

HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN *THE BIG FIVE PERSONALITY* DENGAN INTENSI MENJADI *WORKAHOLIC* PADA KARYAWAN HALLIBURTON INDONESIA

Annisaa Tiara Dewi, Harlina Nurtjahjanti*
Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
annisaa.dewi@yahoo.co.id
harlina_nc@yahoo.com

ABSTRAK

Konsep gaya hidup masyarakat modern yang mengutamakan peningkatan kualitas sosial menyebabkan masyarakat selalu berusaha memenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja sehingga bekerja dipandang sebagai suatu kegiatan yang *prestige* serta menimbulkan perilaku intensi menjadi *workaholic*. Faktor yang mempengaruhi intensi menjadi *workaholic* yaitu faktor internal. Kepribadian merupakan salah satu faktor internal dari perilaku karyawan. Salah satu kepribadian yang memiliki validitas untuk mengukur perilaku yaitu kepribadian *the big five personality*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic* serta hubungan kelima dimensi kepribadian *the big five personality* yaitu *conscientiousness*, *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, dan *agreeableness* dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia.

Sampel penelitian merupakan karyawan Halliburton Indonesia sebanyak 150 karyawan yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Kepribadian *The Big Five Personality* (40 aitem valid, $\alpha = 0,905$) dan Skala Intensi Menjadi *Workaholic* (38 aitem valid, $\alpha = 0,921$) yang telah diuji coba pada 80 karyawan Halliburton Indonesia.

Data yang diperoleh berdasarkan analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,319 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic*. *Agreeableness* dengan intensi menjadi *workaholic* didapat angka koefisien sebesar 0,140 dengan signifikansi 0,453 pada $p < 0,05$. *Conscientiousness* dengan intensi menjadi *workaholic* didapat angka koefisien sebesar 0,302 dengan signifikansi 0,111 pada $p < 0,05$. *Openness* dengan intensi menjadi *workaholic* didapat angka koefisien sebesar 0,194 dengan signifikansi 0,186 pada $p < 0,05$. *Extraversion* dengan intensi menjadi *workaholic* didapat angka koefisien sebesar 0,569 dengan signifikansi 0,001 pada $p < 0,05$. *Neuroticism* dengan intensi menjadi *workaholic* didapat angka koefisien sebesar 0,397 dengan signifikansi 0,022 pada $p < 0,05$. Kepribadian *the big five personality* memberikan sumbangan efektif sebesar 10,2% terhadap intensi menjadi *workaholic* sedangkan sisanya sebesar 89,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Intensi Menjadi *Workaholic*, Kepribadian, Kepribadian *The Big Five Personality*, Karyawan

*Penulis Penanggungjawab

**RELATIONSHIP BETWEEN THE BIG FIVE PERSONALITY WITH
THE INTENTION TO BECOME A WORKAHOLIC ON EMPLOYEES
OF HALLIBURTON INDONESIA**

Annisaa Tiara Dewi, Harlina Nurtjahjanti*
Faculty of Psychology, Diponegoro University
annisaa.dewi@yahoo.co.id
harlina_nc@yahoo.com

ABSTRACT

The concept of the lifestyle of modern society that oriented in the increase of the social quality makes people always trying to make ends meet by working so that the work is seen as an activity of the plume and cause behavioral intentions of becoming a workaholic. Factors affecting the intention of becoming a workaholic is an internal factor. Personality is one of the internal factors of employee behavior. One of the personalities that have validity for measuring the behavior is the big five personality. This study aims to determine the relationship between the big five personality with the intention of becoming a workaholic and the relationships between five dimensions of the big five personality that are conscientiousness, neuroticism, extraversion, openness, and agreeableness with the intention of becoming a workaholic on employees of Halliburton Indonesia.

The research sample are employees of Halliburton Indonesia as many as 150 employees were selected using simple random sampling technique. Collecting data using two scales, namely psychology Personality Scale The Big Five Personality (40 item valid, $\alpha=0,905$) and Being Workaholic Intention Scale (38 item valid, $\alpha=0,921$), which was tested on 80 employees of Halliburton Indonesia.

Data obtained by simple regression analysis showed a correlation coefficient of 0,319 with $p = 0,000$ ($p < 0,05$). These results indicate that there is a significant relationship between the big five personality with the intention of becoming a workaholic. Agreeableness with the intention of becoming a workaholic figures obtained with a coefficient of 0,140 with 0,453 significance at $p < 0,05$. Conscientiousness with the intention of becoming a workaholic obtained rate coefficient of 0,302 with 0,111 significance at $p < 0,05$. Openness with the intention of becoming a workaholic obtained rate coefficient of 0,194 with 0,186 significance at $p < 0,05$. Extraversion with the intention of becoming a workaholic obtained rate coefficient of 0,569 with a significance of 0,001 at $p < 0,05$. Neuroticism with the intention of becoming a workaholic obtained rate coefficient of 0,397 with 0,022 significance $p < 0,05$. The big five personality contribute effectively of 10,2% to the intentions of becoming a workaholic while the remaining 89,8% is determined by other factors that are not disclosed in this study.

Keywords: *Intention of Become a Workaholic, Personality, The Big Five Personality, Employees.*

**Responsible Author*

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris yang kaya akan hasil pertanian, perhutanan, perkebunan, perikanan dan perternakan. Kondisi alam tersebut memberikan peluang bagi sebagian besar masyarakat Indonesia untuk bekerja di bidang tersebut, namun pada era global yang ditandai dengan berkembangnya Ilmu Pengetahuan dan Teknologi menyebabkan perubahan karakteristik masyarakat Indonesia dari masyarakat agraris menjadi masyarakat modern. Masyarakat modern memiliki pemikiran yang lebih inovatif, mobilitas yang lebih tinggi serta menganggap hal baru sebagai tantangan. Karakteristik masyarakat modern tersebut membentuk pola kehidupan yang baru yaitu bekerja. Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai taraf kualitas hidup yang lebih baik.

Bekerja tidak hanya untuk meningkatkan taraf kehidupan seseorang tetapi juga memiliki *prestige* tersendiri bagi masing-masing individu. Individu yang bekerja dapat memenuhi segala kebutuhan hidupnya yang bersifat primer, sekunder maupun tersier. Hal tersebut menjadikan masyarakat lebih mengutamakan kegiatan bekerja dibanding kegiatan diluar pekerjaannya serta berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Kondisi tersebut menyebabkan intensi perilaku *workaholic* dalam bekerja.

Spence & Robbins (dalam Burke, 1999, h. 277) menambahkan bahwa *workaholic* mempunyai waktu yang digunakan sesukanya untuk melakukan aktivitas bekerja, selalu berpikir tentang bekerja meskipun tidak sedang bekerja, dan bekerja melebihi permintaan perusahaan. Perilaku karyawan termasuk perilaku *workaholic* memang tidak dapat secara langsung diketahui namun menurut pendapat Baron & Byrne (1997, h. 126) untuk dapat mengetahui bagaimana seseorang berperilaku dapat diketahui lewat intensinya. Ajzen (2005, h. 99) berpendapat bahwa intensi berperilaku adalah niat untuk mencoba menampilkan suatu perilaku yang pasti. Berdasarkan definisi intensi dan *workaholic* disimpulkan bahwa intensi menjadi *workaholic* adalah kecenderungan berperilaku berlebih dalam bekerja dengan ditandai waktu kerja yang berlebihan dan mengesampingkan aktivitas lainnya.

Penelitian mengenai *workaholic* telah banyak dilakukan di berbagai negara tetapi penelitian mengenai *workaholic* belum banyak dilakukan di Indonesia. Penelitian *workaholic* yang dilakukan dengan macam-macam variabel dan hasil. Penelitian yang dilakukan oleh Mudrack (2004, h. 493) mengenai *workaholic* dengan

job involvement dan *obsessive-compulsive personality traits* mendapatkan hasil bahwa *job involvement* yang tinggi ditambah dengan *obsessive-compulsive* yang tinggi mungkin terkait secara khusus dengan *workaholic*. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Sri (2009) bahwa penyebab wanita menjadi *workaholic* karena kecintaannya terhadap pekerjaannya dan senang menghabiskan waktu bersama pekerjaannya sehingga tidak ada waktu untuk kegiatan lainnya. Kebutuhan akan penghargaan, perfeksionis dan individualis atas pekerjaannya merupakan hal yang mendominasi pada *workaholic*. Hasil penelitian yang ditemukan Mudrack (2004, h. 493) dan Sri (2009) senada dengan Killinger (1997, h.19) menyatakan bahwa terdapat tiga ciri yang mendominasi dalam pikiran dan tindakan *workaholic* yaitu *perfectionism*, *obsession* dan *narcissism* menjadi berlebihan dan mendominasi dalam kehidupannya. Berdasarkan dua hasil penelitian mengenai *workaholic* dapat disimpulkan bahwa salah satu penyebab menjadi *workaholic* berasal dari faktor internal.

Berkaitan dengan faktor yang mempengaruhi intensi menjadi *workaholic* yaitu faktor internal. Kepribadian merupakan salah satu faktor internal perilaku karyawan. Kepribadian terbentuk dari lingkungan sekitar seperti keluarga. Killinger (1997, h. 9-17) juga menyebutkan tentang faktor keluarga memiliki pengaruh menjadi *workaholic*. Lingkungan keluarga sedari dini akan membentuk kepribadian sehingga akan berpengaruh pada kepribadian karyawan dalam perusahaan. Karyawan yang berada di lingkungan keluarga bermasalah akan menghasilkan kepribadian yang tertutup karena terdapat tekanan-tekanan didalamnya, begitu juga sebaliknya. Kepribadian memegang peranan penting dalam perilaku karyawan sehari-hari sehingga kepribadian merupakan satu bagian yang tak terpisahkan dalam pembicaraan mengenai perilaku dalam perusahaan (Yuwono, 2005, h. 91).

Beberapa riset menjelaskan bahwa kepribadian telah terbukti berpengaruh terhadap perilaku individu, baik dalam organisasi, perusahaan atau dalam kehidupan bermasyarakat. Kepribadian ini juga ikut mewarnai *individual differences* pada setiap manusia (Furnham, 2002, h.142). Allport (dalam Yuwono, 2005, h. 90) mendefinisikan kepribadian sebagai organisasi dinamik sistem-sistem psikologis individu yang menentukan pola adaptasi unik terhadap lingkungan sekitar. Menurut Greenberg (dalam Yuwono, 2005, h.93) berbagai penelitian terungkap bahwa kesesuaian antara sifat pribadi dan tuntutan kerja akan mendorong karyawan untuk lebih produktif dan menemukan kepuasan. Berdasarkan penjelasan diatas dapat

disimpulkan bahwa kepribadian memegang peranan yang penting pada perilaku karyawan dalam perusahaan.

Pengukuran kepribadian merupakan kegiatan yang umum bagi perusahaan untuk melakukan pengujian psikologis pelamar kerja guna melihat apakah mereka sesuai untuk bekerja dalam bidang pekerjaan yang dituntut dan sesuai dengan aturan perusahaan. Tes kepribadian digunakan untuk membantu membuat keputusan seleksi, perencanaan karir, pelatihan dan penugasan tim (Friedman, 2008, h. 102). Minat dan fokus terhadap kepribadian sebagai kunci memahami perilaku organisasi sehingga memicu penelitian di bidang dimensi kepribadian *the big five personality* (Friedman, 2008, h. 103). Kepribadian *the big five personality* lebih memiliki bukti validitas yang mendukung (Yuwono, 2005, h.93). Menurut McCrae & Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2010 h.292) kepribadian *the big five personality* adalah sebuah kesepakatan diantara pendekatan teoritis yang mengacu pada lima faktor dasar kepribadian manusia yang terdiri dari *neuroticism*, *extraversion*, *openness*, *agreeableness* dan *conscientiousness*. McCrae & Costa (dalam Pervin, Cervone & John, 2010 h.262) menambahkan bahwa kelima faktor ini tampak memiliki reliabilitas, validitas dan relatif stabil di sepanjang masa dewasa. John (dalam Pervin, Cervone & John, 2010 h.261) menemukan bahwa kelima faktor ini secara berulang ditemukan dalam sejumlah besar sumber data, sampel dan penilaian instrumen oleh para periset yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap perusahaan memiliki target, visi dan misi yang harus dicapai perusahaan melalui karyawan. Kepribadian *the big five personality* merupakan salah satu pendekatan teoritis yang melihat perilaku karyawan. Perilaku *workaholic* merupakan suatu masalah yang terjadi pada karyawan dalam organisasi saat ini. Intensi dipilih guna melihat kecenderungan berperilaku *workaholic* di Indonesia. Peneliti tertarik untuk melihat bagaimana hubungan antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia.

METODE

Populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di Halliburton Indonesia. Populasi dipilih berdasarkan asumsi bahwa para karyawan yang bekerja di Halliburton Indonesia merupakan individu-individu yang bekerja pada organisasi yang memiliki kematangan dalam penyedia jasa dan produk untuk industri energi terbesar didunia yaitu minyak dan gas bumi dengan karakteristik subjek sebagai karyawan berstatus WNI (Warga Negara Indonesia) dan karyawan tetap yang telah bekerja lebih dari 1 tahun. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala model Likert. Penelitian ini menggunakan dua macam skala, yaitu skala intensi menjadi *workaholic* dan skala kepribadian *the big five personality*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi sederhana didapat bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia serta terdapat hubungan yang signifikan pada dimensi *extraversion* dan *neurotism* dengan intensi menjadi *workaholic* sedangkan *agreeableness*, *conscientiousness* dan *openness* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia.

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia. Hasil uji hipotesis menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,319 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa arah hubungan positif antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic*. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan positif antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia dapat diterima. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Burke (2005, h.1231) bahwa terdapat hubungan antara kepribadian *the big five personality* dengan tiga komponen *workaholic* dari Spence &

Robbins. Millan (dalam Burke, 2006, h.1231) menyimpulkan bahwa kepribadian *the big five personality* dapat diterima sebagai teori pendukung empirik dalam penelitian ilmiah. Kepribadian *the big five personality* paling mewakili studi variabel kepribadian di tempat kerja selama beberapa dekade terakhir.

Hasil dari koefisien korelasi antara dimensi kepribadian dimensi kepribadian *the big five personality (ekstraversion)* dengan intensi menjadi *workaholic* adalah sebesar 0,569 dengan $p= 0,001$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi antara dimensi kepribadian *the big five personality (neurotism)* dengan intensi menjadi *workaholic* adalah sebesar 0,397 dengan $p= 0,022$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi antara dimensi kepribadian *the big five personality (conscientiousness)* dengan intensi menjadi *workaholic* adalah sebesar 0,302 dengan $p= 0,111$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi antara dimensi kepribadian *the big five personality (openness to experiance)* dengan intensi menjadi *workaholic* adalah sebesar 0,186 dengan $p= 0,353$ ($p<0,05$). Koefisien korelasi antara dimensi kepribadian *the big five personality (agreeableness)* dengan intensi menjadi *workaholic* adalah sebesar 0,140 dengan $p= 0,453$ ($p<0,05$).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepribadian *the big five personality* memberikan sumbangan efektif sebesar 10,2% pada intensi menjadi *workaholic*. Kondisi tersebut menyatakan bahwa tingkat konsistensi variabel intensi menjadi *workaholic* sebesar 10,2% dapat dipredksi oleh variabel *the big five personality*, sisanya 89,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian Sharma & Sharma (2011, h.115) bahwa *workaholic* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu umur (*age*), gaji (*salary*), jenis keluarga (*family tipe*), ukuran keluarga (*family size*), dan status pernikahan (*marital status*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat diambil kesimpulan secara garis besar bahwa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara kepribadian *the big five personality* dengan intensi menjadi *workaholic* pada karyawan Halliburton Indonesia. Kelima dimensi kepribadian *the big five personality* memiliki hubungan signifikan dengan intensi menjadi *workaholic* diantaranya *extraversion* dan *neurotiscm* sedangkan pada dimensi *agreeableness*, *openness to experiancen* dan *conscientiousness* tidak menunjukkan hasil yang signifikan pada

intensi menjadi *workaholic*. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepribadian *the big five personality* memberikan sumbangan efektif sebesar 10,2% pada intensi menjadi *workaholic*, sisanya 89,8% ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat diukur dalam penelitian ini.

Saran bagi subjek penelitian agar dapat lebih maksimal tersebut dapat ditunjang dengan adanya usaha kerja sama yang baik dan komunikasi yang terjalin dengan baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Selain pekerjaan yang terselesaikan dengan baik diharapkan subjek dapat membuat kehidupan yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan sosial lainnya seperti dengan keluarga dan teman-teman.

Saran bagi perusahaan dapat membantu karyawan dalam menyeimbangkan aspek pekerjaan dengan aspek kehidupan lain (*work – personal life balance*) dengan mempertahankan kegiatan-kegiatan yang bersifat menjalin kebersamaan organisasi. Salah satu contoh menyeimbangkan dengan kehidupan pekerjaan dan kehidupan keluarga seperti dengan mengadakan *family gathering*.

Saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih banyak mendalami lebih dalam faktor-faktor yang dapat mempengaruhi intensi menjadi *workaholic* seperti lingkungan kerja dan gaji serta dapat menggunakan bidang lain seperti instansi pemerintahan atau badan usaha milik negara sebagai subjek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2005. *Attitudes, Personality, And Behavior*. 2nd Edition. New York : Open University Press.
- Aziz, S., Tronzo, L. C. 2011. *Exploring the Relationship between Workaholism Facets and Personality Traits: A Replication in American Workers*. The Psychological Record. No 61. h. 269-286.
- Baron, R. A., Byrne, D. 1997. *Social Psychology*. Boston : Allyn & Bacon.
- Buelens, M., Poelmans, S. A. Y. 2004. *Enriching the Spence and Robbins' Typology of Workaholism : Demographic, Motivational and Organizational Correlates*. Journal of Organization Change Management. No. 17. Vol 5. h. 440-458.
- Burke, R. J and Macdermid, G. 1999. *Are Workaholics Job Satisfied And Successful In Their Career*. The Journal Of Career Development International. Volume 4/5, h. 277-282. MCB University Press ISSN 1362-0436.
- Burke, R. J., Matthiesen, S.B., Pallesen, S. 2006. *Personality Correlates of Workaholism*. Personality and individual differences. Elsever. No, 40. h. 1223-1233.
- Burke, R. J. & Cooper, CL. 2006. *Inspiring Leader : Workaholism Type, Satisfaction, and Well-Being*. New York.

- Brady, B.R., Vodanovich, S.J., Rotunda, R. 2008. *The Impact of Workaholism on Work-Family Conflict, Job Satisfaction and Perception of Leisure Activities*. The Society of Psychologists in Management. No.1. h. 241-263.
- Chaplin, J. P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi (Terjemahan)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Coombs, R. H. 2004. *Handbooks of Addictive Disorder*. New Jersey :John Wiley & Sons, inc.
- Cervone, Daniel and Pervin, Lawrence A. 2011. *Personality: Theory and Research, 10th ed.* (Kepribadian: Teori dan Penelitian). Ahli Bahasa: Aliya Tusyani dkk. Jakarta: Salemba Humanika.
- Davis, K & Newstrom, J.W. 2000. *Human Behavior at Work: Organizational Behavior Seventh Edition. (Perilaku dalam Organisasi)*. Ahli Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Douglas, E. J. & Morris, R. J. 2006. *Workaholic or Just Hard Worker?*. Career Development International. Volume 11 No. 5 Pp 394-417. Emerald Group Publishing Limited 1302-0436
- Feist, J., & Feist, G. J. 2010. *Theory of Personality, seventh edition.* (Teori Kepribadian, edisi 7 buku 1). Ahli Bahasa: Handriatno. Jakarta: Salemba Humanika.
- Feist, J., & Feist, G. J. 2011. *Theory of Personality, seventh edition.* (Teori Kepribadian, edisi 7 buku 2). Ahli Bahasa: Handriatno. Jakarta: Salemba Humanika.
- Furnham, A. 2005. *The Psychology of Behaviour at Work*. Second Edition. New York : Psychology Press.
- Friedman, H.S. 2008. *Personality: Classic Theories and Modern Research* (Kepribadian: Teori Klasik dan Riset Modern). Ahli Bahasa: Fransiska Dian Ikarini. Jakarta: Erlangga.
- Ghufron, M. N., Risnawita, R., 2012. *Teori-Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Goldberg, L. R. 1992. The Development of Markers for the Big-Five Factor Structure. *Psychological Assessment*, No. 4 vol 1, h. 26-42.
- Greenberg, J. S. 2002. *Comprehensive Stress Management, Eighth Edition*. New York: McGraw-Hill.
- Hall, C.S., Lindzey, G. 1993. *Theories of Personality* (Teori – Teori Psikodinamik (Klinis)). Ahli Bahasa: Supratiknya. Jogjakarta: Kanisius.
- Ivancevich, J. M., dkk. 2005. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Killinger, B. 1997. *Workaholism : The “Respectable” Addiction*. New York : Afirefly book.
- McCrae, R. R., Costa, P.T. 2003. *Personality in Adulthood: A Five Factor Theory Perspective*. New York: The Guilford Press.
- Mudrack, P.E. 2004. *Job Involvement, Obsessive-Compulsive Personality Traits and Workaholic Behavioral Tendencies*. Journal of Organizational Change Management. Emerald Group Publishing Limited 0953-4814. Vol.17 No. 5.Pp 490-580.
- Muji, T.I. 2008. *Hubungan antara Kepribadian (The Big Five Personality) dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*. Intisari Skripsi. Tidak Diterbitkan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang
- Nurrani, A. 2011. *Hubungan antara The Big Five Personality dan Kepuasan Kerja pada Karyawan Cell Center PT Vads Indonesia*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Jakarta: Universitas Pelita Harapan.

- Noordin, S., Rahim, A. R., Ibrahim, A. H., & Omar, M. S. 2011. An Analysis of Career Stages on Organizational Commitment of Australian Managers. *International Journal of Business and Social Science*, Volume 2, No 17, Halaman 117-126.
- Pervin, L. Daniel, C., John. O.P . 2010. *Personality: Theory and Research, Nineth edition* (Psikologi Kepribadian: Teori dan Penelitian, Edisi Kesembilan). Ahli Bahasa: A.K. Anwar. Jakarta: Kencana.
- Sri, R.A. 2009. *Kebutuhan Intimacy pada Wanita Dewasa Muda Lajang Workaholic*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Yuwono, I., Suhariadi, F., Handoyo, S., Fajrianti., Muhamad, B.S., & Septarini, B.G. 2005. *Psikologi Industri & Organisasi*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Widhiarso, W. 2010. *Pengembangan Skala Psikologi: Lima Kategori Respon ataukah Empat Kategori Respon?*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Widhiastuti, H., 2005, *Pengaruh Lima Faktor Kepribadian, Nilai kerja dan kepuasan, Kompensasi Terhadap Kinerja penjual Jasa Asuransi Tenaga Kerja*. Desertasi (Tidak diterbitkan). Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- Widhiastuti, H. 2010. *The Big Five Personality sebagai Penunjang Kinerja Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Tidak di Terbitkan. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Corporate Profile and History, Halliburton, 2013. <http://www.Halliburton.com> diakses 11 April 2013.