi.

***Personality* berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *personality* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Ini berarti bahwa meskipun kepribadian individu berperan dalam beberapa aspek perilaku kerja, kepribadian tersebut tidak memengaruhi keterlibatan karyawan secara tidak langsung melalui persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja. Faktor-faktor eksternal seperti lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, dan kesejahteraan karyawan lebih memengaruhi keterlibatan karyawan dibandingkan kepribadian individu. Hasil ini konsisten dengan beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Judge et al. (2001)

menemukan bahwa pengaruh kepribadian terhadap kinerja dan perilaku kerja sering kali lebih lemah dibandingkan pengaruh faktor-faktor situasional atau lingkungan kerja. Meskipun kepribadian seperti keterbukaan, ekstraversi, atau stabilitas emosi berhubungan dengan keterlibatan karyawan, efeknya cenderung langsung daripada melalui mediator seperti kualitas kehidupan kerja.

***Organizational culture* berpengaruh tidak langsung terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *organizational culture* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan. Budaya yang mendukung, inklusif, dan kolaboratif menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, yang meningkatkan kesejahteraan dan motivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Hasil ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu. Penelitian oleh Brown, Kim, and Faerman (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif, yang ditandai dengan komunikasi terbuka, pengakuan atas kontribusi karyawan, serta dukungan untuk keseimbangan kerja-kehidupan, dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Peningkatan dalam kualitas kehidupan kerja ini kemudian berdampak pada keterlibatan karyawan, karena karyawan merasa lebih dihargai dan nyaman dalam lingkungan kerja yang mendukung.

5. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat diambil dari temuan penelitian diantaranya sebagai berikut: (1) *Personality* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik *personality* yang dimiliki karyawan maka keterlibatan karyawan akan semakin baik pula, (2) *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *organizational culture* yang dimiliki karyawan, semakin tinggi keterlibatan mereka dalam pekerjaan, (3) Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, yang tercermin dari partisipasi aktif, loyalitas, dan semangat dalam mencapai tujuan perusahaan. (4) *Personality* tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Hal ini menunjukkan bahwa perbedaan dalam kepribadian tidak menjelaskan perbedaan yang signifikan dalam bagaimana karyawan menilai kualitas kehidupannya, (5) *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Hal ini berarti bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang dianut dalam organisasi memainkan peran penting dalam membentuk persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja mereka. (6) *Personality* tidak berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Ini

berarti bahwa meskipun kepribadian individu berperan dalam beberapa aspek perilaku kerja, kepribadian tersebut tidak memengaruhi keterlibatan karyawan secara tidak langsung melalui persepsi mereka terhadap kualitas kehidupan kerja, dan (7) *Organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan melalui kualitas kehidupan kerja di PT Asco Prima Mobilindo. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang positif berkontribusi pada peningkatan kualitas kehidupan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan karyawan.



DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
LEMBAR PERNYATAAN	vii
KATA PENGANTAR	ix
RINGKASAN	x
DAFTAR ISI	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Pembatasan Penelitian.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian	9
E. Signifikansi Penelitian.....	9
F. <i>State of The Art</i>	11
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Latar Belakang Teori.....	15
B. Penelitian yang Relevan	49
C. Kerangka Berpikir	75
D. Hipotesis Penelitian	84
BAB III METODE PENELITIAN	87
A. Tempat dan Waktu Penelitian	87
B. Waktu dan Tempat Penelitian	87
C. Metode Penelitian	87
D. Populasi dan Sampel	89
E. Teknik Pengumpulan Data	91
F. Penyusunan Instrumen Penelitian.....	91
G. Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi	98
H. Uji Coba Instrumen, Rancangan Uji Validitas dan Reabilitasi	98
I. Teknik Analisis Data	101

J. Hipotesis Statistik.....	106
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	109
A. Hasil Penelitian.....	109
B. Pembahasan	148
C. Novelty	163
D. Keterbatasan Penelitian	165
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	169
A. Kesimpulan.....	169
B. Implikasi	170
C. Rekomendasi	172
DAFTAR PUSTAKA	175
LAMPIRAN	194

