

## Pengaruh *Heavy Work Investment* pada Industri *E- Commerce* Indonesia

Widya Parimita <sup>1,\*</sup>, Suwatno <sup>2</sup>, Christian Wiradendi Wolor <sup>3</sup>, Febrisi Dwita <sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup> Manajemen; Universitas Negeri Jakarta; Jl. R. Mangun Muka Raya No.11, RT.11/RW.14, Rawamangun, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur; e-mail: widya\_parimita@unj.ac.id

<sup>2</sup> Manajemen; Universitas Pendidikan Indonesia; Jl. Dr. Setiabudi No.229, Isola, Kec. Sukasari, Kota Bandung; e-mail: widya\_parimita@unj.ac.id

\* Korespondensi: e-mail: widya\_parimita@unj.ac.id

Diterima: 28/11/23 ; Review: 20/12/23 ; Disetujui: 07/05/24

Cara sitasi: Parimita, W, et al. Dampak *Heavy Work Investment* pada *E-Commerce* di Indonesia. Jurnal Administrasi Kantor. 12 (1): 22-39.

---

**Abstrak:** Pertumbuhan pesat industri *e-commerce* di Indonesia menunjukkan kompleksitas hubungan antara faktor-faktor personal dan pekerjaan dalam konteks lingkungan kerja yang dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak kepribadian [*personality*] dan *workaholism* terhadap kepuasan kerja [*job satisfaction*] melalui keterlibatan kerja [*work engagement*] pada karyawan *e-commerce* di Indonesia. Studi ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei, serta melibatkan responden dari berbagai perusahaan *e-commerce* di Indonesia sebanyak 210 sample. Kuesioner yang dirancang khusus digunakan untuk mengumpulkan data mengenai tipe kepribadian, tingkat *workaholism*, tingkat *work engagement*, dan tingkat kepuasan kerja karyawan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa faktor kepribadian tertentu, seperti *neuroticism*, *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness*, berpengaruh signifikan terhadap tingkat *workaholism* dan *work engagement* karyawan *e-commerce*. Selain itu, *workaholism* memediasi hubungan antara kepribadian dan *work engagement*. *Work engagement* memiliki hubungan positif dengan tingkat kepuasan kerja karyawan *e-commerce*. Temuan ini menyoroti pentingnya memahami dinamika interaksi antara kepribadian individu, perilaku *workaholic*, keterlibatan kerja, dan kepuasan kerja dalam konteks industri *e-commerce* yang kompetitif. Implikasi praktis dari penelitian ini mencakup pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan keterlibatan dan kepuasan kerja, sambil memperhatikan faktor kepribadian individu dan kecenderungan *workaholic* di lingkungan kerja *e-commerce* di Indonesia.

**Kata kunci:** *personality, workaholism, job satisfaction, work engagement, e-commerce.*

**Abstract:** The rapid growth of the *e-commerce* industry in Indonesia shows the complexity of the relationship between personal and work factors in the context of a dynamic work environment. This research aims to assess the impact of personality and *workaholism* on job satisfaction through work engagement in *e-commerce* employees in Indonesia. This research used a quantitative method with a survey approach, and involved 210 samples of respondents from various *e-commerce* companies in Indonesia. A specially designed questionnaire is used to collect data regarding personality type, level of *workaholism*, level of work engagement, and level of employee job satisfaction. The results of data analysis show that certain personality factors, such as *neuroticism*, *extroversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, and *openness*, have a significant effect on the level of *workaholism* and work engagement of *e-commerce* employees. In addition, *workaholism* mediates the relationship between personality and work engagement. Job engagement, in turn, is positively related to the level of job satisfaction of *e-commerce* employees. These findings highlight the importance of understanding the dynamics of interactions between individual personality, *workaholic* behavior, work engagement, and job satisfaction in the context of the competitive *e-commerce* industry. The practical implications of this research include human resource management development strategies that can increase job involvement

and satisfaction, while paying attention to individual personality factors and workaholic tendencies in the e-commerce work environment in Indonesia.

**Keywords:** *personality, workaholism, job satisfaction, work engagement, e-commerce.*

## 1. Pendahuluan

Kementrian koordinator bidang perekonomian Republik Indonesia pada siaran pers Indonesia menyatakan ekonomi digital merupakan salah satu *buffer* bagi stabilitas perekonomian nasional dalam menghadapi tantangan. *Google Temasek*, Bain & Company, tercatat nilai ekonomi digital Indonesia pada tahun 2022 sebesar USD 77 miliar atau tumbuh 22% (yoy) dan diprediksi akan meningkat hampir 2 kali lipat hingga USD 130 miliar pada tahun 2025. Menurut [Anees et al., 2021] dukungan dari karyawan karena *personality* karyawan menentukan keberhasilan organisasi. Untuk mencapai target tersebut diperlukan rangsangan untuk karyawan bekerja lebih baik dari sebelumnya [Tziner et al., 2019]. *Heavy work investment* melibatkan jam kerja yang panjang dan lebih banyak tenaga fisik serta serta mental yang diperlukan saat karyawan bekerja [Snir dan Harpaz 2012]. Hal tersebut menghadirkan pertanyaan mengenai dampak dari *heavy work investment* yang ditimbulkan bagi perusahaan dan karyawannya. Hal ini sejalan dengan pendapat [Rabenu et al., 2021] bahwa *heavy work investment* mungkin memiliki hasil positif maupun negatif bagi karyawan dan organisasi.

*Heavy work investment* pada *work engagement* memberikan dampak positif berupa kepuasan kerja, dan kesejahteraan psikologis serta menangkal kelelahan emosional dan niat untuk keluar [Converso et al. 2019]. Tziner et al., [2019] mengatakan bahwa *heavy work investment* menyebabkan *burnout*. Penelitian ini merupakan hasil tindak lanjut dari penelitian terdahulu. Dalam penelitian terdahulu ditemukannya hasil bahwasanya *antecedent heavy work investment* (*workaholics* dan keterikatan kerja) yang dialami oleh karyawan generasi milenial pada *e-commerce* adalah kepribadian, iklim organisasi, dan dukungan organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti tertarik untuk mendalami dimensi kepribadian untuk menguji dan menganalisisnya terhadap *heavy work investment* dilihat dari *work engagement*. Pada penelitian ini juga memperluas hasil penelitian, dengan mengkaji dampak dari *heavy work investment* terhadap kepuasan kerja dan kelelahan pada *personality* karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap *heavy work investment* (keterikatan kerja dan *workaholics*), serta menganalisis *heavy work investment* dipengaruhi *work engagement* pada karyawan *e-commerce* di indonesia yang diwakilkan oleh karyawan bukalapak, tokopedia, shopee dan lazada untuk menentukan dampak positif yaitu kepuasan kerja dan dampak negatif yaitu kelelahan.

## **Kajian Pustaka**

### *Heavy Work Investment*

Perilaku karyawan dan prestasi kerja mempunyai peran penting dalam kemajuan organisasi [Huang dan Jiang 2020]; dengan pengelolaan sumber daya yang baik akan menentukan keberhasilan organisasi [Lee, et al., 2022]. Untuk melihat *heavy work investment* dapat memengaruhi hasil kerja karyawan telah dipelajari secara ekstensif dalam dekade terakhir [Snir & Harpaz, 2012]; [Van Beek et al., 2013]; [Schaufeli 2016]. Snir dan Harpaz merupakan orang yang pertama kali memperkenalkan Model *Heavy Work Investment* yang berfokus pada mengeksplorasi keterikatan kerja dan *workaholics* sebagai suatu konsep *heavy work investment* positif dan negatif, terdiri dari dua dimensi yaitu waktu karyawan dan upaya karyawan [Schaufeli, 2016], pada karyawan yang bekerja lebih banyak usaha, baik fisik maupun mental, untuk mendapatkan hasil yang lebih baik [Snir & Harpaz, 2012]; [Rabenu et al., 2021]. Dimensi investasi pekerjaan yang berat terbukti dalam upaya karyawan untuk mengatasi pekerjaan berat, yang seringkali melibatkan beban kerja yang lebih berat per minggu [terkadang lebih dari 60 jam], tenggat waktu yang ketat untuk tugas dan/atau proyek, alur kerja yang tidak dapat diprediksi dengan hasil karyawan dan organisasi [Schaufeli, et al., 2008]; [Snir dan Harpaz, 2012].

*Heavy Work Investment* dari sisi positif berupa keterikatan kerja sedangkan pada sisi negatif adalah *workaholics* [Rabenu et al., 2021]. Keterikatan kerja mencerminkan keadaan psikologis terkait pekerjaan yang memuaskan yang dihasilkan dari kombinasi tiga komponen utama yaitu tingkat energi dan ketahanan yang tinggi saat bekerja yaitu, *vigor*; perasaan antusias, inspirasi, dan kebanggaan yaitu, *dedication*; dan konsentrasi intens yang melibatkan kesulitan untuk berhenti bekerja yaitu, *absorbition* [Waleriańczyk et al., 2020]. Menurut Aryati et al., [2018] *work engagement* terdiri dari

3 aspek yaitu semangat, dedikasi dan loyalti, sehingga karyawan mengekspresikan diri secara fisik, emosional, kognitif dan mental pada saat melaksanakan tugas dan kewajibannya. Karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi penuh semangat di tempat kerja, merasa berenergi, dan terlibat secara aktif dalam aktifitas organisasi [Balducci et al., 2010]. *Work engagement* dari karyawan, tim, dan organisasi sangat penting, karena dedikasi dan fokus pada pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang baik [Christina 2011].

### **Kerangka Berfikir**

Teori *conservation of resource* sebagai dasar merancang dan mengembangkan kerangka kerja konseptual dan hipotesis [Hobfoll, 1989], dengan asumsi bahwa sumber daya yang ada bisa meningkatkan sumber daya tambahan, pada individu dengan sumber daya yang lebih banyak akan mampu menyelesaikan masalah. Pada individu yang memiliki kepribadian baik memberikan energi, keyakinan, dan sikap positif pada diri sendiri, yang secara intrinsik dapat memotivasi dan memberi energi untuk terikat dengan pekerjaan mereka [Niessen et al., 2018]. Teori *job demands-resources* (JD-R) adalah teori yang paling sering digunakan untuk menjelaskan *work engagement*. Teori yang menggabungkan antara karakteristik pekerjaan dan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan melalui *work engagement* karyawan [Bakker & de Vries, 2021].

### **Pengaruh Personality terhadap Job satisfaction**

Kepribadian diantara individu tentunya memiliki perbedaan satu sama lainnya. Beberapa individu memilih untuk menginvestasikan kinerjanya dalam pekerjaan, namun individu lainnya memilih untuk bekerja seperlunya [Ng Feldman, 2007]. Dikutip dalam penelitiannya Schaufeli, [2016] menyatakan bahwa disposisi individu, pengalaman sosial budaya serta penguatan perilaku seperti penghargaan dapat mempengaruhi *workaholism*. Disposisi individu dalam hal ini adalah kepribadian. Perilaku, kognisi, dan sifat dapat mempengaruhi persepsi dan sikap individu terkait dengan pekerjaan, begitu juga dengan lima besar kepribadian yang tentunya memiliki respon berbeda pada intensitas kerja (*workaholics*).

Lima faktor kepribadian atau yang biasa dikenal dengan *big five personality* menggambarkan kepribadian dalam jenis yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism*, dan *openness to experience*. Seorang individu yang dinilai tinggi dalam *extraversion* menunjukkan perilaku dominan, tegas dan konsisten [goldberg, 1992]. Individu dengan kepribadian *extraversion* cenderung bertanggung jawab dan termotivasi untuk mengejar posisi dimana mereka memiliki kendali terhadap oranglain. Persaingan yang ketat dapat meningkatkan motivasi individu dengan kepribadian *extraversion*.

Individu dengan kepribadian *extraversion* mudah beradaptasi dengan orang baru dan mudah bergaul. Oleh sebab itu, individu dengan kepribadian *extraversion* mampu beradaptasi dengan baik pada lingkungan yang sangat stres, tidak hanya itu, mereka juga memiliki kecerdasan emosional yang tinggi dan menghargai hubungan dengan oranglain sehingga mereka memiliki empati dan mampu menempatkan kebutuhan oranglain diatas kebutuhan pribadi. Oleh sebab itu, individu dengan kepribadian *extraversion* memiliki dasar kemampuan untuk mengelola *workaholics*. Selanjutnya adalah *conscientiousness* yang dicirikan dengan sikap ketergantungan, memiliki motivasi untuk berprestasi dan berkomitmen untuk sukses.

Individu dengan tipe kepribadian ini memiliki integritas yang tinggi dalam bekerja dan beretika. Individu dengan kepribadian *conscientiousness* memiliki ketelitian yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan dan cenderung mampu berprestasi dengan *locus of control* internal. Rasa ingin sukses dalam mencapai tujuan disertai dengan keberanian dalam mengambil resiko merupakan keunggulan yang dimiliki oleh individu dengan kepribadian *conscientiousness*. *Conscientiousness* adalah salah satu faktor kepribadian lima besar yang menggambarkan kombinasi dari ketekunan, ketekunan, dan rasa tanggung jawab [Mike, 2018].

*Conscientiousness* adalah orang yang tertib, sangat bertanggung jawab, disiplin diri, dan berkomitmen kuat untuk mencapai tujuan mereka. Karena individu yang teliti cenderung dicirikan oleh kegigihan dan orientasi pencapaian, faktor kepribadian ini telah diakui sebagai penyebab utama *workaholics* [Carter, 2016]. Selanjutnya, *conscientiousness* yang mencirikan individu teliti telah menyebabkan asumsi bahwa faktor kepribadian ini juga terkait dengan bentuk positif yaitu keterikatan kerja.

*Conscientiousness* dicirikan oleh disiplin diri yang kuat yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas mereka dengan rajin untuk mencapai tujuan [mazetti, 2016].

*H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan Personality terhadap Job satisfaction.*

### **Pengaruh Workaholism Terhadap Job satisfaction**

*Workaholics* mengacu pada "kecenderungan untuk bekerja terlalu keras dan terobsesi dengan pekerjaan, yang memanifestasikan dirinya dalam bekerja secara kompulsif" [Schaufeli et al., 2009]. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa *workaholics* dikaitkan dengan berbagai hasil negatif, seperti hubungan sosial yang buruk di luar pekerjaan, ketidakpuasan dengan kehidupan [Bonebright et al., 2000], dan ketegangan pekerjaan dan keluhan kesehatan [Burke, 2000]. Selanjutnya, *workaholics* telah diidentifikasi memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja [Beek et al., 2014]. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa:

*H2: Terdapat pengaruh negatif dan signifikan Workaholism terhadap Job satisfaction.*

### **Pengaruh Work engagement terhadap Job satisfaction.**

Keterikatan kerja, yang mencakup semangat, dedikasi, dan penyerapan, memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja [Stolarski et al., 2020]; [Yan dan Donaldson, 2023]. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan dengan tingkat keterikatan yang tinggi cenderung menghargai dan menikmati aktivitas kerja mereka [Van Beek et al. 2012]. Mereka melihat pekerjaan mereka sebagai sesuatu yang menarik dan mendapatkan kepuasan dari [Rai dan Maheshwari, 2020]. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan juga mengalami sumber daya pekerjaan yang cukup dan dapat melaporkan tuntutan pekerjaan yang relatif tinggi [W. B. Schaufeli, Taris, dan Bakker 2008; Van Beek et al. 2012].

Situasi kerja yang positif melibatkan karyawan akan merangsang pertumbuhan, perkembangan, dan pembelajaran pribadi pribadi [Xanthopoulou et al., 2007]. Mereka juga dapat mencapai keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi [Schaufeli, Taris, dan Bakker 2008]. Penelitian yang dilakukan oleh [Bakker & de Vries, 2021] menunjukkan bahwa keterikatan kerja berkontribusi pada kepuasan kerja, karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka merasa puas dengan hasil kerja

mereka. Keterikatan kerja juga memiliki implikasi yang lebih luas [Al-Hamdan et al., 2021].

Penelitian [Al-Hamdan et al., 2021] menunjukkan bahwa keterikatan kerja dapat memprediksi keberhasilan organisasi, kinerja keuangan, dan kepuasan individu. Karyawan yang terlibat dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat energi dan ketekunan yang tinggi, rasa antusiasme, kebanggaan, dan konsentrasi penuh dalam tugas pekerjaan mereka. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, dan mengurangi niat untuk berhenti. Secara keseluruhan, keterikatan kerja adalah kondisi yang diinginkan yang mendukung kepuasan individu dan kinerja tim dalam rutinitas kerja. Dengan memiliki semangat, dedikasi, dan penyerapan yang tinggi terhadap pekerjaan, karyawan dapat mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi yang lebih baik pada organisasi [Ferraro et al. 2020].

*H3: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Work Engagement Terhadap Kepuasan Kerja.*

### **Pengaruh Personality terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement**

Kepribadian telah ditemukan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keterlibatan kerja, sebagaimana dibuktikan oleh beberapa penelitian, kepribadian mempengaruhi kesejahteraan subjektif, seperti kebahagiaan dan kepuasan [Gleason et al., 2004]. Kepribadian akan mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja individu [Srivastava et al., 2015]. Keterikatan kerja mengacu diwujudkan berdedikasi, terserap, dan antusias terhadap tugas dan tanggung jawab pada pekerjaannya [Bakker 2022]. Kepribadian seseorang, yang mencakup ciri-ciri seperti kesadaran, ekstraversi, dan kestabilan emosi, dapat sangat memengaruhi keterlibatan kerja mereka [Liao et al. 2013]. Menurut Mazzetti, Guglielmi, dan Schaufeli [2020] pada individu yang berhati-hati dalam bekerja cenderung bekerja secara terorganisasi, rajin, dan dapat diandalkan, mempunyai sifat-sifat yang kondusif untuk terlibat aktif dan antusias dalam pekerjaan mereka. Pada *extraversion* memiliki berkontribusi pada keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena individu *extravert* sering mencari interaksi sosial dan lebih bersemangat saat terjadi kolaboratif dalam tim [Bakker dan Albrecht 2018].



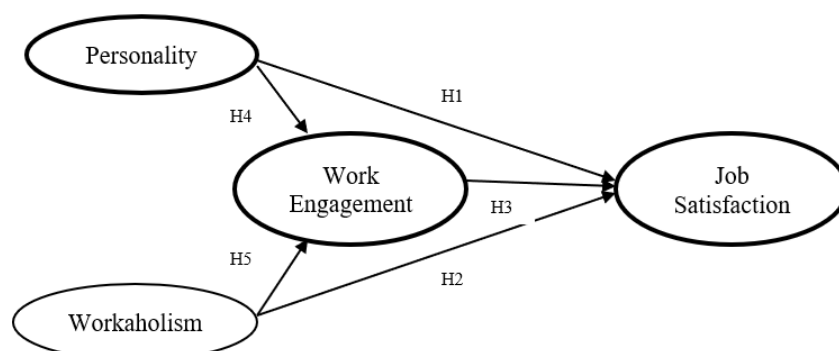
Hubungan antara kepribadian dan keterlibatan kerja bersifat dua arah [Markos dan Sridevi 2010]. Pengaruh kepribadian terhadap keterlibatan kerja terlihat jelas dalam cara berbagai ciri kepribadian dapat membentuk kecenderungan individu untuk terlibat dalam pekerjaan mereka [Tisu et al. 2020]. Kepribadian memiliki keterikatan kerja yang tinggi atau adanya karakteristik keterikatan kerja, didapat dari pengalaman kerja yang positif [Bakker dan Albrecht 2018].

*H4: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kepribadian Terhadap Job Satisfaction melalui Keterikatan kerja.*

**Pengaruh Workaholism terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement**

Penelitian Schaufeli, Taris, & Bakker, [2006] yang telah dilaporkan sebelumnya, mengatakan bahwa kecanduan kerja dan keterlibatan kerja menunjukkan setidaknya area yang sama dalam kaitannya dengan jumlah waktu yang berlebihan yang dihabiskan dalam aktivitas pekerjaan dan kesulitan untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut [Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008]. Penelitian serupa membahas mengenai bagaimana cara melepaskan diri dari kecanduan bekerja, yang mengakibatkan keterlibatan bekerja berpengaruh positif dan signifikan [Schaufeli, Taris, & van Rhenen, 2008]. Adapun hipotesis dari pengaruh kecanduan kerja menjadikan karyawan terlibat secara parsial dapat disimpulkan berikut:

*H5: Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Workaholism Terhadap Job Satisfaction melalui Work Engagement.*



Sumber: Olah Data Penelitian, (2023).

Gambar 1. Kerangka Berpikir.



## 2. Metode Penelitian

### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh Peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya [Sekaran & Bougie, 2016]. Populasi dalam penelitian ini tak terbatas [*infinite*], Dimana populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *e-commerce*. Hal yang menjadi faktor penentu populasi ada dua alasan. Pertama, wilayah yang menjadi objek penelitian tidak memiliki batasan yang jelas. Dalam kasus ini, wilayah yang dimaksud adalah industri *e-commerce* secara keseluruhan. Industri *e-commerce* melibatkan berbagai perusahaan, platform, dan karyawan yang tersebar di berbagai wilayah, dan lingkungan kerja yang berbeda. Oleh karena itu, sulit untuk menetapkan batasan yang pasti untuk populasi ini.

Kedua, jumlah keseluruhan individu yang bekerja pada *e-commerce* sulit untuk diukur secara akurat. Industri *e-commerce* terus berkembang dengan cepat, dan jumlah karyawan yang terlibat dalam industri ini dapat berubah dengan cepat pula. Selain itu, ada juga karyawan yang bekerja sebagai *freelancer* atau kontraktor dalam industri *e-commerce*, yang sulit untuk diidentifikasi dan dihitung secara tepat. Dalam penelitian ini, peneliti akan memilih sampel dari populasi yang dapat diakses dan mempelajari karakteristik yang ditetapkan. Dengan demikian, kesimpulan yang ditarik dari penelitian ini akan berlaku untuk sampel yang dipilih, namun tidak dapat secara langsung diterapkan pada seluruh populasi yang tak terbatas ini.

Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *non-probability sampling*, dengan model sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Menurut [Sekaran & Bougie, 2016] *purposive sampling* yaitu Peneliti memperoleh informasi dari mereka yang paling siap dan memenuhi beberapa kriteria yang dibutuhkan dalam memberikan informasi. Alasan penggunaan *purposive sampling* adalah diharapkan sampel yang akan diambil benar-benar memenuhi kriteria yang sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Batasan dalam metode *purposive sampling* ini adalah karyawan yang masih aktif bekerja di *e-commerce*. Pengumpulan data dilakukan melalui survei elektronik dengan jumlah sampel yang digunakan berjumlah 200 responden sesuai dengan Holmes-Smith [2010]. Menurut [Hair Jr et al., 2010] sebaiknya, jumlah sampel minimum setidaknya lima kali lebih banyak dari jumlah item pertanyaan yang akan di analisis, dan ukuran sampel akan lebih diterima apabila memiliki rasio 10:1 Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada *e-commerce*

sebanyak 200 responden.

## 2. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini secara eksklusif didasarkan pada sumber data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dari 200 responden. Kuesioner diukur dengan skala Likert 6 poin mulai dari sangat tidak setuju [1] hingga sangat setuju [6]. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah replika dari kuesioner ahli dimana Personality [Feist & Feist, 2009]; Investasi Pekerjaan Berat [Tziner et al., 2019]; Kepuasan kerja [Spector, 1994] dan Kelelahan [Maslach & Jackson, 1996].

## 3. Analisis Data

Dalam menganalisa data, menggunakan tools SPSS Versi 23 untuk analisis statistik deskriptif. Demikian pula, untuk analisis komparatif industri *e-commerce*, digunakan ANOVA satu arah dengan tingkat signifikansi 0,05; sedangkan untuk menguji hipotesis yang diajukan dan melihat hubungan antar variabel yang dianalisis digunakan exploratory factor analysis [EFA] struktural Equation Modelling [SEM] dan paket software SMART PLS versi 4 digunakan dalam pengujian model yang diajukan.

Adapun uji validitas untuk variabel *Jab satisfaction* menggunakan *exploratory factor analysis* [EFA], mempunyai tiga *component* dengan *loading factor* diatas 0,4 pada 7 [tujuh] pernyataan penelitan, satu pernyataan yang di drop karena mempunyai dua *component*. Dapat disimpulkan bahwa validitas kontruktur terpenuhi pada variabel *Job satisfaction*. Sedangkan variabel *Work Engagement* menggunakan *exploratory factor analysis* [EFA], didapat yaitu mempunyai tiga *component* dengan *loading factor* diatas 0,4 pada 6 [enam] pernyataan penelitan dan satu penryataan yang memiliki nilai kurang dari 0,4. Dapat disimpulkan bahwa validitas kontruktur terpenuhi pada variabel *Work Engagement*.

*Burnout* menggunakan *exploratory factor analysis* [EFA], dari 9 [sembilan] pernyataan ada tiga *component* dengan *loading factor* diatas 0,4 pada 8 [delapan] pernyataan penelitan dan satu pernyataan yang di drop karena mempunyai dua *component*. Dapat disimpulkan bahwa validitas kontruktur terpenuhi pada variabel *Burnout*. Sedangkan pada variabel *Personality* menggunakan *exploratory factor analysis* [EFA], mempunyai lima *component* dengan *loading factor* diatas 0,4 pada 12 [duabelas] pernyataan penelitan. Dapat disimpulkan bahwa validitas kontruktur terpenuhi pada variabel *Personality*. Dan untuk variabel *workaholics* yang mempunyai 8 [delapan] pernyataan menggunakan *exploratory factor analysis* [EFA], didapat tiga *component* dengan *loading factor* diatas 0,4 pada 7 [tujuh] pernyataan penelitan dan 1

penyataan yang di drop karena mempunyai dua *component*. Dapat disimpulkan bahwa validitas kontruktur terpenuhi pada variabel *workaholics*.

### 3. Hasil dan Pembahasan

Total 210 kuesioner disebarakan untuk total ukuran sampel penelitian yang ditentukan. Namun hanya 95,3% atau 200 kuesioner yang dikembalikan, sedangkan sisanya sebesar 4,7% atau 10 kuesioner tidak diterima peneliti. Tabel 1 menunjukkan karakteristik demografi responden yang digunakan.

Tabel 1. Profil responden dan latar belakang perusahaan

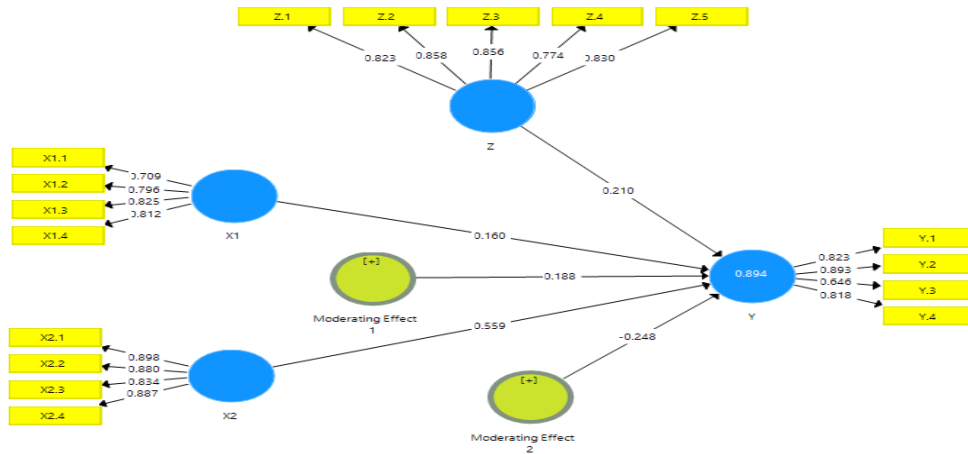
Demographic profile of respondents	Frequency	Percentage
Actively working in an e-commerce company	158	79
Served for at least five years in e-commerce company	124	62
<b>Gender</b>		
Laki-Laki	127	63,5
Perempuan	73	36,5
<b>Education levels</b>		
Diploma	72	36
Degree	95	47.5
Others	33	16.5
<b>Respondent's Department</b>		
Director	16	8
Manager	29	14.5
Supervisor	35	17.5
Coordinator	46	23
Staff	62	31
Others	12	6

Sumber: Data olah penelitian, (2023).

Untuk investigasi ini, data dikumpulkan dari 200 orang yang dipilih dari enam perusahaan; dan enam perusahaan tersebut dipilih dari industri yang sejenis. Mengenai karakteristik demografis responden, dapat dilihat pada Tabel 1. Dimana hasil tabel menunjukkan bahwa 63.5% dari mereka adalah laki-laki dan 36,5% dari mereka adalah perempuan. Selain itu, terkait status pendidikan, 36% responden memiliki tingkat pendidikan minimal diploma. Mengenai karyawan yang aktif bekerja di Perusahaan *e-commerce* sebanyak 79% responden, 62% dari mereka memiliki setidaknya 5 tahun pengalaman kerja di bidang *e-commerce*. Sedangkan karyawan yang menjadi responden lebih banyak di bagian *staff e-commerce* sebanyak 31%.

### Uji Validitas

Adapun nilai Uji validitas atau Nilai loading faktor dengan batas nilai minimum 0,5 dapat dianggap valid. Berikut adalah gambar hasil uji validitas.



Sumber: Data olah penelitian, (2023).

Gambar 2. Faktor Loading SEM PLS.

Dari hasil uji validitas, variabel terdiri dari keunggulan opersting system, stabilitas performa, minat beli dan keunikan desain. Sudah memiliki loading factor diatas 0,5. Bahkan loading faktor dalam penelitian ini lebih dari 0,7 oleh karena itu semua instrumen pertanyaan sudah layak mewakili variabel dalam penelitian ini. Dan dapat dilihat dari AVE sebesar 0,5 yang berarti hubungan antar indikator dan variabel sudah memenuhi kriteria/valid.

### Uji Reabilitas

Adapun nilai Uji reliabilitas atau Nilai AVE diperkuat dengan batas Nilai minimal 0,5 untuk memenuhi kriteria reliabilitas. Hasil dapat dilihat pada table berikut:

Table 2. Uji Reabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Moderating Effect 1	1.000	1.000	1.000	1.000
Moderating Effect 2	1.000	1.000	1.000	1.000
X1	0.795	0.807	0.866	0.619
X2	0.898	0.903	0.929	0.766
Y	0.810	0.835	0.876	0.640
Z	0.886	0.893	0.916	0.687

Sumber: Data olah penelitian, (2023).

Dalam Model penelitian ini, dalam Variabel Personality memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.795, *Rho\_a* 0,807, *Composite relibiliy* 0.866; Workaholism

memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.898, *Rho\_a* 0.903, *Composite reliability* 0.929; *Work Engagement* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.810, *Rho\_a* 0.835, *Composite reliability* 0.876; *Job Satisfaction* memiliki nilai *cronbach's alpha* 0.886, *Rho\_a* 0.893, *Composite reliability* 0.916. Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha*, *Rho\_a*, dan *Composite reliability* lebih besar dari 0,7 maka dengan demikian menyatakan bahwa variabel tersebut lolos uji reliabilitas sesuai dengan kriteria. Uji reliabilitas dalam *Personality* memiliki nilai AVE 0,619; *Workaholism* memiliki nilai AVE 0,766; *Work Engagement* memiliki nilai AVE 0,640; *Job Satisfaction* memiliki nilai AVE 0,687. Dengan uji reliabilitas menunjukkan AVE lebih besar dari 0,5 maka semua variabel dalam penelitian ini dikatakan lolos uji reliabilitas.

### Uji Hipotesis

Analisis ini dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dihasilkan kuat dan akurat. Analisis ini dapat dianggap signifikan jika T-statistik lebih besar dari 1,96 dan P-value kurang dari 0,05. Di bawah ini adalah gambar dan tabel hasil penelitian yang diuji *Partial Least Square* [PLS] untuk mengetahui bahwa data yang didapat apakah mempengaruhi atau tidak mempengaruhi.

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Moderating Effect 1 -> Y	0.188	0.182	0.065	2.892	0.004
Moderating Effect 2 -> Y	-0.248	-0.238	0.079	3.149	0.002
X1 -> Y	0.160	0.161	0.071	2.254	0.025
X2 -> Y	0.559	0.548	0.085	6.551	0.000
Z -> Y	0.210	0.224	0.066	3.195	0.001

Sumber: Data olah penelitian, (2023).

Temuan pada Tabel 3. menunjukkan bahwa terdapat lima hipotesis yang dikuatkan, dengan hasil positif dan signifikan, Adapun uraian dari tabel di atas sebagai berikut:

#### 1. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Job Satisfaction*

Berdasarkan hasil tes yang telah dilakukan, terbukti bahwa terdapat korelasi yang signifikan dan positif antara *Personality* dan *Job Satisfaction*. T-statistik dengan nilai 2,254 menegaskan adanya dampak yang signifikan dari *Personality* terhadap *Job Satisfaction*. Hal ini juga didukung oleh nilai *p-value* yang sebesar 0,025, yang lebih kecil dari 0,05, menandakan bahwa hubungan tersebut secara statistik signifikan.

Koefisien yang mencapai 0,619 dan bersifat positif menunjukkan bahwa peningkatan pada variabel *Personality* akan meningkatkan *Job Satisfaction* sebesar 0,619. Ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam *Personality* tidak hanya memperkuat kinerja organisasi, tetapi juga secara langsung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa *Personality* berdampak langsung dan signifikan terhadap *Job Satisfaction*.

## **2. *Workaholism* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan data yang terdapat dalam tabel di atas, jelas bahwa *workaholism* memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction*. T-statistik yang bernilai 6,551 menunjukkan bahwa ada signifikansi statistik yang kuat dalam hubungan antara *workaholism* dan *job satisfaction*. Ini diperkuat lagi oleh nilai *p-value* yang sangat rendah yaitu 0,000, jauh di bawah ambang batas 0,05, yang mengkonfirmasi keberadaan signifikansi statistik tersebut. Koefisien sebesar 0,766, yang bersifat positif, menandakan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Artinya, peningkatan pada variabel *workaholism* akan meningkatkan *job satisfaction* sebanyak 0,766. Dengan kata lain, peningkatan dalam *workaholism* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa *workaholism* memberikan pengaruh yang langsung, signifikan, dan positif terhadap *job satisfaction*.

## **3. *Work Engagement* berpengaruh positif dan signifikan Terhadap *Job Satisfaction***

Berdasarkan informasi yang tertera dalam tabel di atas, terbukti bahwa *work engagement* memberikan pengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Nilai T-statistik sebesar 3,195 menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *job satisfaction* memiliki signifikansi statistik yang tinggi. Fakta ini juga didukung oleh nilai *p-value* yang sebesar 0,001, yang jauh lebih kecil dari batas 0,05, menegaskan adanya signifikansi statistik. Dengan koefisien sebesar 0,687 yang bersifat positif, terlihat jelas bahwa terdapat hubungan positif antara *work engagement* dan *job satisfaction*. Ini berarti bahwa peningkatan dalam *work engagement* akan menghasilkan peningkatan pada *job satisfaction* sebesar 0,687. Dengan demikian, peningkatan dalam *work engagement* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja

karyawan. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa *work engagement* memiliki pengaruh langsung dan signifikan yang positif terhadap *job satisfaction*.

#### **4. *Personality* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement***

Berdasarkan analisis data yang tercantum dalam tabel, terlihat bahwa *Personality* mempengaruhi *Job Satisfaction* secara signifikan melalui mekanisme *Work Engagement*. T-statistik sebesar 2,892 menunjukkan bahwa keterkaitan antara *Personality* dan *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement* memiliki signifikansi statistik yang tinggi. Keberadaan signifikansi ini juga ditegaskan oleh nilai p-value sebesar 0,004, yang lebih kecil dari ambang batas 0,05. Koefisien positif sebesar 0,640 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara *Personality* dan *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement*. Artinya, peningkatan pada variabel *Personality* akan mengakibatkan peningkatan *Job Satisfaction* sebesar 0,640, yang dimediasi oleh peningkatan dalam *Work Engagement*. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam *Work Engagement* memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja sebagai akibat dari peningkatan pada *Personality*. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *Personality* memiliki pengaruh yang signifikan dan langsung terhadap *Job Satisfaction* melalui peningkatan *Work Engagement*.

#### **5. *Workaholism* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement***

Berdasarkan data yang tertera dalam tabel di atas, kita bisa menyimpulkan bahwa *Workaholism* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui mekanisme *Work Engagement*. Nilai T-statistik sebesar 3,149 menandakan bahwa hubungan antara *Workaholism* dan *Job Satisfaction*, yang dimediasi oleh *Work Engagement*, memiliki tingkat signifikansi statistik yang tinggi. Hal ini juga diperkuat oleh nilai p-value yang sebesar 0,002, jauh di bawah ambang batas 0,05, yang menegaskan adanya signifikansi statistik. Koefisien sebesar 0,766 yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *Workaholism* dan *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement*. Ini berarti bahwa peningkatan pada variabel *Workaholism* akan mengakibatkan peningkatan pada *Job Satisfaction* sebesar 0,766, dimediasi oleh peningkatan dalam *Work Engagement*. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam *Work Engagement* berperan penting dalam memperbaiki hubungan karyawan sebagai



hasil dari peningkatan dalam *Workaholism*. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa *Workaholism* memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap *Job Satisfaction* melalui *Work Engagement*.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan SEM PLS, hasilnya dapat dirangkum sebagai berikut: Pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan dari *personality* terhadap *job satisfaction*, dengan koefisien 0,619 yang menunjukkan bahwa peningkatan pada *personality* menyebabkan peningkatan pada *job satisfaction*. Kedua, *workaholism* juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, dimana koefisien 0,766 menandakan bahwa peningkatan dalam *workaholism* menghasilkan peningkatan *job satisfaction*. Ketiga, *work engagement* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, dengan koefisien 0,687 menunjukkan bahwa peningkatan *work engagement* meningkatkan *job satisfaction*. Keempat, ada pengaruh positif dan signifikan dari *personality* terhadap *job satisfaction* melalui *work engagement*, dengan koefisien 0,640 menunjukkan bahwa peningkatan *personality* meningkatkan *job satisfaction* melalui *work engagement*. Kelima, *workaholism* mempengaruhi *job satisfaction* secara positif dan signifikan melalui *work engagement*, dengan koefisien 0,766 yang menunjukkan pengaruh positif *workaholism* terhadap peningkatan *job satisfaction* melalui *work engagement*.

Kesimpulannya, model struktural yang dihasilkan dari analisis *Partial Least Square* [PLS] menegaskan bahwa variabel *Personality*, *Workaholism*, dan *Work Engagement* semua memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Job Satisfaction*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *Work Engagement*. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut sangat penting dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

#### Referensi

- Al-Hamdan, Z. M., Alyahia, M., Al-Maaitah, R., Alhamdan, M., Faouri, I., Al-Smadi, A. M., & Bawadi, H. [2021]. The relationship between emotional intelligence and nurse–nurse collaboration. *Journal of Nursing Scholarship*, 53[5], 615–622.
- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. [2021]. Brain Drain in Higher Education. The impact of job stress and workload on turnover intention and the mediating role of job satisfaction at universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6[3], 1–8.

- Aryati, A. S., Sudiro, A., Hadiwidjaja, D., & Noermijati, N. [2018]. The influence of ethical leadership to deviant workplace behavior mediated by ethical climate and organizational commitment. *International Journal of Law and Management*, 60[2], 233–249.
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. [2021]. Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34[1], 1–21.
- Balducci, C., Fraccaroli, F., & Schaufeli, W. B. [2010]. Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale [UWES-9]. *European Journal of Psychological Assessment*.
- Feist, J., & Feist, G. J. [2009]. *Theories of personality*.
- Garson, G. D. [2012]. Testing statistical assumptions: Blue Book Series. *Asheboro: Statistical Associate Publishing*, 1–54. [shorturl.at/AHNQ0](http://shorturl.at/AHNQ0)
- Gleason, K. A., Jensen-Campbell, L. A., & South Richardson, D. [2004]. Agreeableness as a predictor of aggression in adolescence. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 30[1], 43–61.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. [2010]. SEM: An introduction. *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 5[6], 629–686.
- Hobfoll, S. E. [1989]. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44[3], 513.
- Kozak, K. H., Graham, C. H., & Wiens, J. J. [2008]. Integrating GIS-based environmental data into evolutionary biology. *Trends in Ecology & Evolution*, 23[3], 141–148.
- Maslach, C., & Jackson, M. . L. [1996]. Maslach Burnout Inventory manual [3rd ed.]. *Consulting Psychologists Press*, 5–7.
- Niessen, C., Müller, T., Hommelhoff, S., & Westman, M. [2018]. The impact of preventive coping on business travelers' work and private life. *Journal of Organizational Behavior*, 39[1], 113–127.
- Nunnally, J. C. [1978]. *An overview of psychological measurement.* " *Clinical diagnosis of mental disorders: A handbook*. August 2016, 97–146.
- Rabenu, E., Shkoler, O., Lebron, M. J., & Tabak, F. [2021]. Heavy-work investment, job engagement, managerial role, person-organization value congruence, and burnout: A moderated-mediation analysis in USA and Israel. *Current Psychology*, 40, 4825–4842.
- Schaufeli, W. B. [2016]. Heavy work investment, personality and organizational climate. *Journal of Managerial Psychology*, 31[6], 1057–1073.
- Sekaran, U., & Bougie, R. [2016]. *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.
- Snir, R., & Harpaz, I. [2012]. Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment. *Human Resource Management Review*, 22[3], 232–243.
- Spector, P. E. [1994]. *Job satisfaction survey*.
- Srivastava, S. C., Chandra, S., & Shirish, A. [2015]. Technostress creators and job outcomes: theorising the moderating influence of personality traits. *Information Systems Journal*, 25[4], 355–401.
- Tziner, A., Buzea, C., Rabenu, E., Shkoler, O., & Truța, C. [2019]. Understanding the relationship between antecedents of heavy work investment [HWI] and burnout. *Amfiteatru Economic*, 21[50], 153–176.

- van Beek, I., W. Taris, T. B. Schaufeli, W., & Brenninkmeijer, V. [2013]. Heavy work investment: Its motivational make-up and outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29[1], 46–62.
- Waleriańczyk, W., Pruszcak, D., & Stolarski, M. [2020]. Testing the role of midpoint sleep and social jetlag in the context of work psychology: an exploratory study. *Biological Rhythm Research*, 51[7], 1026–1043.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. [2007]. When do job demands particularly predict burnout? The moderating role of job resources. *Journal of Managerial Psychology*, 22[8], 766–786.