

# KARAKTERISTIK BIG FIVE MODEL TERHADAP JOB PERFORMANCE MELALUI WORKAHOLISM DAN CREATIVITY

Brighita Hanin Sudrajat, Hamiidatul Faini, Raymond Lau, Wisnu Prajogo

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

E-mail: [Brighita.hanin1011@gmail.com](mailto:Brighita.hanin1011@gmail.com), [hamiidafaini@gmail.com](mailto:hamiidafaini@gmail.com), [raymondlau28@yahoo.co.id](mailto:raymondlau28@yahoo.co.id)

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh karakteristik *big five model* terhadap *job performance* melalui gaya kerja keras (*workaholism*) dan gaya kerja kreatif (*creativity*) pada karyawan. Pada penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *software* WarpPLS 8.0 dan IBM SPSS serta pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian ini berjumlah 130 responden. Pengujian validitas menggunakan *factor loading* dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa beberapa dimensi kepribadian *big five model* meliputi: *extraversion* dan *conscientiousness* yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap gaya kerja keras (*workaholism*). Sedangkan karakteristik *big five model* meliputi: *extraversion*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* (*neuroticism*) memiliki pengaruh positif terhadap gaya kerja kreatif (*creativity*) pada karyawan. Beberapa karakteristik yang tidak disebutkan pada pengaruh kedua gaya kerja tersebut mengartikan bahwa pada penelitian ini hipotesis tersebut ditolak

**Kata Kunci:** *Big five model, personality, job performance, workaholism, creativity*

## Abstract

*This study aims to examine the effect of the characteristics of the big five models on job performance through workaholism and creativity among employees. In this study, using the Structural Equation Modeling (SEM) analysis method with WarpPLS 8.0 and IBM SPSS software and collecting data using questionnaires and purposive sampling techniques. The sample of this study amounted to 130 respondents. Testing the validity using factor loading and reliability testing using Cronbach's alpha. The conclusion of this study states that some of the personality dimensions of the big five models include: extraversion and conscientiousness which can have a positive influence on workaholism. While the characteristics of the big five models include: extraversion, conscientiousness, and openness to experience (neuroticism) have a positive influence on the creative work style (creativity) of employees. Several characteristics that were not mentioned on the influence of the two work styles meant that in this study the hypothesis was rejected.*

**Keywords:** *Big five model, personality, job performance, workaholism, creativity*

## A. PENDAHULUAN

Kepribadian adalah prediktor yang efektif dari kinerja pekerjaan secara keseluruhan. Penelitian ini menghubungkan kepribadian pekerja terhadap kinerja karyawan secara *creativity* dan *workaholism*. Karyawan dalam dua cangkupan gaya kerja ini akan diperkenalkan dalam penelitian ini untuk menangkap esensi karyawan dengan kerja secara *creativity* dan kerja secara *workaholism*. Karyawan yang kreatif adalah mereka yang memiliki gaya kerja dengan kemampuan untuk seproduktif mungkin secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya dapat mendongkrak bisnis tempat mereka bekerja (Safa'at, 2016). Sedangkan menurut Singh *et al.* (2015) gaya kerja *workaholism* mengartikan bahwa bekerja adalah segalanya dan akhir dari semua rencana hidup mereka sehingga mereka ingin mencapai sesuatu, dan sekarang juga, karena waktu berlalu begitu cepat, dan itu hanya bisa dilakukan dengan bekerja 24 x 7. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kerja (baik gaya kerja *workaholism* maupun *creativity*) berperan dalam hubungan antara kepribadian dan gaya dalam bekerja secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya membahas tentang bagaimana hubungan antara kepribadian dan prestasi kerja dengan membedakan antara bekerja keras dan bekerja cerdas. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Barrick, Stewart, dan Piotrowski (2002) menggunakan perspektif gaya kerja kerja keras dan kerja cerdas untuk meninjau kembali hubungan antara kepribadian dan prestasi kerja dan hasil penelitian tersebut berimplikasi pada kebijakan pemberian perintah kepada karyawan untuk membangkitkan gaya kerja yang kerja keras (*workaholism*) atau *working-smart* (*creativity*). Menurut Hakim & Zapata (2015), kebijakan mengenai pemberian perintah untuk membangkitkan gaya kerja tertentu dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi dan kemungkinan besar untuk gagal, karena pembuat kebijakan tidak mempertimbangkan pengaruh perbedaan kepribadian yang melekat dalam gaya kerja individu. Hakim dan Zapata (2015) berpendapat bahwa hubungan antara kepribadian dan prestasi kerja dimoderasi oleh konteks gaya kerja pekerjaan, artinya jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan, apakah situasi kerja terstruktur atau tidak, dan apakah karyawan memiliki keleluasaan untuk membuat keputusan atau tidak. Kaitan hubungan *big five model*, *creativity*, *workaholism*, dan *job*

*performance* menjadi sesuatu hubungan yang melekat satu sama lain. Hal ini ditunjukkan pada bagaimana sikap karyawan menanggapi pekerjaan yang diberikan dan juga bagaimana sikap pemimpin dalam menempatkan karyawan sesuai dengan posisi kinerja yang sesuai dengan kepribadian karyawan. Seluruh dimensi kepribadian dari *big five model* yang dimunculkan pada penelitian ini sangat berpengaruh terhadap *job performance* seorang karyawan menurut penelitian yang dilakukan Tett dan Burnett (2003).

Berdasarkan dengan pemaparan penjelasan tersebut maka tujuan dari penelitian untuk mengetahui secara spesifik mengenai pengaruh karakteristik pada *Big Five Model* terhadap *job performance* melalui gaya kerja, yaitu oleh *creativity* dan *workaholism*. Kemudian pada penelitian ini mengadopsi teori dari *Big Five Personality Model* dengan kerangka sudut pandang *creativity* dan *workaholism* (Tien Hung, 2020). Oleh karena itu, penelitian ini akan menemukan bahwa karakteristik dari *big five model* berperan memberi pengaruh dalam hubungan dengan kepribadian dan *job performance* melalui *creativity* dan *workaholism*. Penelitian ini memberikan kontribusi berupa pemahaman yang lebih merinci dan mendalam mengenai pengaruh karakteristik *big five model* terhadap *job performance* dibandingkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tien Hung (2020). Selain itu, penelitian ini akan memberi kontribusi bagi perusahaan khususnya di Indonesia mengingat penelitian sebelumnya yang meneliti di Taiwan.

## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki cara memperoleh sumber data dengan membagikan *link* kuesioner kepada responden melalui media *Whatsapp* dan Instagram. Dalam Penelitian ini data yang digunakan untuk diolah adalah data primer karena melakukan pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan *Google Form*. Pengukuran yang digunakan adalah dengan skala *Likert* 5 poin. Skala *likert* tersebut diberi bobot yang sesuai dengan kebutuhan penelitian sebagai berikut: jawaban sangat tidak setuju (STS) berbobot 1, jawaban tidak setuju (TS) berbobot 2, jawaban netral (N) berbobot 3, jawaban setuju (S) berbobot 4, dan jawaban sangat setuju (SS) berbobot 5. Penelitian mulai dijalankan pada bulan April hingga Juni 2022. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu analisis *Structural Equation Modelling* (SEM). Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini akan menggunakan

bantuan *software* IBM SPSS *Statistics* dan WarpPLS versi 8.0. Adapun teknik untuk menganalisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptis, uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

HIPOTESIS	$\beta$	Sig.	KET.
H1a: Extraversion berpengaruh positif terhadap workaholism	0,28	P<0,01	Hipotesis Didukung
H1b: Conscientiousness berpengaruh positif pada workaholism	0,22	P<0,01	Hipotesis Didukung
H1c: Agreeableness berpengaruh positif pada workaholism	0,12	P=0,08	Hipotesis Tidak Didukung
H1d: Emotional stability berpengaruh positif pada workaholism	0,10	P= 0,12	Hipotesis Tidak Didukung
H1e: Openness to experience berpengaruh positif pada workaholism	0,10	P= 0,12	Hipotesis Tidak Didukung
H2a: Extraversion berpengaruh positif terhadap creativity	0,20	P= 0,01	Hipotesis Didukung
H2b: Conscientiousness berpengaruh positif terhadap creativity	0,19	P=0,01	Hipotesis Didukung
H2c: Agreeableness berpengaruh positif terhadap creativity	0,05	P= 0,30	Hipotesis Tidak Didukung
H2d: Emotional stability berpengaruh positif terhadap creativity	-0,03	P= 0,35	Hipotesis Tidak Didukung
H2e: Openness to experience berpengaruh positif terhadap creativity	0,46	P<0,01	Hipotesis Didukung
H3: Workaholism berpengaruh positif terhadap job performance	0,57	P<0,01	Hipotesis Didukung
H4: Creativity berpengaruh positif terhadap job performance	0,30	P<0,01	Hipotesis Didukung

Berdasarkan hasil pengujian yang kemudian diringkas dalam table ini, ditemukan bahwa hipotesis 1a didukung dengan hasil  $\beta$  0,28 dan *p-value* nya adalah <0,01. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa variabel *extraversion* (E) berpengaruh positif terhadap *job performance*. Pernyataan dan hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Tien-Hung (2020) yang menyatakan bahwa *extraversion* dapat memberikan pengaruh positif terhadap *workaholism*. Hal tersebut karena *extraversion*

dapat mengurangi dorongan seseorang untuk merasa stress sehingga individu akan memiliki gaya kerja yang kerja keras (*workaholism*).

Kemudian, pada hipotesis 1b ditemukan hasil bahwa H1b didukung. Hal tersebut karena nilai *p-value* <0,01 serta  $\beta$  sebesar 0,22. Sehingga, dapat dikatakan *conscientiousness* (C) memiliki pengaruh positif terhadap *workaholism*. Hipotesis 1b dengan demikian sesuai pula dengan penelitian Tien-Hung (2020). Peneliti juga berpendapat bahwa *conscientiousness* dapat berpengaruh terhadap *workaholism* karena individu dengan dimensi ini cenderung akan teliti, tuntas, dan gigih dalam pekerjaannya sehingga gaya kerja *workaholism* sering dilakukan oleh individu dengan dimensi karakteristik kepribadian ini.

Namun, pada pengujian hipotesis 1c ditemukan hasil tidak didukung. Hipotesis 1c tersebut memiliki *p-value* 0,08 dan  $\beta$  sebesar 0,12. *P-value* pada H1c lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat dikatakan variabel *agreeableness* berpengaruh positif terhadap *workaholism* tidak didukung. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Tien-Hung (2020). Peneliti berpendapat bahwa perbedaan karakteristik individu dari Taiwan dan Indonesia berbeda sehingga individu Indonesia yang cenderung mudah untuk setuju atau sepakat ini tidak berkaitan dengan *workaholism*. Namun, alasan tersebut merupakan dugaan penulis yang apabila ingin mengetahui alasan akurat nya perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Sehingga hal itu dapat dijadikan untuk keterbaruan di penelitian masa depan.

Begitupula dengan hipotesis H1d dan H1e yang menunjukkan hasil tidak terdukungnya hipotesis tersebut. Pada H1d ditemukan hasil *p-value* 0,12 dan  $\beta$  0,10. Sedangkan H1e memiliki nilai *p-value* 0,12 dan  $\beta$  sebesar 0,10. Kedua hipotesis ini sama-sama memiliki *p-value* yang lebih besar dari nilai ketentuannya, yaitu 0,05. Oleh karena itu, *emotional stability (neuroticism)* berpengaruh positif terhadap *workaholism* tidak didukung serta *openness to experience* berpengaruh positif terhadap *workaholism* tidak didukung pula. Hal tersebut juga bertentangan dengan penelitian Tien-Hung (2020). Alasan pasti untuk mengetahui mengapa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh pada *workaholism* perlu waktu dan penelitian lebih lanjut.

Pengujian hipotesis selanjutnya adalah untuk mengukur hipotesis H2a yang setelah diolah dihasilkan bahwa hipotesis tersebut didukung. Nilai *p-value* nya <0,01

dan  $\beta$  ialah 0,20. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian ini dapat dikatakan *extraversion* berpengaruh positif terhadap *creativity*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Tien-Hung (2020); Simanullang (2021); Karwowski *et al.*, (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara karakteristik kepribadian dari *big five model (extraversion)* terhadap gaya kerja kreatif (*creativity*).

Begitu pula dengan hasil hipotesis H2b yang didukung (*p-value* 0,01 dan  $\beta$  adalah 0,19). Karena hal tersebut maka dapat dikatakan bahwa *conscientiousness* berpengaruh positif terhadap *creativity*. Hal tersebut sejalan juga dengan penelitian Tien-Hung (2020) yang menyatakan bahwa karakteristik kepribadian yang berhati-hatian memberikan hasil perilaku yang kreatif ketika hal-hal negatif tidak ada atau ikut intervensi.

Berbeda hasil dengan hipotesis sebelumnya, berdasarkan hasil pengolahan data untuk hipotesis H2c dihasilkan bahwa hipotesis tersebut tidak didukung (*p-value* 0,30 dan  $\beta$  adalah 0,05). Sehingga, dikatakan *agreeableness* berpengaruh positif terhadap *creativity* tidak didukung. Peneliti beranggapan bahwa hal itu terjadi karena apabila individu yang mudah untuk sepakat, suka ketenangan cenderung kurang ber-inovasi. Namun, hal tersebut hanya dugaan peneliti yang untuk mengetahui faktor alasan sebenarnya perlu diadakan penelitian lebih mendalam.

Hipotesis H2d pun memiliki hasil yang sama dengan hipotesis sebelumnya, yaitu tidak didukung (*p-value* nya adalah 0,35 dan  $\beta$  -0,03). Hal tersebut dinyatakan tidak didukung karena nilai *p-value* lebih besar dari nilai ketentuan (0,05). Oleh karena itu, disimpulkan bahwa *emotional stability (neuroticism)* berpengaruh positif terhadap *creativity* tidak didukung. Berdasarkan pendapat peneliti hal itu dikarenakan individu yang mudah stress, depresi akan menghambat kreativitas dan inovasi seseorang. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Tien-Hung (2020) yang menyatakan bahwa stabilitas emosional memberikan bantuan kepada individu untuk berpikir lebih rasional dan kreatif. Alasan atau faktor yang mendorong tidak berpengaruhnya variabel-variabel (*agreeableness* dan *emotional stability*) tersebut terhadap *creativity* harus dilakukan penelitian lebih lanjut sehingga penulis memberikan saran untuk penelitian dimasa depan agar meneliti lebih lanjut terkait faktor dari tidak didukungnya hipotesis ini.

Kemudian, untuk hipotesis H2e menurut hasil pengujian menghasilkan  $\beta$  sebesar 0,46 dengan hasil nilai *p-value* nya  $<0,01$  yang artinya lebih kecil dari 0,05. Oleh sebab itu, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa hipotesis H2e didukung atau terdapat pengaruh positif *openness to experience* terhadap *creativity*. Hasil penelitian ini pun sama dengan penelitian Tien-Hung (2020) yang beranggapan bahwa individu yang memiliki kepribadian keterbukaan pada pengalaman cenderung cerdas, berintelektual, dan ingin menjadi tidak biasa akan memiliki gaya kerja yang kreatif (*creativity*).

Hipotesis gaya kerja keras (*workaholism*) dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Tien-Hung (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kerja seseorang yang *workaholism* dengan kinerja pekerjaannya (*job performance*). Hal ini terbukti dari hasil pengujian yang menyatakan bahwa  $\beta$  hipotesis H3 ini ialah 0,57 dengan nilai *p-value*  $<0,01$  yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 didukung serta berarti *workaholism* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

Lalu, untuk hipotesis terakhir (H4) berdasarkan hasil pengolahan data penelitian ini dihasilkan bahwa H4 didukung (*p-value*  $<0,01$  dan  $\beta$  ialah 0,30). Sehingga dapat dikatakan bahwa *creativity* berpengaruh positif terhadap *job performance*. Hasil tersebut sependapat dengan penelitian Gerhart & Fang (2015) yang menyatakan *creativity* dapat membantu karyawan mendapatkan cara atau metode yang lebih baik dan efisien dalam penyelesaian tugas yang kaitannya dengan kinerja pekerjaan mereka (*job performance*). Selain itu, penelitian dari Tien-Hung (2020) menyatakan bahwa *creativity* juga dapat memberikan pengaruh pada *job performance*.

#### D. SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pemaparan di penelitian ini ditunjukkan bahwa hanya ada dua karakteristik dimensi dari *big five model*, meliputi: *extraversion* dan *conscientiousness* yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap gaya kerja keras (*workaholism*). Sedangkan karakteristik dimensi *big five model* yang terdiri dari sebagai berikut: *extraversion*, *conscientiousness*, dan *openness to experience (neuroticism)* memiliki pengaruh positif terhadap gaya kerja kreatif (*creativity*). Kemudian penelitian ini juga menyatakan bahwa gaya kerja seseorang baik itu bekerja secara keras



(*workaholism*) maupun secara kreatif (*creativity*) dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja pekerjaan seseorang. Penelitian ini juga menemukan bahwa mayoritas karyawan di Indonesia khususnya individu yang berusia 20 - 30 tahun dengan status belum menikah memiliki ciri kepribadian *neuroticism* yang tinggi. Artinya karyawan dengan *range* usia tersebut sering kali mudah merasa depresi, gugup, khawatir dalam bekerja. Selain itu, berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini diketahui bahwa ciri karakteristik kepribadian *big five model* yang paling memiliki pengaruh terbesar, yaitu *extraversion* dengan gaya kerja *workaholism* yang memberi pengaruh sebesar 28% dan karakteristik *openness to experience* dengan gaya kerja yang kreatif (*creativity*) memberi pengaruh sebesar 46%. Peneliti berharap agar penelitian dimasa depan dapat melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai alasan atau faktor dari ditolaknya beberapa hipotesis penelitian ini, yaitu variabel *agreeableness*, *emotional stability* (*neuroticism*) terhadap kedua gaya kerja, dan *openness to experience* terhadap *workaholism*. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menggunakan model lain seperti model moderasi serta menambahkan variabel lain seperti faktor pendapatan atau.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44(1), 1-26.
- Barrick, M. R., Stewart, G. L., & Piotrowski, M. (2002). Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 43-51.
- De Haro, J. M., Castejon, J. L., & Gilar, R. (2020). Personality and salary at early career: the mediating effect of emotional intelligence. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(14), 1844-1862.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual review of psychology*, 41(1), 417-440.
- Fragouli, E., & Ilia, I. (2019). "Working smart and not hard": key to maximize Employee efficiency *International Journal of Information, Business and Management*, 11(2), 74-111.
- Gerhart, B., & Fang, M. (2015). Pay, intrinsic motivation, extrinsic motivation, performance, and creativity in the workplace: Revisiting long-held beliefs. *Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 2, 489-521.



- George, J. M., & Zhou, J. (2001). When openness to experience and conscientiousness are related to creative behavior: an interactional approach. *Journal of applied psychology*, 86(3), 513.
- Hardono, R., Purnama, H., & Saleh, K. (2018). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 2(02), 45-52.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2019). Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence: Journal of Management Studies*, 13(2), 99-112.
- Hung, W.-T. (2020). Revisiting relationships between personality and job performance: working hard and working smart. *Total Quality Management & Business Excellence*, 31(7-8), 907-927.
- Karwowski, M., Lebeda, I., Wisniewska, E., & Gralewski, J. (2013). Big five personality traits as the predictors of creative self-efficacy and creative personal identity: Does gender matter? *The Journal of Creative Behavior*, 47(3), 215-232.
- Lestari, A. N., Fathoni, A., & Wulan, H. S. (2020). The Effect Of Work Ethos (Hard Work, Intelligent Work, And Cliff Work) On Employee Performance (Case Study in UD. MAKMUR CERIA ABADI). *Journal Of Management*, 6(1).
- Pantouvakis, A., & Karakasnaki, M. (2017). Role of the human talent in total quality management–performance relationship: an investigation in the transport sector. *Total Quality Management & Business Excellence*, 28(9-10), 959-973.
- Pusppitahati, K. (2016). Faktor-Faktor Karakteristik Individu Terhadap Prestasi Karyawan PT. Alrindo Sentani Indah. *Future: Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2), 205-223.
- Safa'at, B. (2016). 99 Perbedaan Pola Pikir Pengusaha vs Karyawan. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in the Netherlands and Japan. *Cross-cultural research*, 43(4), 320-348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2008). It takes two to tango: Workaholism is working excessively and working compulsively. *The long work hours culture: Causes, consequences and choices*, 203-226.
- Simanullang, t. (2021). Pengaruh tipe kepribadian the big five model personality terhadap kinerja aparatur sipil negara (kajian studi literatur manajemen keuangan). *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial*, 2(2), 747-753.

- Simintiras, A. C., Ifie, K., Watkins, A., & Georgakas, K. (2013). Antecedents of adaptive selling among retail salespeople: A multilevel analysis. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20(4), 419-428.
- Singh, D. J., Davidson, J., & Books, M. C. (2015). *Tackling Workaholism - Managing a Growing Addiction to Work*. Mendon Cottage Books.
- Singh, P., Suar, D., & Leiter, M. P. (2012). Antecedents, work-related consequences, and buffers of job burnout among Indian software developers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 19(1), 83-104.
- Ten Brummelhuis, L., & Rothbard, N. P. (2018). How being a workaholic differs from working long hours—And why that matters for your health. *Harvard Business Review*. Retrieved from
- Vancouver, J. B., Li, X., Weinhardt, J. M., Steel, P., & Purl, J. D. (2016). Using a computational model to understand possible sources of skews in distributions of job performance. *Personnel Psychology*, 69(4), 931-974.
- Widiastuti, T. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Peningkatan Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Penjualan Perusahaan Farmasi di Semarang): *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 13(2), 294054.