

**HUBUNGAN *CONSCIENTIOUSNESS* DENGAN  
*JOB INVOLVEMENT* PADA DOKTER  
DI BANGKA BELITUNG**



**SKRIPSI**

**OLEH :  
PUJA METHARIKA  
04041282126024**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDERALAYA  
2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**HUBUNGAN *CONSCIENTIOUSNESS* DENGAN *JOB INVOLVEMENT*  
PADA DOKTER DI BANGKA BELITUNG**

**SKRIPSI**

Dipersiapkan dan disusun oleh

**PUJA METHARIKA**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 28 April 2025

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



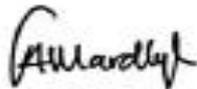
Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy  
NIP. 198409222018032001

Penguji I



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Penguji II



Dewi Anggraini, S.Psi., MA  
NIP. 198311022023212022

**Skripsi inilah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Inderalaya, 28 April 2025**



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

## LEMBAR PERSETUJUAN

### UJIAN SKRIPSI

Nama : Puja Metharika  
NIM : 04041282126024  
Program Studi : Psikologi  
Fakultas : Kedokteran  
Judul Skripsi : Hubungan *Conscientiousness* dengan *Job Involvement*  
Pada Dokter di Bangka Belitung

Inderalaya, 28 April 2025

Menyetujui,

Dosen Pembimbing Skripsi I

Dosen Pembimbing Skripsi II



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog

NIP. 198703192019032010



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy

NIP. 198409222018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya, Puja Metharika, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi dengan ini mengatakan bahwa skripsi ini merupakan karya sendiri dan belum pernah diajukan sebelumnya untuk memperoleh derajat kesarjanaannya di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan dicantumkan dalam daftar pustaka. Apabila terdapat hal – hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia untuk dicabut derajat kesarjanaannya.

Inderalaya, 28 April 2025

Peneliti



Puja Metharika

NIM. 04041282126024

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Peneliti mempersembahkan hasil penelitian skripsi ini dan mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT, sumber segala ilmu dan kekuatan yang selalu memberikan kesehatan lahir dan batin. Hanya dengan rahmat dan ridha-Nya, setiap langkah dalam perjalanan ini dapat terlewati.
2. *To my beloved family*, sumber kekuatan dan cinta tanpa batas. Terima kasih atas setiap doa yang terpanjat, setiap pengorbanan yang tulus, dan setiap kasih sayang yang tak pernah pudar. Ayah dan bu, *thank you for being the light in every step I take*, memberikan yang terbaik tanpa lelah, serta selalu mendukung dan mendoakan dengan penuh ketulusan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini. Untuk dr. Erdhika Pradigma, Kakak yang selalu bersedia membantu peneliti selama proses pengambilan data, dan selalu memberikan semangat. Terima kasih untuk segala hal baik yang sudah diberikan, baik tenaga, waktu, biaya maupun pola pikir. Skripsi ini adalah salah satu persembahan dari saya kepada keluarga saya yang telah berhasil mendidik saya sampai saat ini.
3. Teman - teman yang telah menjadi bagian dari perjalanan panjang ini. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, dan dukungan tanpa henti di setiap langkah perkuliahan, baik dalam suka maupun duka. Andini, Fira, Akbar, Muhammad, Syahnaz, Dessy, Amel, Alya, serta seluruh sobat *Psybuxx* dan penghuni Ruca *Owlster Kaizen* yang namanya tak bisa disebutkan satu persatu. Tanpa kalian, perjalanan ini tak akan seindah ini.

4. *My Dearest Friend*, Tri Riski Maharani, S.I.Kom, yang kehadirannya selalu menemani peneliti dari kecil hingga meraih gelar sarjana ini. *Who stayed when things got heavy, who listened without judgment and spoke with kindness*. Terima kasih sudah menjadi *my another support system* dalam keadaan apapun baik sulit maupun senang.
5. Teman - teman yang selalu mendoakan dan memberi dukungan dari jauh dan tidak pernah bosan mendengar keluh kesah penulis selama ini, Xena, Ade, Audrey, Kelvin, Ridu, Sandi, dan teman - teman lain yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.
6. Untuk seseorang yang tidak bisa penulis sebutkan namanya, yang sudah memberikan semangat serta motivasi dan menjadi bagian menyenangkan serta menyakitkan dalam proses pendewasaan ini. *The past is enough, may our paths never cross again*.
7. Terakhir, *for my self* Puja Metharika. Terima kasih telah bertahan, melangkah, dan berjuang sejauh ini. Untuk setiap tantangan yang datang, setiap luka yang sembuh, dan setiap ketidakpastian yang berhasil dilewati. Terima kasih sudah mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan yang hadir diluar kendali dan tak pernah menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini. *Thank you for your strength, even when the weight of the world felt too heavy to bear. For the tears, the struggles, and the long road walked in silence, thank you for choosing perseverance over surrender*.

## HALAMAN MOTTO

حَسْبُنَا اللَّهُ وَنِعْمَ الْوَكِيلُ نِعْمَ الْمَوْلَى وَنِعْمَ النَّصِيرُ

Hasbunallah wani'mal wakil ni'mal maula wanii'man nasir

“Percayalah doa yang selalu kamu langitkan tidak akan kembali dengan keadaan kosong”

## KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul “Hubungan *Conscientiousness* dengan *job involvement* pada Dokter di Bangka Belitung”. Dalam penyusunan skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan, dukungan dan bimbingan yang bermanfaat sehingga peneliti dapat menghadapi kesulitan-kesulitan dengan baik. Maka dari itu peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang telah mempermudah dan memperlancar proses pengerjaan tugas ini.
2. Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Prof. Dr. dr. MGS. Irsan Saleh, M, Biomed selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya serta selaku dosen penguji I.
5. Ibu Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog, selaku Koordinator Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya serta selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktunya, membimbing, dan memberikan tenaga serta pikiran untuk membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi.

6. Ibu Yeni Anna Appulembang, S.Psi., MA,Psy selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengerjakan skripsi.
7. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., M.A selaku Dosen Penguji II.
8. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, meskipun telah diupayakan dengan usaha terbaik. Peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan dan pengembangan skripsi ini di masa yang akan datang. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi tiap orang yang membaca.

Palembang, 28 April 2025  
Peneliti,



Puja Metharika  
NIM. 04041282126024

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xvii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xviii</b>
<b>BAB I</b> .....	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Manfaat Penelitian.....	13
1. Manfaat Teoritis .....	13
2. Manfaat Praktis .....	13
E. Keaslian Penelitian.....	14
<b>BAB II</b> .....	<b>20</b>
<b>LANDASAN TEORI</b> .....	<b>20</b>

A.	<i>Job Involvement</i> .....	20
1.	Pengertian <i>Job Involvement</i> .....	20
2.	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi <i>Job Involvement</i> .....	21
3.	Dimensi <i>Job Involvement</i> .....	23
B.	<i>Conscientiousness</i> .....	24
1.	Pengertian <i>Conscientiousness</i> .....	24
2.	Faktor yang memengaruhi <i>Conscientiousness</i> .....	26
3.	Ciri – ciri Individu dengan <i>Conscientiousness</i> .....	29
4.	Aspek <i>Conscientiousness</i> .....	31
C.	Hubungan <i>Conscientiousness</i> dengan <i>Job Involvement</i> .....	34
D.	Kerangka Berpikir .....	36
E.	Hipotesis Penelitian .....	36
<b>BAB III</b>	.....	<b>37</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>37</b>
A.	Identifikasi Variabel Penelitian VT dan VB .....	37
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian VT dan VB .....	37
1.	<i>Job Involvement</i> .....	37
2.	<i>Conscientiousness</i> .....	38
C.	Populasi dan Sampel Penelitian .....	38
1.	Populasi .....	38
2.	Sampel.....	39
D.	Metode Pengumpulan Data .....	40
1.	Skala.....	40
E.	Validitas dan Reliabilitas.....	42
1.	Validitas .....	42
2.	Reliabilitas .....	43
F.	Metode Analisis Data .....	43
1.	Uji Asumsi .....	43
2.	Uji Hipotesis .....	44
<b>BAB IV</b>	.....	<b>45</b>

<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Orientasi Kancan Penelitian .....	45
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian .....	48
1. Persiapan Administrasi.....	48
2. Persiapan Alat Ukur .....	49
3. Pelaksanaan Penelitian.....	56
C. Hasil Penelitian.....	62
1. Deskripsi Responden Penelitian.....	62
2. Deskripsi Data Penelitian .....	64
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	66
D. Hasil Analisis Tambahan.....	69
1. Uji Beda <i>Job Involvement</i> dan <i>Conscientiousness</i> Berdasarkan Usia ..	69
2. Uji Beda <i>Job Involvement</i> dan <i>Conscientiousness</i> Berdasarkan Jenis Kelamin .....	69
3. Uji Beda <i>Job Involvement</i> dan <i>Conscientiousness</i> Berdasarkan Kabupaten/Kota Tempat Bekerja .....	70
4. Uji Beda <i>Job Involvement</i> dan <i>Conscientiousness</i> Berdasarkan Durasi Bekerja.....	71
E. Pembahasan .....	72
<b>BAB V.....</b>	<b>76</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
A. Kesimpulan.....	76
B. Saran.....	76
C. Kelemahan Penelitian .....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir .....	36
-------------------------------------	----

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Penilaian Skala Likert .....	41
Tabel 3. 2 <i>Blueprint</i> Skala <i>Job Involvement</i> .....	41
Tabel 3. 3 <i>Blueprint</i> Skala <i>Conscientiousness</i> .....	42
Tabel 4. 1 Distribusi Skala <i>Job Involvement</i> Setelah Uji Coba .....	52
Tabel 4. 2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Job Involvement</i> .....	52
Tabel 4. 3 Distribusi Skala <i>Conscientiousness</i> Setelah Uji Coba .....	55
Tabel 4. 4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Conscientiousness</i> .....	56
Tabel 4. 5 Tanggal Penyebaran Skala Uji Coba dan Jumlah Subjek Uji Coba ....	59
Tabel 4. 6 Penyebaran Skala Penelitian .....	61
Tabel 4. 7 Deskripsi Usia Responden Penelitian .....	62
Tabel 4. 8 Deskripsi Jenis Kelamin Responden Penelitian.....	62
Tabel 4. 9 Deskripsi Kabupaten/Kota Tempat Bekerja Responden Penelitian.....	63
Tabel 4. 10 Deskripsi Durasi Bekerja Responden Penelitian .....	63
Tabel 4. 11 Deskripsi Data Penelitian.....	64
Tabel 4. 12 Formulasi Kategorisasi .....	65
Tabel 4. 13 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Job Involvement</i> Responden Penelitian .....	65
Tabel 4. 14 Deskripsi Kategorisasi Variabel <i>Conscientiousness</i> Responden Penelitian.....	66
Tabel 4. 15 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian .....	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian .....	68

Tabel 4. 18 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia Responden.....	69
Tabel 4. 29 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	70
Tabel 4. 20 Hasil Uji Beda Berdasarkan Kabupaten/Kota Tempat Bekerja Responden.....	71
Tabel 4. 21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Durasi Bekerja Responden .....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A .....	85
LAMPIRAN B .....	99
LAMPIRAN C .....	109
LAMPIRAN D .....	130
LAMPIRAN E .....	137
LAMPIRAN F.....	141
LAMPIRAN G.....	143

# HUBUNGAN *CONSCIENTIOUSNESS* DENGAN *JOB INVOLVEMENT* PADA DOKTER DI BANGKA BELITUNG

Puja Metharika<sup>1</sup>, Marisya Pratiwi<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tujuan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* pada dokter di Bangka Belitung. Hipotesis dari penelitian ini terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* pada dokter di Bangka Belitung.

Partisipan pada penelitian ini adalah 109 dokter di Bangka Belitung yang aktif bekerja di institusi kesehatan di Bangka Belitung. Teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala *job involvement* yang disusun oleh peneliti dengan mengacu dimensi dari Yoshimura (1996) serta juga skala *conscientiousness* yang disusun oleh peneliti mengacu pada dimensi dari McCrae dan Costa (1991).

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson's product moment*. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ) dengan nilai  $r$  0.763. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* dimana semakin tinggi *conscientiousness*, maka semakin tinggi juga *job involvement*. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini dapat diterima.

**Kata Kunci** : *Job Involvement, Conscientiousness, Dokter*

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy  
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

**THE RELATIONSHIP BETWEEN CONSCIENTIOUSNESS AND JOB INVOLVEMENT AMONG DOCTORS IN BANGKA BELITUNG**

**Puja Metharika<sup>1</sup>, Marisy Pratiwi<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to examine the relationship between conscientiousness and job involvement among doctors in Bangka Belitung. The hypothesis in this study is that there is a relationship between conscientiousness and job involvement among doctors in Bangka Belitung.*

*The participants in this study were 109 actively working doctors in various healthcare institutions across Bangka Belitung. The sampling technique used in this study was purposive sampling. The measurement tools used were the job involvement scale developed by the researcher based on dimensions from Yoshimura (1996), and the conscientiousness scale developed by the researcher based on dimensions from McCrae and Costa (1991).*

*Data analysis was conducted using Pearson's product-moment correlation technique. The results of the analysis showed a significance value of 0.000 ( $p < 0.05$ ) with an  $r$  value ( $r$ ) of 0.763. This shows that there is a significant positive relationship between conscientiousness and job involvement, suggesting that higher levels of conscientiousness are associated with higher levels of job involvement. Thus, the hypothesis in this study can be accepted.*

**Keywords : Job Involvement, Conscientiousness, Doctor**

<sup>1</sup>Undergraduate Student, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Lecturer, Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Marisy Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP. 198703192019032010

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, MA., Psy  
NIP. 198409222018032001

Mengetahui,  
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tenaga kesehatan adalah sumber daya utama di institusi kesehatan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas perawatan dan hasil yang diterima pasien. Tenaga kesehatan memiliki peran penting dalam menentukan kemajuan atau kemunduran rumah sakit melalui kinerja mereka. Menurut Hermawati dkk (2022), selain memberikan perawatan fisik, tenaga kesehatan juga berperan dalam memberikan dukungan psikologis yang diperlukan oleh pasien. Kualitas pelayanan prima merupakan indikator keberhasilan sebuah institusi kesehatan dalam menjalankan fungsinya (Hadjam, 2001).

Penurunan kinerja tenaga kesehatan dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan, yang pada akhirnya akan mempengaruhi citra rumah sakit dan puskesmas secara negatif (Hermawati dkk 2022). Menurut Santoso, Sarsono, dan Istiatin (2021), kualitas pelayanan dipengaruhi oleh berbagai faktor, dengan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling dominan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek krusial dalam upaya memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat. Upaya peningkatan ini harus dilakukan secara berkelanjutan untuk memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat (Pahira & Rinaldy, 2023).

Di Indonesia sendiri, isu kekurangan tenaga kesehatan masih menjadi masalah yang mendesak dalam sistem kesehatan nasional. Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan jumlah penduduk yang pesat tidak diimbangi dengan

peningkatan infrastruktur dan sumber daya manusia di sektor kesehatan (Rashardy, 2023). Menurut data dari Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri, pada 31 Desember 2021 jumlah tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 567.910 orang, yang merupakan hanya 0,21% dari total populasi Indonesia yang mencapai 273,87 juta jiwa.

Berdasarkan jumlah data tenaga dokter pada tahun 2024, Indonesia memiliki 179.082 tenaga dokter yang menunjukkan kenaikan dibandingkan tahun 2023, yang tercatat sebanyak 183.694 tenaga dokter. Jika dilihat dari jumlah dokter di Indonesia pada tahun 2022 yaitu sebanyak 176.110 dokter dimana ini setara dengan 12,23% dari seluruh tenaga kesehatan (Nurhasim, 2024). Menurut Kementerian Kesehatan, rasio ideal jumlah tenaga dokter mengacu pada WHO yaitu per-1000 penduduk adalah 1 dokter (1:1000). Namun kenyataannya rasio kecukupan tenaga dokter secara nasional saat ini masih dibawah standar (0,67:1.000). Berdasarkan data Kementerian Kesehatan 2021, masih ada 42,1% puskesmas yang belum memenuhi standar sumber daya tenaga kesehatan dimana 9,6% puskesmas masih kekurangan dokter bahkan masih ada 5% puskesmas yang belum memiliki tenaga dokter sama sekali. Kondisi ini tentu menjadi tantangan tersendiri mengingat jumlah pasien yang datang setiap hari tidak sedikit, sementara SDM terbatas.

Salah satu provinsi yang mengalami masalah kekurangan tenaga dokter di Indonesia yaitu Provinsi Bangka Belitung. Dimana jumlah tenaga dokter di Provinsi Bangka Belitung pada tahun 2024 yaitu sebanyak 731 tenaga dokter (KKI, 2024) dengan jumlah penduduk pada tahun 2024 di Provinsi Bangka Belitung yaitu

sebanyak 1.531.530 penduduk (BPS, 2024). Berdasarkan yang disampaikan oleh ketua Majelis Kolegium Kedokteran Indonesia (dalam Sadmoko, 2022), Provinsi Bangka Belitung kekurangan sebanyak kurang lebih 970 tenaga dokter. Menurut Azzarya (2023), Kekurangan tenaga kesehatan di Indonesia mengakibatkan dampak serius pada pelayanan kesehatan, terutama dengan memberikan beban kerja yang berlebihan kepada tenaga profesional yang tersedia. Sesuai dengan yang disampaikan oleh Koomson, Mensah, dan Koomson (2022) bahwa seorang dokter memiliki beban kerja yang sangat tinggi dan mereka merasa bahwa kerja keras mereka kurang mendapat pengakuan, terutama dalam hal finansial.

Dijelaskan lebih lanjut bahwa apabila seorang pekerja merasa organisasinya tidak memberikan dukungan kepada mereka, kemungkinan mereka untuk terlibat dalam perilaku positif di tempat kerja akan berkurang (Koomson dkk, 2022). Sebagaimana yang dijelaskan oleh Jufnalia dan Amir (2016) bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan *job involvement* individu dikarenakan individu menjadi mudah lelah, kehilangan fokus, dan kurang termotivasi untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Menurut Khan dan Nemati (2011), *job involvement* sangat penting dimiliki oleh seorang dokter, mengingat profesi ini menuntut dedikasi tinggi, komitmen terhadap tugas kemanusiaan, dan kesediaan untuk menempatkan kepentingan pasien sebagai prioritas utama. Ketika keterlibatan kerja (*job involvement*) menurun, kualitas pelayanan medis pun berisiko menurun, yang pada akhirnya dapat berdampak pada keselamatan dan kepuasan pasien.

Sejalan dengan yang dikatakan oleh Rhoades dan Eisenberger (2002), bahwa profesi dokter membutuhkan *job involvement* yang tinggi (dalam Baker &

Goodall, 2018). *Job involvement* merupakan faktor penting yang membuat dokter tetap berdedikasi dalam pekerjaannya. Dokter yang memiliki tingkat *involvement* yang tinggi tidak hanya menyelesaikan tugas medis, tetapi juga benar-benar menjalankan peran dan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pasien (Rohati, Sotudeh, Adib, & Rostami, 2015). Mereka berupaya menjelaskan kondisi dan perawatan dengan jelas, mendengarkan keluhan, serta terus mengembangkan pengetahuan dan keterampilan untuk menghadapi tantangan medis terbaru. Dengan demikian, *involvement* yang tinggi membuat dokter lebih responsif, empatik, dan berkomitmen untuk mencapai hasil terbaik dalam setiap perawatan yang mereka berikan (Rohati, Sotudeh, Adib, & Rostami, 2015). Selain itu, Baker dan Goodall (2018) menjelaskan bahwa dokter sering bekerja dalam kondisi penuh tekanan dan dengan jam kerja yang panjang, terutama di rumah sakit, yang dapat menurunkan kinerja mereka. Namun, *job involvement* yang tinggi dapat membantu meningkatkan kinerja dokter dalam situasi tersebut.

Pada dokter di Bangka Belitung, peneliti melakukan wawancara kepada 2 dokter E dan J pada tanggal 5 Desember 2024. Dr. E adalah seorang dokter umum yang bertugas di salah satu rumah sakit swasta di Bangka Belitung. Dalam wawancara, subjek mengungkapkan bahwa pekerjaannya sebagai dokter sering kali membawa tekanan berat yang pernah membuatnya merasa ingin menyerah. Jadwal kerja yang padat dan kurangnya waktu istirahat telah menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Dr. E juga menyebutkan bahwa pekerjaan yang monoton setiap hari bertemu pasien terkadang membuatnya jenuh serta membuat lelah fisik dan emosionalnya. Lebih lanjut, beliau mengatakan bahwasanya dalam menjalankan

pekerjaannya Dr.E merasa hanya dianggap sebagai tugas yang harus dilakukan, bukan sebagai panggilan yang muncul dari dedikasi profesional yang mendalam. Kemudian adanya gap antara pergantian jam jaga yang mengharuskan jam kerja lebih seringkali membuatnya kesal akan hal tersebut dan merasa terpaksa dalam menjalaninya. Selain itu subjek juga mengatakan bahwa sering adanya tuntutan dari rekan pegawai lain untuk mengerjakan tugas tambahan, seperti menulis laporan yang sebenarnya bukan bagian dari tugas utamanya sebagai dokter. Dimana hal ini terkadang membuatnya ingin marah dan jengkel dalam mengerjakan hal tersebut. Dr. E juga mengatakan dalam melakukan pekerjaan tentunya tidak lepas dari bantuan para dokter lain dalam membuat keputusan. Subjek menyebutkan bahwa dalam pengambilan keputusan medis di rumah sakit itu dilakukan oleh dokter lain yang yang dikenal dengan *decision maker*. Dr. E menyebutkan bahwa tugasnya hanyalah melakukan pemeriksaan awal seperti amnesis dan cek fisik pada pasien dimana untuk tindakan lebih lanjut lebih diserahkan kepada dokter lain. Dalam artian, Dr.E tidak terlibat langsung dalam pengambilan keputusan medis dan disampaikan lebih lanjut bahwa hal ini bukan menjadi masalah baginya dan dengan senang hati menyerahkan hal tersebut karena tidak menambah lebih beban kerjanya. Kemudian Dr.E juga mengatakan bahwa beliau hanya menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya tanpa mencari inovasi baru seperti mengikuti pelatihan untuk meningkatkan keahliannya. Bahkan di luar jam kerja, meskipun pikirannya masih terus dipenuhi dengan pekerjaan, Dr. E tidak berupaya untuk mencari solusi atau mengatasi kekurangan yang ada melainkan .

Kemudian peneliti mewawancarai Dr.J seorang dokter umum yang bekerja di salah satu puskesmas di Bangka Belitung. Dr. J menghadapi situasi yang cukup berat di Puskesmas tempat bekerja, di mana hanya terdapat dua dokter untuk melayani jumlah pasien yang sangat banyak setiap harinya. Kondisi ini menyebabkannya sering kewalahan menangani pasien, terutama karena beban kerja yang tinggi terus menumpuk tanpa adanya tambahan tenaga dokter yang memadai. Dr. J merasa bahwa tekanan kerja yang dialami tidak sebanding dengan gaji yang diterimanya. Ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dan imbalan yang didapat sering kali menimbulkan perasaan kesal dan menurunkan motivasinya dalam menjalankan tugas. Dr. J lebih lanjut mengatakan bahwa hal ini membuatnya merasa melakukan pekerjaannya hanya sebagai kewajiban yang harus dilakukannya saja. Subjek mengaku bahwa rasa malas kadang muncul karena merasa kurang dihargai secara finansial maupun profesional. Selain melayani pasien, Dr. J juga harus menangani berbagai pekerjaan lain seperti membuat laporan administratif, melakukan kunjungan rumah bagi pasien yang membutuhkan, serta menghadiri rapat dan koordinasi dengan pihak terkait. Banyaknya tanggung jawab tambahan ini membuatnya merasa semakin tertekan, karena waktu dan energinya habis untuk menyelesaikan tugas-tugas yang terus bertambah. Dalam hal pengambilan keputusan medis, Dr. J biasanya menyerahkannya kepada dokter yang lebih senior untuk menghindari kesalahan. Walaupun demikian, Dr. J mengatakan bahwa dokter senior sudah mengatakan bahwa dalam pengambilan keputusan bisa dilakukan oleh dr. J sendiri namun beliau masih sering menyerahkannya kepada dokter lain. Kurangnya tenaga dokter juga memaksanya bekerja ekstra, terutama saat

menghadapi panggilan darurat di malam hari. Subjek mengatakan bahwa seringkali mendapat panggilan diluar jadwal jam kerjanya yang membuatnya terkadang malas untuk mengangkat panggilan tersebut dan sering mengabaikannya. Meski demikian, Dr. J menyatakan bahwa terus berusaha beradaptasi dengan situasi tersebut sembari berharap adanya tambahan tenaga dokter di puskesmas untuk mengurangi beban kerjanya di masa mendatang.

Hasil wawancara dengan Dr. E dan Dr. J mengungkapkan rendahnya tingkat *job involvement* pada keduanya. Dr. E merasa pekerjaannya monoton dan penuh tekanan, dengan perannya terbatas pada pemeriksaan awal tanpa banyak keterlibatan dalam pengambilan keputusan medis. Di sisi lain, Dr. J, yang menjalani profesinya bukan atas keinginan pribadi, merasa terbebani oleh beban kerja yang berat, kurangnya tenaga dokter, dan ketidakseimbangan antara usaha yang dikeluarkan dengan kompensasi yang diterima. Kondisi ini membuat keduanya kehilangan semangat, merasa kewalahan, dan menunjukkan *job involvement* yang rendah

Peneliti juga melakukan survei kepada 20 dokter di Bangka Belitung pada tanggal 29 November – 2 Desember 2024, dan terlihat bahwa banyak aspek dalam *job involvement* dokter masih sangat rendah. Survei menunjukkan bahwa 60% dokter merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memenuhi kebutuhan pribadi secara emosional, sedangkan 70% merasa tidak terpenuhi kebutuhan finansialnya. Hasil ini mengindikasikan bahwa dokter kurang mendapatkan kepuasan baik dari segi emosional maupun materi, yang merupakan dua elemen penting dalam membangun *job involvement* yang kuat. Berdasarkan survei yang dilakukan juga didapatkan

bahwa 11 dokter (55%) merasa bosan dengan pekerjaan yang mereka jalani. Selanjutnya 14 dokter (70%) mengungkapkan bahwa mereka sering kehilangan semangat saat akan memulai pekerjaan. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara emosional mereka tidak merasa terinspirasi atau terlibat secara mendalam dengan peran mereka. Ketika kebutuhan emosional tidak terpenuhi, dokter cenderung melihat pekerjaan mereka sebagai rutinitas yang membebani. Lebih lanjut sebanyak 15 dokter (75%) juga seringkali merasa stress saat menghadapi berbagai tantangan di tempat kerjanya. Tidak hanya itu sebanyak 15 dokter (75%) juga merasa terbebani ketika menghadapi tugas baru dalam pekerjaannya. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat *job involvement* pada dimensi emosional mereka terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya 12 dokter (60%) mengaku bahwa jarang menyampaikan pendapat saat berdiskusi dengan rekan – rekan sesama dokter mengenai pekerjaannya. Kemudian sebanyak 11 dokter (55%) juga mengatakan bahwa mereka lebih memilih untuk menyerahkan pengambilan keputusan kepada orang lain daripada mengambil tanggung jawab itu sendiri. Selain itu, 55% merasa bahwa pekerjaan mereka hanya sebatas kewajiban yang harus dilakukan. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat *job involvement* pada dimensi kognitif mereka terhadap pekerjaannya, di mana mereka kurang aktif dalam berpartisipasi dan mengambil peran dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan bahwa mereka tidak menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari identitas profesional mereka, yang berpotensi menghambat inovasi dan perbaikan layanan kesehatan.

Kemudian peneliti melakukan survei tambahan kepada 17 dokter, dimana seluruh responden mengatakan bahwa pernah melakukan pekerjaan tambahan (lembur) di tempat kerjanya. Adapun pekerjaan yang mereka lakukan diantaranya *home visit*, panggilan darurat, adanya *gap* antara pergantian jam kerja, laporan manajemen rumah sakit, dan sebagainya. Sebanyak 15 dokter (88,2%) mengatakan bahwa mereka melakukan pekerjaan tersebut terpaksa karena adanya tuntutan. Beberapa dari responden mengatakan bahwa mereka merasa kesal, tertekan, emosi, stress, frustrasi, lelah, dan sebagainya karena adanya pekerjaan tersebut. Hal ini juga menunjukkan rendahnya tingkat *job involvement* para dokter pada dimensi *behavioral*.

*Job involvement* diartikan sebagai seberapa besar pekerjaan dianggap penting bagi individu (Yoshimura, 1996). Ketika pekerjaan tersebut membantu mereka merasa puas dan memenuhi kebutuhan mereka, pekerjaan akan menjadi bagian yang sangat berarti dan berpengaruh dalam hidup mereka. Dengan kata lain, individu merasa bahwa pekerjaan itu bukan sekedar tugas, akan tetapi juga bagian dari identitas dan kebanggaan mereka (Yoshimura, 1996). Lebih lanjut Yoshimura (1996) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa dimensi dari *job involvement* diantaranya *emotional*, *cognitive*, dan *behavior*. *Emotional* menunjukkan seberapa kuat minat individu terhadap pekerjaannya atau seberapa besar individu menyukai atau tertarik dengan pekerjaannya. *Cognitive* diartikan sebagai seberapa besar keinginan individu untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan atau seberapa penting pekerjaan itu dalam seluruh kehidupannya. *Behavior* didefinisikan seberapa sering individu melakukan perilaku tambahan

diluar tugas utama, seperti belajar lebih banyak tentang pekerjaannya atau tetap memikirkan pekerjaan meskipun sedang di luar jam kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Akhtarinejad, Keshavarz, Moradialvand, dan Namjoo (2023) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara sifat kepribadian dengan keterlibatan individu dalam pekerjaan (*job involvement*). Penelitian tersebut menyoroti bahwa dimensi kepribadian tertentu dapat memengaruhi sejauh mana individu terlibat secara psikologis dan emosional dalam pekerjaannya dalam hal ini *job involvement*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Akter, Himi, dan Kakan (2019) didapatkan bahwa sifat kepribadian *conscientiousness* merupakan satu-satunya dimensi kepribadian yang menunjukkan hubungan yang paling kuat dan konsisten terhadap *job involvement*. Individu dengan *conscientiousness* yang tinggi menunjukkan *job involvement* yang lebih besar karena mereka memandang setiap tugas sebagai tanggung jawab yang harus diselesaikan dengan baik (Akter, Himi, & Kakan, 2019).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Liao dan Lee (2009) bahwa individu dengan *conscientiousness* yang tinggi cenderung akan menunjukkan tingkat *involvement* yang tinggi dengan pekerjaannya karena mereka memiliki tanggung jawab, kerja sama, keterbukaan pikiran, kinerja yang baik, serta fokus pada tujuan karier. Sifat *conscientiousness* yang dimiliki oleh individu dapat membantu mereka untuk tetap terlibat secara psikologis dan emosional dalam pekerjaan mereka, bahkan ketika menghadapi masalah pada pekerjaannya (Koomson, Mensah, & Koomson, 2022).

*Conscientiousness* merupakan salah satu dari *big five personality*, dimana *conscientiousness* diartikan sebagai karakteristik individu yang menunjukkan kepatuhan, disiplin, serta memiliki ambisi yang tinggi dalam bekerja keras (McCrae and Costa, 1992). Dijelaskan lebih lanjut bahwa individu dengan *conscientiousness* tinggi cenderung memiliki kemauan yang kuat untuk bekerja keras dan mencapai tujuannya serta cenderung terorganisir/terstruktur serta teliti dalam berbagai aspek kehidupannya. Sementara itu, individu dengan *conscientiousness* rendah cenderung malas dan kurang termotivasi dalam bekerja serta kurang berinteraksi secara sosial dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut teori yang dikemukakan oleh McCrae dan Costa (1991), *Conscientiousness* terdiri dari 6 facet atau aspek yang mencerminkan karakteristik individu dalam berbagai situasi diantaranya *Competence*, *Order*, *Dutifulness*, *Achievement*, *Self-Dicipline*, dan *Deliberation*. *Competence* diartikan sebagai kepercayaan diri individu dalam menyelesaikan tugas. Kemudian *order* merupakan keteraturan individu dalam bekerja. *Dutifulness* adalah kepatuhan individu terhadap prinsip - prinsip moral dan tanggung jawab. *Achievement Striving* didefinisikan sebagai dorongan individu untuk mencapai kesuksesan dalam segala hal yang dilakukan. *Self-Dicipline* merupakan kemampuan individu untuk tetap fokus dalam menyelesaikan tugas - tugasnya meskipun terdapat halangan. *Deliberation* adalah kemampuan individu untuk merencanakan segala sesuatu dengan hati - hati dan berpikir sebelum bertindak untuk menghindari kesalahan.

*Conscientiousness* mencerminkan kemampuan individu untuk dapat diandalkan, giat, berorientasi pada tujuan, bertanggung jawab, hati-hati, akurat, dan gigih, yang pada akhirnya mengarah pada komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan mereka (Sliman & Abdrabou, 2023). Menurut Dias, Silva, dan Rosario (2022), orang yang memiliki sifat *conscientiousness* biasanya sangat berhati-hati dalam melakukan pekerjaan mereka. Mereka cenderung mengikuti aturan, termasuk dalam mengekspresikan emosinya. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Koomson, Mensah, dan Koomson (2022), menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* merupakan karakteristik penting yang harus dimiliki oleh seorang dokter karena berkaitan dengan tanggung jawab, ketekunan, dan keteraturan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas medis secara profesional dan konsisten.

Kemudian McLachlan, Sawdon, Finn, dan Fleming (2023) menjelaskan bahwa terdapat beberapa sifat yang diperlukan untuk tenaga kesehatan di masa depan terkhusus dokter yaitu diantaranya *conscientiousness*, *competence*, dan kepedulian terhadap pasien. Menurutnya sifat *conscientiousness* yang dimiliki merupakan kunci dari profesionalisme individu dalam pekerjaannya. Sejalan dengan yang dikatakan oleh Ammi, Fookan, Klein, dan Scott (2023), bahwa sifat *conscientiousness* secara khusus diidentifikasi sebagai sifat yang sangat dihargai oleh pasien dan dianggap penting pada tenaga kesehatan yang berkinerja tinggi khususnya dokter.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan pada latar belakang di atas, maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam

mengenai “Hubungan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* pada dokter di Bangka Belitung”.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan sebuah permasalahan penelitian yaitu: Apakah terdapat hubungan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* pada dokter di Bangka Belitung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui adakah hubungan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* pada dokter di Bangka Belitung.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan kajian ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai hubungan antara *conscientiousness* dengan *job involvement* pada dokter di Bangka Belitung.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan serta pengalaman dalam peneliti, khususnya dalam psikologi industri dan organisasi.

b. Bagi Responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi responden agar dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang diri mereka sendiri. Individu dapat menyadari bahwa sifat-sifat kepribadian seperti *conscientiousness* yang dimiliki dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap keterlibatan mereka dengan pekerjaannya.

### E. Keaslian Penelitian

Penelitian pertama oleh Mieke Miarsyah, I Made Putrawan, dan Melani Wulandari pada tahun 2016 “Hubungan Antara Kesungguhan (*Conscientiousness*) Dengan Hasil Belajar Biologi: Studi Korelasional Terhadap Siswa Kelas X MIPA di SMA Negeri 38 Jakarta”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 105 sampel yang merupakan siswa kelas X MIPA di SMA Negeri 38 Jakarta. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa terdapat hubungan positif antara *conscientiousness* dengan hasil belajar biologi siswa. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *conscientiousness*, maka makin tinggi pula hasil belajar biologi siswa.

Perbedaan penelitian pertama ini dengan yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel terikat serta subjek yang digunakan. Pada penelitian pertama variabel *conscientiousness* dihubungkan dengan hasil belajar, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel *conscientiousness* yang dihubungkan dengan *job involvement*. Dimana ranah penelitian ini juga berbeda yaitu penelitian ini berfokus di pendidikan sedangkan penelitian yang dilakukan

peneliti yaitu berfokus di industri dan organisasi. Hal ini juga tentunya subjek yang digunakan berbeda yaitu pada penelitian pertama ini siswa sebagai subjek sedangkan dalam penelitian ini yaitu dokter di Bangka Belitung.

Kemudian penelitian kedua berjudul “Pengaruh Kepribadian *conscientiousness* Terhadap *Psychological Well Being* pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus” yang dilakukan oleh Ardiansyah dan Mariyani pada tahun 2024. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan guru anak berkebutuhan khusus yang telah bekerja selama 1-2 tahun sebanyak 34 subjek. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepribadian *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *psychological well being*, artinya semakin tinggi Tingkat kepribadian *conscientiousness* maka akan semakin tinggi juga *psychological well being* pada guru anak berkebutuhan khusus.

Perbedaan penelitian kedua ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu terletak pada variabel terikat serta subjek yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian kedua ini peneliti menggunakan *job involvement* sebagai variabel terikatnya. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjek dimana penelitian kedua menetapkan subjek yaitu guru anak berkebutuhan khusus sedangkan subjek yang digunakan peneliti adalah dokter di Bangka Belitung. Ranah penelitian ini juga berbeda yaitu penelitian ini berfokus di sosial sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu berfokus di industri dan organisasi yang berprofesi sebagai dokter.

Penelitian ketiga yang dilakukan oleh Prasetyo, Ardiwinata, dan Yanuarti pada tahun 2019 “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Job Involvement* Studi

Pada Perawat dan Bidan RSUD X Dalam Rangka Meningkatkan Performa Kerja”. Responden yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 65 responden yang berprofesi sebagai perawat dan bidan dengan karakteristik karakteristik karyawan tetap perempuan, telah menikah, dan memiliki anak. Kesimpulan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work Family Conflict*, baik pada *times based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict* tidak signifikan memengaruhi *Job Involvement* pada perawat dan bidan RSUD X. Hasil tersebut diketahui bahwa kondisi konflik peran yang dialami oleh responden tidak memberikan pengaruh pada keterlibatan perawat dan bidan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perbedaan yang terlihat pada penelitian ketiga ini dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti yaitu pada variabel yang digunakan. Pada penelitian ketiga variabel bebas yang digunakan yaitu *work family conflict*, sedangkan pada penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan *conscientiousness* sebagai variabel bebasnya. Untuk Subjek yang digunakan pada penelitian ini juga berbeda dimana penelitian ketiga menggunakan perawat dan bidan di suatu RSUD X sebagai subjek sedangkan peneliti menggunakan dokter di Bangka Belitung.

Penelitian selanjutnya berjudul “Hubungan Kepribadian *Conscientiousness* dengan Prokrastinasi Kerja pada Bidan di Puskesmas Kabupaten Bireuen” yang diteliti oleh Sri Ratna Sari, Hafnidar, dan Cut Ita Zahara pada tahun 2023. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 272 bidan yang bekerja di Puskesmas Kabupaten Bireuen. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu ditemukan bahwa semakin rendah kepribadian *conscientiousness* maka semakin

tinggi prokrastinasi kerja pada bidan di Puskesmas Kabupaten Bireuen dan begitupun sebaliknya.

Perbedaan dari penelitian keempat ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terlihat pada variabel terikat yang digunakan. Dimana pada penelitian ketujuh ini variabel *conscientiousness* dihubungkan dengan prokrastinasi sebagai variabel terikat, sedangkan peneliti menghubungkan variabel *conscientiousness* dengan *job involvement* sebagai variabel terikatnya. Kemudian subjek pada penelitian keempat ini difokuskan pada bidan yang bekerja di suatu puskesmas, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu dokter di Bangka Belitung.

Penelitian kelima dengan judul “*Big Five Personality* dengan Kejadian *Burnout* pada Perawat” oleh Indah, Holidah, Iskandar, Satriani, dan Prischanty pada 2024. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini merupakan perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan. Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu bahwa terdapat hubungan antara *neuroticism* dengan *burnout* serta *openness to experience* dengan *burnout*. Namun tidak ada hubungan antara *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness* dengan *burnout*.

Perbedaan penelitian kelima ini terlihat pada variabel bebas yang digunakan dimana pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu keseluruhan dimensi dari *big five personality*, sedangkan peneliti pada penelitian ini hanya menggunakan salah satu dimensi dari *big five personality* yaitu *conscientiousness*. Kemudian variabel terikat yang digunakan juga berbeda yaitu pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan yaitu *burnout*, sedangkan penelitian yang akan dilakukan menggunakan *job involvement* sebagai variabel terikat Selanjutnya

subjek yang digunakan difokuskan pada perawat di suatu RS, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu dokter di Bangka Belitung.

Kemudian penelitian keenam yang dilakukan oleh Ellershaw, Fullarton, Rodwell, dan McWilliams pada tahun 2016 dengan judul “*Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: A facet-level analysis*”. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 292 perawat dari organisasi kesehatan di seluruh Australia. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk meneliti hubungan antara sifat kepribadian *conscientiousness*, *openness*, dan *extraversion* pada tingkat sifat dan faset, serta tiga indikator *work performance: proficiency, adaptivity*, dan *proactivity* yang diukur pada tingkat individu, tim, dan organisasi. Hasil dari penelitian ini menjelaskan bahwa *Conscientiousness* merupakan pendorong terkuat dari *work performance* di semua indikator, dengan *extraversion* juga sangat terkait dengan *work performance*. Kemudian *Openness to experience*, yang sebelumnya dianggap sebagai prediktor kinerja yang lemah, ternyata terkait dengan semua indikator *work performance* ketika diperiksa pada tingkat faset.

Letak perbedaan penelitian keenam ini yaitu pada variabel yang digunakan dimana pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan yaitu 3 dimensi dari *big five personality (Conscientiousness, openness to experience and extraversion)*, sedangkan peneliti hanya menggunakan dimensi *conscientiousness* pada variabel bebas. Kemudian pada penelitian ini dihubungkan dengan *work performance* sebagai variabel terikat, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan *job involvement* sebagai variabel terikat. Perbedaan selanjutnya terletak pada subjek

yang digunakan pada penelitian keenam ini perawat di Australia sebagai subjek, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan, subjek yang digunakan yaitu pada dokter di Bangka Belitung.

Penelitian selanjutnya berjudul “*Relationship between Quality of Work Life and Job Involvement among Staff Nurse*” yang diteliti oleh Ismaiel Abd Elmohsen, Abd Elazem Mostafa, dan Mohammad Elsayed pada tahun 2022. Subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 90 staff perawat. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi hubungan antara kualitas kehidupan kerja dan keterlibatan pekerjaan di antara staf perawat. Dimana didapatkan hasil dari penelitian ini yaitu bahwa terdapat korelasi positif yang sangat signifikan antara total *quality of work life* dan *job involvement*.

Perbedaan dari penelitian ketujuh ini dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti terlihat pada variabel bebas yang digunakan. Dimana pada penelitian ketujuh ini variabel bebas yang digunakan yaitu *quality of work life*, sedangkan peneliti menggunakan *conscientiousness* sebagai variabel bebasnya. Kemudian subjek pada penelitian ketujuh ini merupakan staff perawat, sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan yaitu pada dokter di Bangka Belitung.

Dari berbagai referensi penelitian yang memiliki topik serupa dengan penelitian ini, tidak ditemukan persamaan variabel yang digunakan. Variabel yang diangkat dalam penelitian ini belum pernah secara langsung dikaitkan dengan fenomena masalah yang mirip dalam penelitian terdahulu. Tidak adanya kesamaan pada variabel terikat maupun bebas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki keaslian yang dapat dipertanggungjawabkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhtarinejad, M., Keshavarz, S., Moradialvand, S., & Namjoo, M. (2023). The relationship between teachers' personality traits and job involvement: mediation of early maladaptive schemas. *International Journal of Innovation Management and Organizational Behavior (IJIMOB)*, 3(2), 14-20.
- Akter, H., Himi, S. A., & Kakan, S. R. (2019). Personality Traits as Related to Organizational Commitment and Job Involvement. *Jagannath University Journal of Psychology (JnUJP)*, 1717, 51.
- Amah, E., & Ahiauzu, A. (2013). Employee involvement and organizational effectiveness. *Journal of Management Development*, 32(7), 661-674.
- Ammi, M., Fookan, J., Klein, J., & Scott, A. (2023). Does doctors' personality differ from those of patients, the highly educated and other caring professions? An observational study using two nationally representative Australian surveys. *BMJ open*, 13(4), e069850.
- Ardiansyah, A., & Mariyani, M. (2024). Pengaruh Kepribadian Conscientiousness Terhadap Psychological Well Being pada Guru Anak Berkebutuhan Khusus: kepribadian. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(4), 5701-5711.
- Aryee, S. (1994). Job involvement: An analysis of its determinants among male and female teachers. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 11(4), 320-330.
- Association, A.P. (2015). *APA Dictionary of Psychology* (Second Edi). American Psychological Association.
- Atsuko, Yoshimura. (1996). A review and proposal of job involvement. *Keio business review*, (33), 175-184.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi* (2nd ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2023). *Jumlah penduduk menurut kelompok umur dan jenis kelamin di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2023.*, dari <https://babel.bps.go.id/id/statistics-table/3/WVc0MGEyMXBkVFUxY25KeE9HdDZkbTQzWkVkb1p6MDkjMw==/jumlah-penduduk-menurut-kelompok-umur-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-kepulauan-bangka-belitung--2023.html?year=2023>
- Bäker, A., & Goodall, A. H. (2018). *Which doctors make the best leaders? The influence of line managers on employee job satisfaction*. Working paper, Cass Business School.
- Basil, T. W. (2021). Conscientiousness: A structural assessment and development of the Facets of Control scales. University of California, Riverside.
- Baumeister, R. F. (2020). Self-regulation and conscientiousness. R., Biswas-Diener, E. Diener, (Eds.), *Noba textbook series: Psychology*. DEF Publishers. <http://noba.to/3j96qxwr>.
- Bozionelos, N. (2004). The big five of personality and work involvement. *Journal of Managerial Psychology*, 19(1), 69-81.
- Bruggen, A. (2015). An empirical investigation of the relationship between workload and performance. *Management Decision*, 53(10), 2377-2389.

- Choi, Y., & Choi, J. W. (2021). A study of job involvement prediction using machine learning technique. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 788-800.
- Costa Jr, P. T., McCrae, R. R., & Dye, D. A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12(9), 887-898.
- Costa, P. (1992). Neo PI-R professional manual. Psychological assessment resources.
- Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job satisfaction, organizational commitment and job involvement: The mediating role of job involvement. *Frontiers in psychology*, 9, 132.
- Darbanyan, M., Saeidzadeh, G., Eshaghi, H., & Mousavirad, S. M. (2016). Relationships between the five factor model of personality and job involvement. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(4), 118-122.
- Diab, G. M., & Elnagar, M. (2019). Work Engagement of staff nurses and its Relation to Psychological Work Stress. *Journal of Nursing and Health Science*, 8(2), 72-84.
- Dias, J. C., Silva, S. C., & Rosario, A. (2022). Emotional labor in healthcare: the role of work perceptions and personality traits. *Academy of Strategic Management Journal*, 21(6).
- Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J., & McWilliams, J. (2016). Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: A facet-level analysis. *Journal of nursing management*, 24(2), 244-252.
- Fadhlurrahman, I. (2024). Dukcapil: Jumlah Penduduk Indonesia 282,48 Juta Jiwa pada Juni 2024. <https://databoks.katadata.co.id/demografi/statistik/28b276946b7eb00/dukcapil-jumlah-penduduk-indonesia-28248-juta-jiwa-pada-juni-2024>
- Farhangi, A. A., Fotovat, B., Abdarzadeh, P., & Sarhadi Nezhad, M. (2017). The Role of Personality Traits on Job Involvement with Considering Quality of Work life as mediator. *Public Management Researches*, 10(37), 5-28.
- Gilkar, N. A., & Darzi, J. A. (2013). Job Involvement-Sense of Participation-Job Satisfaction: A Triangular Framework. *IOSR Journal of Business and Management*, 6(6), 41-47.
- Gopalakrishnan, M., & Abu, A. (2024). Role clarity, perceived cohesion and felt responsibility as antecedents of altruism and conscientiousness among college teachers in Kerala. *Rajagiri Management Journal*, 18(1), 56-72. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2023-0012>
- Hadjam, M. N. R. (2001). Efektivitas pelayanan prima sebagai upaya meningkatkan pelayanan di Rumah Sakit (Perspektif Psikologi). *Jurnal Psikologi*, 28(2), 105-115.
- Hermawati, A., Purbaningsih, Y., Iwe, L., Junaedi, I. W. R., & Wibowo, T. S. (2022). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Berbasis Implementasi Kompetensi dan Komunikasi Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 2199-2209.

- Hill, P. L., & Jackson, J. J. (2016). The invest-and-accrue model of conscientiousness. *Review of General Psychology*, 20(2), 141–154. <https://doi.org/10.1037/gpr0000065>
- Hurlock, E. B. (1997). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta: Erlangga.
- Indah, F. P. S., Holidah, H., Iskandar, A., Satriani, S., & Prischanty, C. (2024). BIG FIVE FACTOR PERSONALITY DENGAN KEJADIAN BURNOUT PADA PERAWAT. *MAP (Midwifery and Public Health) Journal*, 4(1), 1-11.
- Indraswari, D. L. (2023). Masih Timpangnya Distribusi Tenaga Kesehatan di Indonesia. [https://www.kompas.id/baca/riset/2023/11/20/masih-timpangnya-distribusi-tenaga-kesehatan-di-indonesia?status=sukses\\_login&status\\_login=login&loc=hard\\_paywall](https://www.kompas.id/baca/riset/2023/11/20/masih-timpangnya-distribusi-tenaga-kesehatan-di-indonesia?status=sukses_login&status_login=login&loc=hard_paywall)
- Ismail Abd Elmohsen, E., Abd Elazem Mostafa, H., & Mohammed Elsayed, S. (2022). Relationship between quality of work life and job involvement among staff nurses. *Egyptian Journal of Health Care*, 13(2), 561-572.
- Judge, T. A., & Ilies, R. (2002). Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review. *Journal of applied psychology*, 87(4), 797.
- Kalpana, G., & Dharmaraj, A. (2018). Influence of demographic variables on job involvement of employees: a study in private banks in Tirupur. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(1.1), 112-115.
- Katrinli, A., Atabay, G., Gunay, G., & Guneri, B. (2009). Exploring the antecedents of organizational identification: the role of job dimensions, individual characteristics and job involvement. *Journal of nursing management*, 17(1), 66-73.
- 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.
- Khan, K., & Nemati, A. R. (2011). Impact of job involvement on employee satisfaction: A study based on medical doctors working at Riphah International University Teaching Hospitals in Pakistan. *African Journal of Business Management*, 5(6), 2241.
- Kim, L. E., Poropat, A. E., & MacCann, C. (2016). Conscientiousness in Education: Its Conceptualization, Assessment, and Utility (pp. 155–185). [https://doi.org/10.1007/978-3-319-28606-8\\_7](https://doi.org/10.1007/978-3-319-28606-8_7)
- Koomson, S., Mensah, A. O., & Koomson, E. (2022). Unmet expectations and job involvement among doctors: does individual conscientiousness play a mitigating role?. *British Journal of Healthcare Management*, 28(12), 1-7.
- Liao, C. S., & Lee, C. (2009). An empirical study of employee job involvement and personality traits: The case of Taiwan. *International Journal of Economics and Management*, 3(1), 22-36.
- McLachlan, J. C., Sawdon, M., Finn, G., & Fleming, K. (2023). Conscientious, competent and caring: producing the junior doctor of the future. *British Journal of Hospital Medicine*, 84(6), 1-9.
- Miarsyah, M., Wulandari, M., & Putrawan, I. M. (2016). Hubungan Antara Kesungguhan (Conscientiousness) dengan Hasil Belajar Biologi: Studi

- Korelasional terhadap Siswa Kelas X MIPA di SMA Negeri 38 Jakarta. *Biosfer: Jurnal Pendidikan Biologi*, 9(1), 28-33.
- Minbashian, A., Wood, R. E., & Beckmann, N. (2010). Task-contingent conscientiousness as a unit of personality at work. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 793.
- Molaei, A. (2013). The Impact of Conscientiousness Personality Trait on Language Learning Strategy Application in EFL Context. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 2(2). <http://www.european-science.com668>
- Nakes, D., & Kemenkes, R. I. (2020). Rencana Aksi Program Direktorat Jenderal Tenaga Kesehatan Tahun 2020-2024.
- Nurhasim, A. (2024). Cek Fakta: benarkah Indonesia kekurangan dokter dan distribusinya tak rata? <https://theconversation.com/cek-fakta-benarkah-indonesia-kekurangan-dokter-dan-distribusinya-tak-rata>
- Odero, J. A., & Makori, M. E. (2018). Employee involvement and employee performance: The case of part time lecturers in public universities in Kenya.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Prasetyo, M., Ardiwinata, M. R., & Yanuarti, N. (2019). Pengaruh work family conflict terhadap job involvement studi pada perawat dan bidan rsu x dalam rangka meningkatkan performa kerja. *Insight: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 15(2), 272-288.
- Qaniah, F. A., & Nurwianti, V. (2021). Personality traits dan dukungan sosial sebagai prediktor service orientation tenaga kesehatan. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia*, 9(2), 138-147.
- Rafiq, M. (2019). The moderating effect of career stage on the relationship between job embeddedness and innovation-related behaviour (IRB) evidence from China. *World Journal of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 15(2), 109-122.
- Rashardy, A. (2023). Kurangnya Tenaga Kesehatan di Indonesia: Tantangan yang Mendesak. <https://www.kompasiana.com/aryarashardy3693/648a71974d498a12af161712/kurangnya-tenaga-kesehatan-di-indonesia-tantangan-yang-mendesak>
- Razak, H. A., Zakaria, N., & Mat, N. (2017). The relationship between psychological empowerment and job involvement. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 44-61.
- Sadmoko, D. (2022). Bangka Belitung Kekurangan 970 Lebih Tenaga Dokter. <https://www.heloberita.co/babel/pr-9086171354/bangka-belitung-kekurangan-970-lebih-tenaga-dokter>
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of management journal*, 19(2), 213-224.
- Santoso, T. B., Sarsono, S., & Istiatin, I. (2021). Competency, Collaboration, Motivation and Work Discipline Operation on The Performance of The Room Nurse at Orthopedic Prof Dr. R. Soeharso Hospital Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2962-2969.

- Sari, S. R., Hafnidar, H., & Zahara, C. I. (2023). Hubungan Kepribadian Conscientiousness dengan Prokrastinasi Kerja pada Bidan di Puskesmas Kabupaten Bireuen. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 1(3), 612-625.
- Setianingsih, L. L., & Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh Dimensi Big Five Personality Traits pada Public Service Motivation melalui Job Involvement sebagai Pemediasi. *Management Analysis Journal*, 6(4), 481-494.
- Sliman, W. M. M., & Abdrabou, F. M. E. (2023). Job Conscientiousness and Professional Work Autonomy among Nurses at Zagazig University Hospitals. *Assiut Scientific Nursing Journal*, 11(34), 357-372.
- Sugiyono. (2016). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: CV Alfabeta
- Syakarofath, N. A. (2019). Burnout dan Dimensi Kepribadian Conscientiousness terhadap Performansi Kerja Karyawan. *Psychopolytan: Jurnal Psikologi*, 3(1), 1-8.
- Sydney-Agbor, N., Nwankwo, B. E., Iroegbu, M., Obi, T. C., & Agu, S. A. (2013). The big five personality traits and job involvement: An investigation of university lecturers in South Eastern Nigeria. *Open Science Repository Psychology, Online*.
- Tackman, A. M., Srivastava, S., Pfeifer, J. H., & Dapretto, M. (2016). Development Of Conscientiousness 1 Development of conscientiousness in childhood and adolescence: Typical trajectories and associations with academic, health, and relationship changes.
- Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). Impact of training and job involvement on job performance. *International Journal of Scientific and Management Research*, 1(1), 1-10.
- Wanty, S. H. (2018). Pengaruh kepribadian dan kerjasama tim terhadap kinerja instruktur rumah sakit pendidikan (teaching hospital) di kota Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 121-130.
- Yu, W., Yoke-Yean, L. F., & Yew, V. G. W. (2021). The relationship between personality traits, professional identity and job involvement of novice kindergarten teachers in Zhejiang Province, China. *Southeast Asia Early Childhood Journal*, 10, 139-149.