

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar aspek dari Big Five Personality Traits menguntungkan kinerja pekerjaan di dunia maya. *Agreeableness*, meskipun positif, tidak signifikan secara statistik. Sebaliknya, kesadaran, keterbukaan, ekstrasversion, dan neuroticism menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu, telah terbukti bahwa sikap terhadap pekerjaan digital mempengaruhi bagaimana kepribadian tertentu berkorelasi dengan kinerja, terutama dalam hal *conscientiousness*, *openness*, dan *extraversion*. Ini menunjukkan bahwa orang-orang yang mendukung harus diperkuat dengan memiliki sikap positif terhadap sistem kerja digital agar kinerja terbaik dapat dicapai. Setiap variabel menghasilkan hasil berikut:

1. Dengan koefisien 0.415, nilai T-statistik 7.216, dan p-value 0.000, *Agreeableness* (AGREE) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa orang yang kooperatif, ramah, dan peduli terhadap orang lain cenderung berhasil dalam lingkungan kerja digital, karena mereka dapat bekerja sama dan membangun hubungan baik meskipun bekerja secara jarak jauh.
2. *Conscientiousness* (CONS) menunjukkan efek positif yang signifikan terhadap kinerja kerja ($\beta = 0.404$, $T = 6.969$, $p = 0.000$). Karena itu, karyawan yang teliti, disiplin, dan bertanggung jawab memiliki peluang besar untuk berkinerja tinggi, terutama di

lingkungan kerja digital yang menuntut manajemen waktu dan tanggung jawab yang tinggi.

3. Extraversion (EXR) memberikan dampak yang sangat positif terhadap kinerja di tempat kerja dengan nilai koefisien 0. 429, T-statistik 7. 285, dan p-value 0. 000. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang bersifat ekstrovert dapat tetap menunjukkan kinerja yang baik dalam lingkungan digital, karena mereka mampu menjaga komunikasi, membangun jaringan profesional, dan tetap aktif meskipun interaksi dilakukan secara online.
4. Neuroticism (NEU) juga menunjukkan dampak positif terhadap kinerja kerja ($\beta = 0. 421$, $T = 6. 151$, $p = 0. 000$), yang merupakan temuan yang mengejutkan. Pada umumnya, neuroticism dihubungkan dengan kinerja yang kurang baik. Namun, dalam dunia kerja digital, rasa cemas dan kepekaan yang tinggi terhadap kesalahan malah mendorong individu untuk lebih berhati-hati, bersemangat menghindari kegagalan, dan menghasilkan karya dengan standar yang tinggi, serta Kerja digital biasanya dilakukan di rumah (WFH) atau di tempat yang mereka pilih sendiri, membuat orang yang cemas merasa lebih nyaman dan aman karena mereka tidak harus berhadapan langsung dengan tekanan dari atasan atau rekan kerja mereka. Suasana yang lebih tenang dan dapat diatur sendiri memungkinkan orang yang cemas bekerja lebih produktif.
5. Openness to Experience (OPE) memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja di tempat kerja ($\beta = 0. 424$, $T = 7. 476$, $p = 0. 000$). Ini menunjukkan bahwa individu yang terbuka terhadap ide dan pengalaman baru dapat beradaptasi dengan teknologi serta sistem kerja digital, selain itu juga lebih cenderung untuk berinovasi dan cepat belajar dalam menghadapi perubahan.
6. Sikap terhadap pekerjaan digital (ATT) terbukti berperan sebagai moderator pengaruh sifat kepribadian terhadap hasil kerja. Hubungan $ATT \times CONS$, $ATT \times OPE$, dan $ATT \times EXR$

menunjukkan dampak yang signifikan dengan p-value masing-masing di bawah 0.05, yang menunjukkan bahwa sikap positif terhadap pekerjaan digital memperkuat dampak conscientiousness, openness, dan extraversion terhadap hasil kerja. Namun, ATT tidak menunjukkan moderasi yang signifikan dalam hubungan antara agreeableness dan neuroticism terhadap hasil kerja ($p > 0.05$), meskipun pengaruh $ATT \times AGREE$ mendekati ambang signifikansi.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil dari studi ini memiliki arti penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama di era kerja digital. Baik organisasi maupun manajer dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk meningkatkan efektivitas dalam tahap perekrutan, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja. Aspek kepribadian seperti ketelitian, keterbukaan, dan ekstroversi harus menjadi fokus utama saat penempatan pekerjaan atau dalam pengelolaan tim di lingkungan digital, karena ketiga aspek ini terbukti sangat mempengaruhi kinerja, terutama jika dikombinasikan dengan sikap positif terhadap pekerjaan digital. Organisasi juga perlu mendukung adaptasi teknologi dan menciptakan lingkungan kerja digital yang mendukung untuk meningkatkan sikap positif para karyawan. Meskipun sifat neurotik sering dipandang sebelah mata, temuan ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki ciri tersebut masih dapat menunjukkan kinerja yang baik jika mereka mendapatkan dukungan dari sistem kerja yang fleksibel dan terukur.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan. Pertama, jumlah partisipan terbatas hanya 40 orang, yang sebagian besar adalah perempuan (70%) dan pekerja paruh waktu (62,5%). Hal ini dapat mengurangi kemungkinan untuk menggeneralisasi temuan kepada populasi yang lebih besar. Kedua, pengumpulan data dilakukan secara online dengan menggunakan kuesioner yang diisi sendiri oleh responden, sehingga ada kemungkinan terdapat bias

dalam persepsi atau jawaban yang tidak netral. Ketiga, penelitian ini hanya menitikberatkan pada satu jenis variabel moderasi, yaitu sikap terhadap pekerjaan digital, tanpa mempertimbangkan elemen lain seperti dukungan dari organisasi, keseimbangan kerja-hidup, atau tingkat keterampilan teknologi, yang bisa juga berdampak pada kinerja kerja dalam lingkungan digital. Dalam penelitian ini, hasilnya tidak dipengaruhi oleh status kerja seseorang (penuh waktu atau paruh waktu), tetapi dalam praktiknya, status tersebut dapat memengaruhi persepsi, beban kerja, dan cara seseorang menangani tugas digital.

5.4 Saran

Untuk penelitian di masa depan, disarankan agar jumlah partisipan yang terlibat lebih banyak dan bervariasi, baik dari segi gender, status pekerjaan, latar belakang pendidikan, maupun sektor industri digital lainnya, agar hasil penelitian dapat diterapkan secara lebih luas. Peneliti yang akan datang juga dapat memasukkan variabel tambahan seperti motivasi kerja, dukungan teknologi, atau kepemimpinan digital sebagai perantara atau pengubah untuk mengeksplorasi pengaruh yang lebih rumit. Di samping itu, metode pengumpulan data yang lebih bervariasi seperti wawancara mendalam atau pengamatan kerja bisa diterapkan untuk memperluas pemahaman mengenai perilaku kerja di dunia digital. Akhirnya, organisasi dianjurkan untuk terus meningkatkan keterampilan digital dan melaksanakan program pengembangan sikap terhadap kerja digital, karena hal ini terbukti sangat berpengaruh dalam memperkuat dampak kepribadian terhadap kinerja. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk mengetahui apakah Big five personality terhadap kinerja berbeda di antara sistem kerja paruh waktu dan penuh waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboelmaged, M. G. (2012). Factors influencing perceived productivity of Egyptian teleworkers: an empirical study. *Meas Bus Excell.* 2012;16(2):3–22. doi:10.1108/1368304121123028
- Alonso-Almeida, M. D. (2022). Towards an understanding of remote work exhaustion: The effects of individuals' big five personality traits. *Journal of Business Research*,, 150, 653–662.
- Amit, A. g. (2024). the big five personality traits and leadership . *Researchgate*, 3.
- Amit, S. (2024). Bootstrapping Methods in PLS-SEM: Enhancing Validity and Reliability in Research. *Journal of Modern Business Studies*,, 9(1), 22-35.
- Babar, M. T. (2020). The effects of Big Five personality traits on employee job performance among university lecturers in Peshawar. *Iqra National University*.
- Denis Miftahul Hikmah, S. I. (2022). PENGARUH BUDAYA KERJA MELALUI DIGITAL. *neliti.com*, 114-115.
- Desaili, D. A. (2023). Big Five Personality Traits and Employee Performance: Evidence from Mediation and Moderation Analysis. *JPBM (Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen)*, 123–135.
- Duan SX, D. H. (2023). Exploring the impact of digital work on work–life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Inf Technol People*, 36(5).
- Duan, s., deng, h., & wibowo, s. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: A technology affordance perspective. *CQUNIVERSITY RESARCH*, 1-31.
- Duan, S. X. (2023). Job Performance in Digital Work: Do Personality Traits Matter? . *Journal of Computer Information Systems*.

- Evans, A. M. (2022). Extroversion and Conscientiousness predict deteriorating job outcomes during the COVID-19 transition to enforced remote work. *Social Psychological and Personality Science*, 13(4), 194–207.
- Felderer, B. (2022). Sample size calculation for complex sampling designs. *GESIS – Leibniz Institute for the Social Sciences*.
- Gavoille, N. &. (2022). Personality traits, remote work and productivity. *IZA Discussion*.
- Gde Dananjaya Danika Darmawan, J. T. (2023). Factors Affecting on Job Performance. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 2.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giannoukou, I. (2023). The Role of Employees' Personality Characteristics in Job Performance and Satisfaction during Digitization Years. *Technium Business and Management*, 6, 126–135.
- Harikara, S. &. (14(1), 87–103.). he role of personality traits in enhancing employee productivity: Evidence from Sri Lankan insurance sector. *International Journal of Human Resource Studies*, , 2024.
- Harikara, S. a. (2024). Assessing the Impact of Big Five Personality Traits on Job Performance: A Study in Association with Insurance Agents in Northern Province, Sri Lanka. *researchgate*.
- Hair, J. F. (2021). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). 3rd Edition. *SAGE Publications*.
- Hair, J. F., et al. (2022). *Multivariate Data Analysis* (8th ed.). Pearson Education.
- Hartani. (2023). Kinerja Karyawan. *ResearchGate*, 1.
- Helena M. Pongoh, Z. E. (2024). NAVIGATING PERFORMANCE: SURFING ON THE OCEAN (BIG FIVE) PERSONALITY TRAITS. *ResearchGate*, 768.
- Judge, T. A. (2021). Trait activation theory: A review and integration. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*.
- Kasuma, A. B. (2024). The Influence of the Big Five-Factor Personality Dimension on Employee Performance. *Researchgate*, 108-109.

- Lim, S. L. (2022). Kill chaos with kindness: Agreeableness improves team performance under uncertainty. *arXiv*.
- Mambo, L. (2023). Employees' Attitude and Behavior Toward Technology in Relation to Their Job Performance. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 45–56.
- Meier, L. L. (2021). Extraversion and well-being in remote work: The role of social connectedness and feedback. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(1), 31–44.
- Muhammad, M. E. (2023). Job Performance of the Medical Representatives in Relation to Big Five Personality Factors. *ResearchGate*, 10-11.
- Nafisyah Novalia, D. R. (2025). PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT ANGKASA PURA INDONESIA BANDARA SYAMSUDIN NOOR . *Huma : Jurnal Sosiologi*, 46-48.
- Nakrosiene, A. B. (2022). Study on residential environment and workers' personality traits on productivity while working from home. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Neema Gupta, A. K. (2020). Big Five Personality Traits and Their Impact on Job Performance of Managers in FMCG Sector. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8, 3104.
- Olga., E. d. (2021). The interplay between extraversion, task significance, and task variety at work. *Personality and Individual Differences*, .
- Prasetyo, A. (2022). Conscientiousness and digital task performance: Empirical analysis from IT firms in Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 13(4), 201–212.
- Pala, f. (2023). The Mediating Role of Attitude towards Digital Technology in the Relationship between Digital Citizenship and Motivation in Social Studies Course. *centerprode*, 64-67.
- Salahudin, A. R. (2023). Reevaluating neuroticism: Exploring hidden productivity drivers under stress. *Asian Journal of Behavioral Studies*, 5(2), 99–113.

- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syaichoni, D. R. (2022). *Pelatihan smartpls 3.0 untuk pengujian hipotesis*. Tulungagung: Alim's Publishing Jakarta .
- Sharma, N. (2023). Examining the relationship between the Role of Personality Traits and WorkLife Balance. *researchgate*, 1-58.
- Simanullang, T. (2021). Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja ASN. *Researchgate*.
- Taufik Ariyanto, H. H. (2023). Uji Validitas dan Reliabilitas Konstruksi Instrumen Tes Kemampuan Operasi Hitung Bilangan Bulat Menggunakan CFA . *Jurnal Program Studi Pendidikan Matematika*, 2983.
- Yusuf, S. D. (2021). PENGARUH BIG FIVE PERSONALITY TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELAL

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Asli

Construct	Item	Source
Agreeableness (AGR)	AGR1 I feel much concern for others	Clark et al. ²⁷
	AGR2 I am interested in people	
	AGR3 I don't insult people	
	AGR4 I sympathize with others' feelings	
Openness (OPE)	OPE1 I have a rich vocabulary	
	OPE2 I don't have difficulty understanding abstract ideas	
	OPE3 I have a vivid imagination	
	OPE4 I am interested in abstract ideas	
Neuroticism (NEU)	NEU1 I get stressed out easily	
	NEU2 (R) I am relaxed most of the time	
	NEU3 I worry about things	
	NEU4 (R) I seldom feel blue	
Conscientiousness (CON)	CON1 I am always prepared	
	CON2 I don't leave my belongings around	
	CON3 I pay attention to details	
	CON4 I don't make a mess of things	
Extraversion (EXT)	EXT1 I am the life of the party	
	EXT2 I talk a lot	
	EXT3 I feel comfortable around people	
	EXT4 (R) I keep in the background	
Work life balance (WLB)	WLB1 a good balance between the time spent for work and non-work activities	Duan and Deng ¹⁴
	WLB2 (R) have difficulty balancing my work and non-work activities	
	WLB3 the balance between my work demands and non-work activities is currently about right	
	WLB4 Overall, I believe that my work and non-work life are balanced	
Job performance (JP)	JP1 complete the specified duties	Duan et al. ⁶
	JP2 meet formal performance requirements	
	JP3 fulfil all required responsibilities	
	JP4 never neglect the obligated aspects of the job	
	JP5 always perform essential duties	
Attitude toward digital work (ATT)	ATT1 would like to use digital work	Aboelmaged and El Subbaugh ⁴⁹
	ATT2 wise idea to use digital work	
	ATT3 pleasant to use digital work	
	ATT4 desirable to use digital work	

(R) means the item is reverse-coded

Lampiran 2 Jawaban Profil Responden

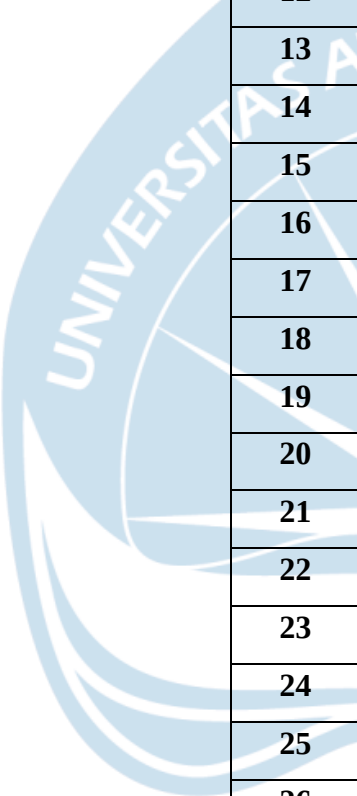
No.	Nama	Jenis Kelamin	Status Pekerjaan
1	Muhammad Aqmal Firmansyah	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
2	Rifki Baedowi	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
3	Chandra	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
4	Nur Rose Rahma Saputri	Perempuan	Pekerja paruh waktu
5	Ratu	Perempuan	Pekerja paruh waktu
6	Aruna Pusparani	Perempuan	Pekerja Penuh Waktu
7	Bara Aji	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
8	Teofilus Abraham	Laki-laki	Pekerja Penuh Waktu
9	Gegerius Deri	Laki-laki	Pekerja Penuh Waktu
10	Umron Azmii Hawali Falih	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
11	Regina	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
12	Lavenia Quinn	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
13	Ichayolanda Sirait	Perempuan	Pekerja paruh waktu
14	Stevani Chrisnata	Perempuan	Pekerja paruh waktu
15	Nathalia	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
16	Alle gustino	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
17	Syauqi Nailul Muna	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
18	EKA FAUZIA SAFITRI	Perempuan	Pekerja paruh waktu
19	windy dieza	Perempuan	Pekerja paruh waktu
20	Risna	Perempuan	Pekerja paruh waktu
21	Melania Putri Baga	Perempuan	Pekerja paruh waktu
22	Stefani Trifena	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
23	Dini	Perempuan	Pekerja paruh waktu

24	Echa	Perempuan	Pekerja paruh waktu
25	Ditha	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
26	Jamer SM Manik	Laki-laki	Pekerja Penuh waktu
27	Hafiz	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
28	Cecilya Putri	Perempuan	Pekerja paruh waktu
29	Putu Ayu Anggraini	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
30	Muhammad Nopri	Laki-laki	Pekerja paruh waktu
31	Jennita mellenia	Perempuan	Pekerja paruh waktu
32	deva dinanti	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
33	Rosdebora	Perempuan	Pekerja paruh waktu
34	annisa salsabila	Perempuan	Pekerja paruh waktu
35	oktavia	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
36	Nata Acacia	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
37	Fransiska Erlinda Suyanto	Perempuan	Pekerja paruh waktu
38	Fitriana reni	Perempuan	Pekerja paruh waktu
39	Febryani Jean	Perempuan	Pekerja Penuh waktu
40	Jeannie	Perempuan	Pekerja Penuh waktu

Lampiran 3 Rekapitulasi Jawaban Kuesioner

Agreeableness

No	AGREE1	AGREE2	AGREE3	AGREE4
1	2	2	2	2
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5

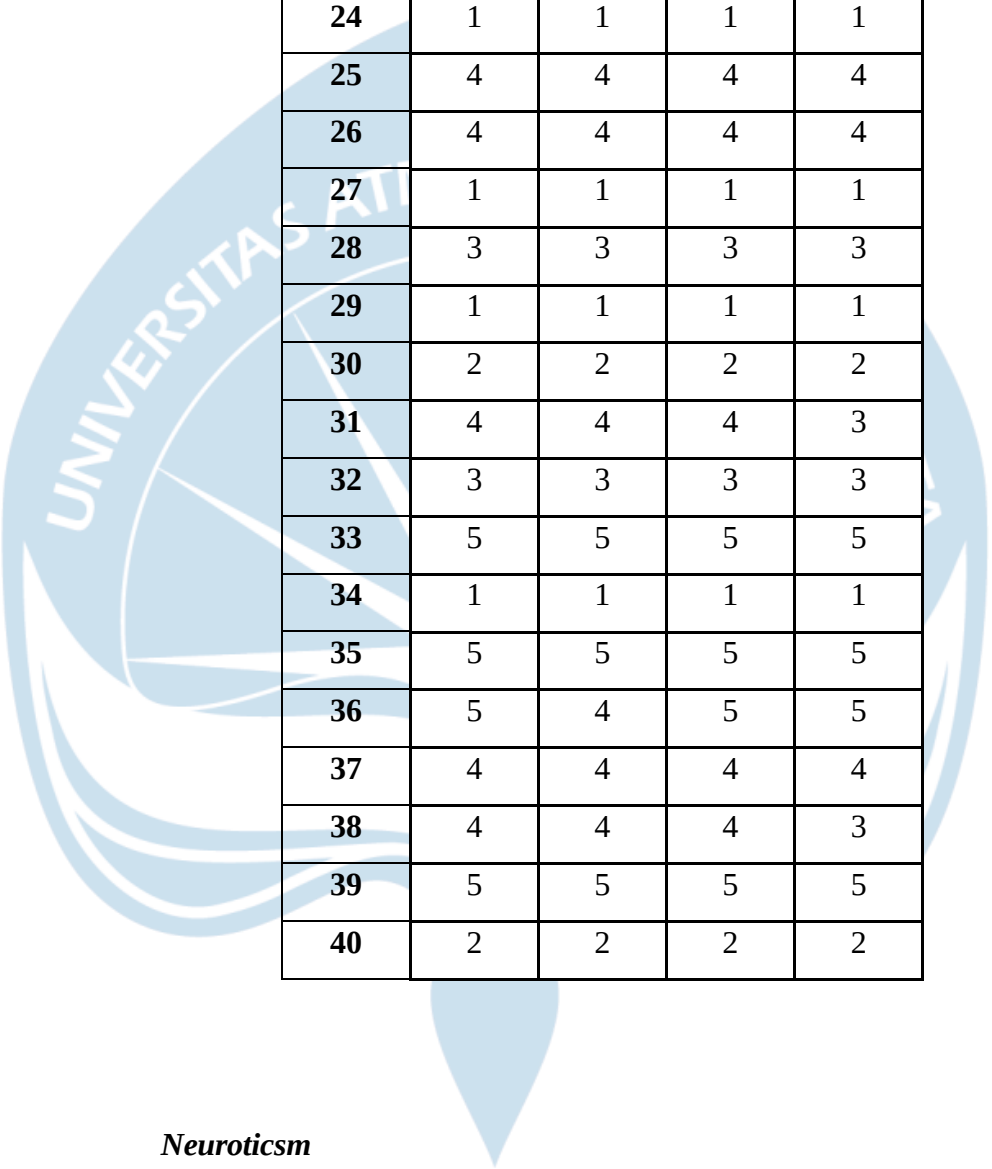


7	4	5	5	5
8	1	1	1	1
9	1	1	1	1
10	5	4	5	5
11	2	2	2	2
12	5	5	5	5
13	3	3	3	3
14	5	5	5	5
15	5	5	5	5
16	2	2	2	2
17	2	2	2	2
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	2	2	2	2
21	2	2	2	2
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	5	5	5	4
25	4	4	3	4
26	4	4	4	4
27	1	1	1	1
28	3	3	3	3
29	1	1	1	1
30	2	2	2	2
31	1	1	1	1
32	3	3	3	3
33	1	1	1	1
34	4	3	4	4
35	1	1	1	1

36	5	5	5	5
37	4	4	4	3
38	4	4	4	4
39	5	5	4	5
40	2	2	2	2

Openness

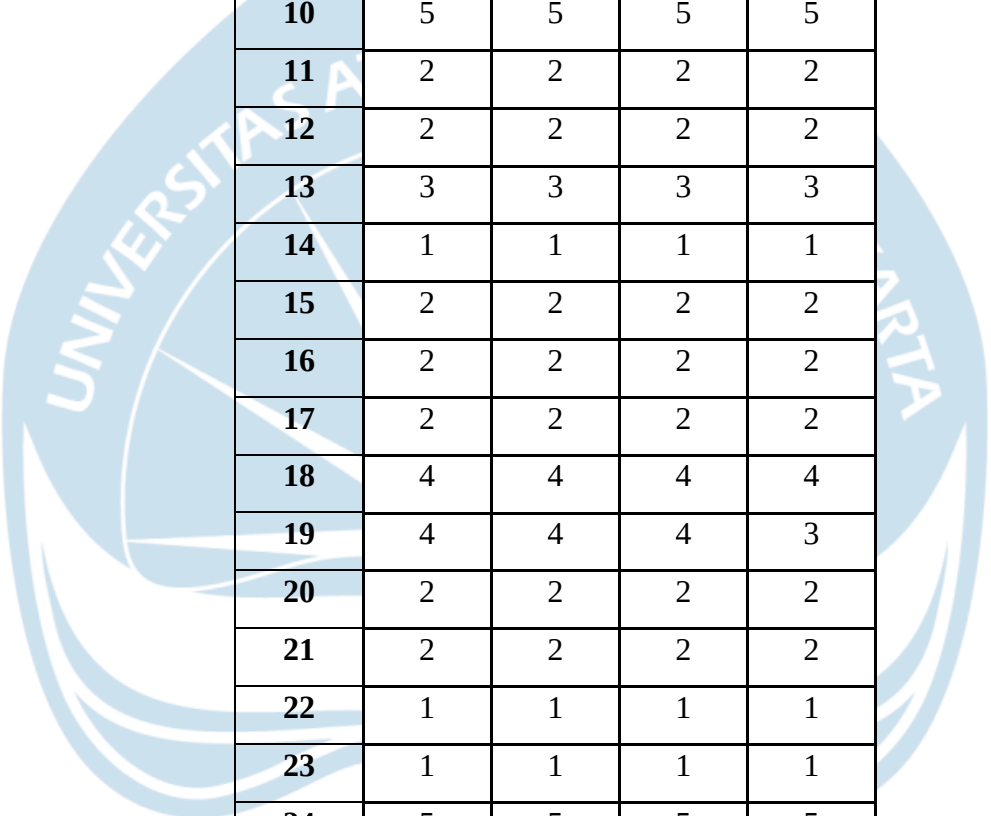
No	OPE1	OPE2	OPE3	OPE4
1	2	2	2	2
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	4	5
6	1	1	1	1
7	5	5	5	5
8	4	3	4	4
9	1	1	1	1
10	5	5	5	5
11	2	2	2	2
12	2	2	2	2
13	3	3	3	3
14	4	5	5	5
15	2	2	2	2
16	2	2	2	2
17	5	5	5	5
18	1	1	1	1
19	3	4	4	4
20	2	2	2	2



21	5	5	5	5
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	1	1	1	1
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	1	1	1	1
28	3	3	3	3
29	1	1	1	1
30	2	2	2	2
31	4	4	4	3
32	3	3	3	3
33	5	5	5	5
34	1	1	1	1
35	5	5	5	5
36	5	4	5	5
37	4	4	4	4
38	4	4	4	3
39	5	5	5	5
40	2	2	2	2

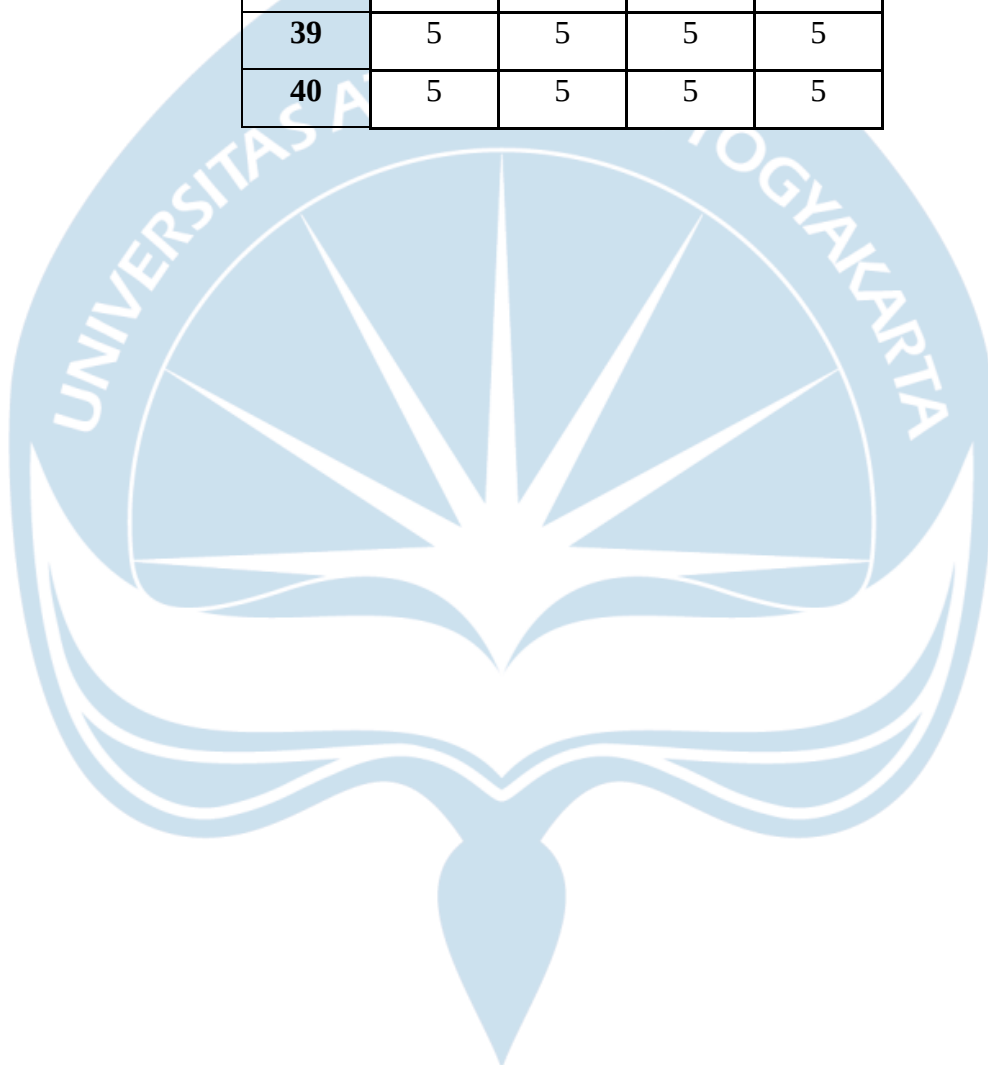
Neuroticsm

No	NEU1	NEU2	NEU3	NEU4
1	2	2	2	2
2	3	3	5	3
3	3	3	3	3
4	3	4	4	4



5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	1	1	1	1
8	4	4	4	4
9	1	1	1	1
10	5	5	5	5
11	2	2	2	2
12	2	2	2	2
13	3	3	3	3
14	1	1	1	1
15	2	2	2	2
16	2	2	2	2
17	2	2	2	2
18	4	4	4	4
19	4	4	4	3
20	2	2	2	2
21	2	2	2	2
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	5	5	5	5
25	1	2	1	1
26	4	3	4	4
27	1	1	1	1
28	3	3	3	5
29	1	1	1	1
30	5	5	5	5
31	4	4	4	4
32	3	3	3	3
33	5	5	5	5

34	3	4	4	4
35	5	5	5	5
36	5	5	5	5
37	4	4	3	4
38	1	1	1	1
39	5	5	5	5
40	5	5	5	5



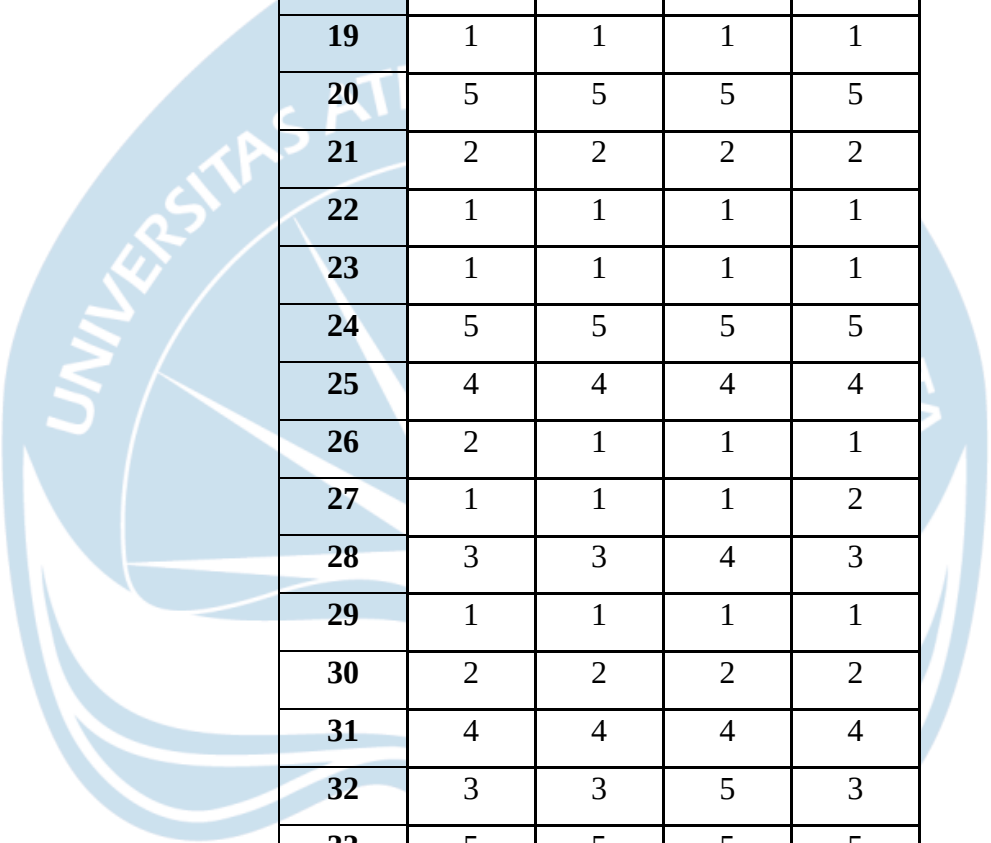
Conscientiousness

No	CONS1	CONS2	CONS3	CONS4
1	2	2	2	2
2	3	3	3	3
3	3	3	3	3
4	1	1	1	2
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	5	5	5	5
8	3	4	4	4
9	1	1	1	1
10	1	1	1	1
11	5	5	5	5
12	2	2	2	2
13	3	3	3	3
14	5	5	5	5
15	2	2	2	2
16	5	5	5	5
17	2	2	2	2
18	4	3	4	4
19	4	4	4	4
20	2	2	2	2
21	2	2	2	2
22	1	1	1	5
23	1	5	1	1
24	5	5	5	5
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	5	1	1	1

28	3	3	3	3
29	1	1	5	1
30	2	2	2	2
31	4	4	4	4
32	3	3	3	3
33	5	5	5	5
34	4	4	4	4
35	5	5	5	5
36	1	1	1	1
37	1	1	1	1
38	4	4	3	4
39	5	5	5	5
40	2	2	2	2

Extraversion

No	EXR1	EXR2	EXR3	EXR4
1	5	5	5	5
2	3	4	3	3
3	3	5	3	3
4	4	4	4	4
5	1	1	1	1
6	5	5	5	5
7	5	5	5	5
8	4	4	4	4
9	5	1	1	1
10	5	5	5	5
11	2	2	2	2
12	2	2	2	2
13	3	3	3	5



14	5	5	5	5
15	2	2	2	2
16	2	2	2	2
17	2	2	2	2
18	4	4	4	4
19	1	1	1	1
20	5	5	5	5
21	2	2	2	2
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	5	5	5	5
25	4	4	4	4
26	2	1	1	1
27	1	1	1	2
28	3	3	4	3
29	1	1	1	1
30	2	2	2	2
31	4	4	4	4
32	3	3	5	3
33	5	5	5	5
34	4	4	4	4
35	5	5	5	5
36	5	5	5	5
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	1	1	1	1
40	2	2	2	2

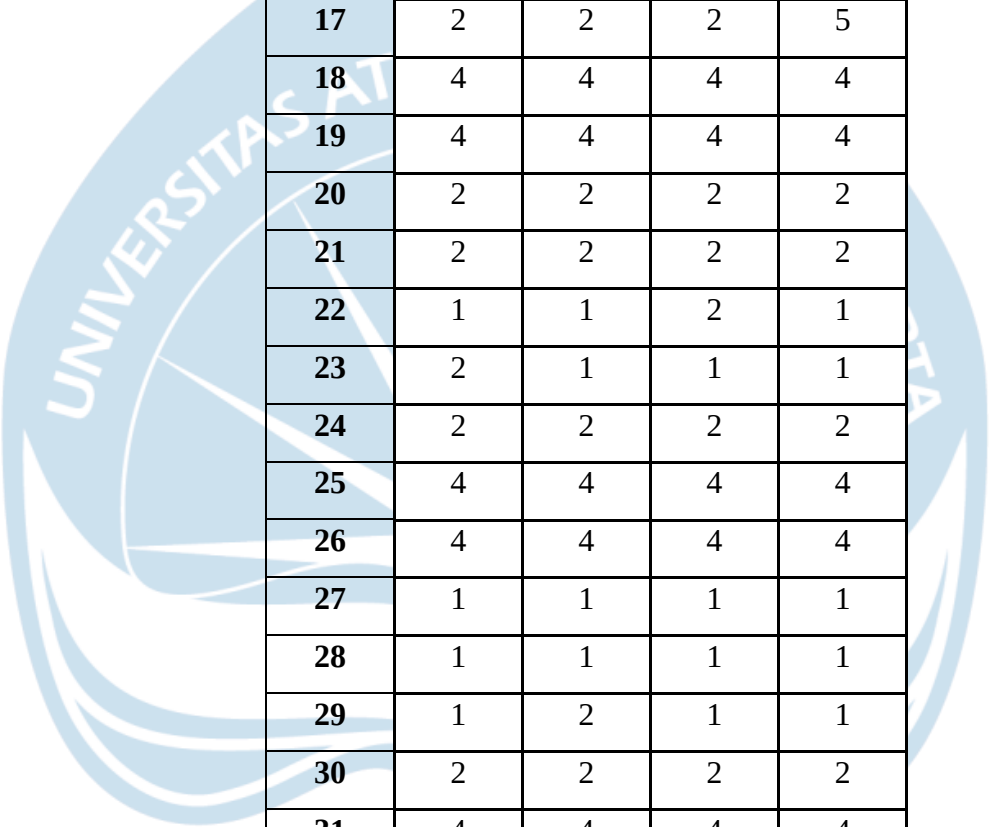
Kinerja Pekerjaan (*Job Performance*)

No	JOB1	JOB2	JOB3	JOB4
1	2	2	2	3
2	3	3	3	3
3	4	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6	5	5	5	5
7	5	5	5	5
8	4	4	4	4
9	1	1	1	1
10	5	5	5	5
11	2	2	5	2
12	2	2	2	2
13	3	3	4	3
14	5	5	5	5
15	5	2	2	2
16	2	2	2	2
17	2	2	2	2
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	2	5	2	2
21	2	2	2	2
22	1	1	1	1
23	1	1	1	1
24	5	5	5	5
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	1	1	1	1

28	3	3	3	3
29	1	1	1	1
30	2	2	2	5
31	4	4	4	4
32	3	4	3	3
33	5	5	5	5
34	4	4	4	4
35	5	5	5	5
36	5	5	5	5
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	5	5	5	5
40	2	2	2	2

Attitude Towards Digital Work

No	ATT1	ATT2	ATT3	ATT4
1	5	2	2	2
2	3	3	3	3
3	1	1	1	1
4	4	4	4	4
5	2	2	2	2
6	2	2	2	2
7	2	2	2	2
8	4	4	4	4
9	1	1	1	2
10	2	2	2	2
11	2	2	2	



12	2	2	2	2
13	1	1	1	1
14	2	2	2	2
15	2	2	2	2
16	2	5	2	2
17	2	2	2	5
18	4	4	4	4
19	4	4	4	4
20	2	2	2	2
21	2	2	2	2
22	1	1	2	1
23	2	1	1	1
24	2	2	2	2
25	4	4	4	4
26	4	4	4	4
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	2	1	1
30	2	2	2	2
31	4	4	4	4
32	1	1	1	1
33	2	2	2	2
34	4	4	4	4
35	2	2	2	2
36	2	2	2	2
37	4	4	4	4
38	4	4	4	4
39	2	2	2	2
40	2	2	5	2

Lampiran 4 Kuesioner Terjemahan

Bagian Identitas Responden

1. Nama:.....
2. Jenis Kelamin:
 - Laki-laki
 - Perempuan
3. Status Pekerjaan:...

Bagian I: Agreeableness

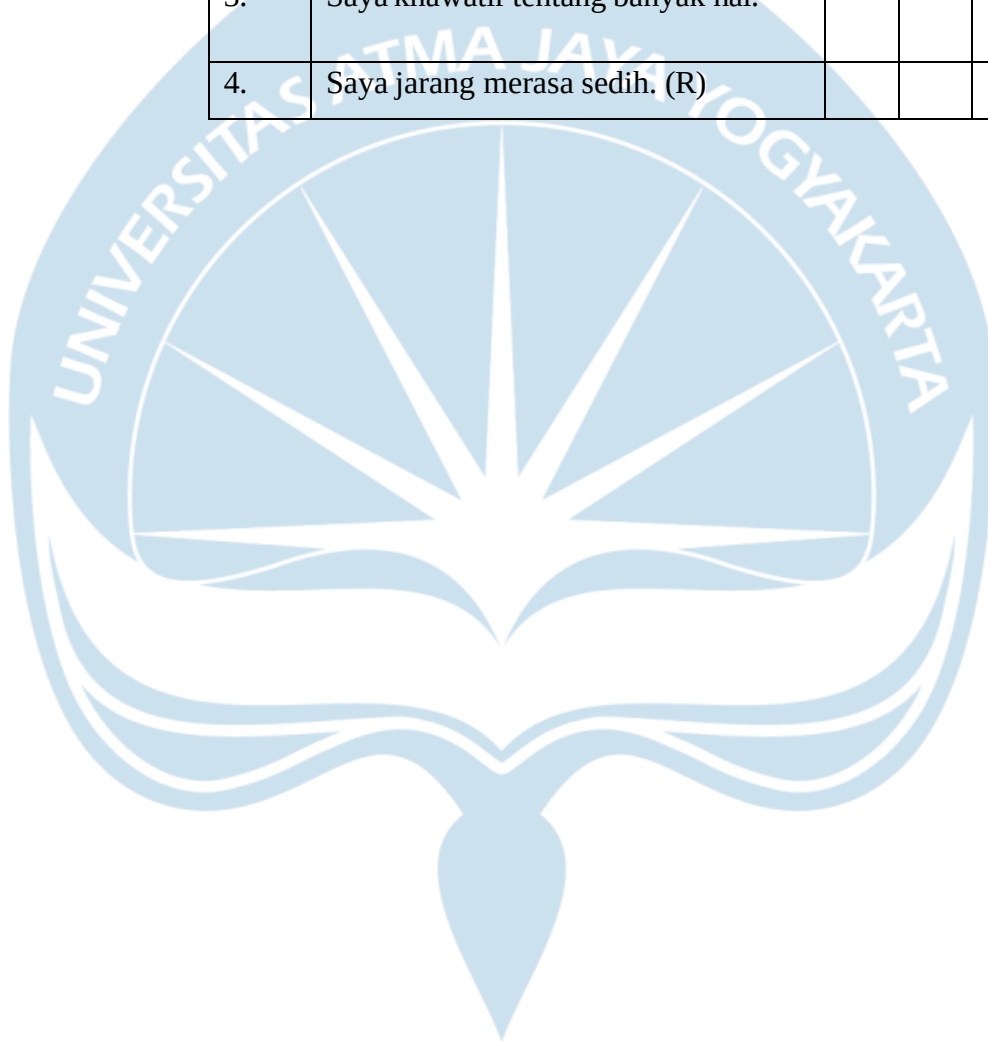
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya merasa sangat peduli terhadap orang lain.					
2.	Saya memiliki rasa ingin tahu tentang orang lain.					
3.	Saya tidak melakukan tindakan menyinggung orang lain.					
4.	Saya merasa bersimpati dengan orang lain.					

Bagian II: Openness

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mempunyai banyak kosakata untuk berbicara.					
2.	Saya tidak mengalami kesulitan untuk memahami ide-ide abstrak.					
3.	Saya memiliki imajinasi yang jelas.					
4.	Saya tertarik pada ide-ide yang abstrak.					

Bagian III: Neuroticsm

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya mudah stres					
2.	Saya menghabiskan sebagian besar waktu dengan santai. (R)					
3.	Saya khawatir tentang banyak hal.					
4.	Saya jarang merasa sedih. (R)					



Bagian IV: Conscientiousness

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya selalu mempersiapkan diri dengan baik sebelum memulai pekerjaan					
2.	Saya tidak meninggalkan barang-barang saya di sekitar					
3.	Agar tidak terjadi kesalahan, saya memperhatikan pekerjaan saya secara detail.					
4.	Saya merasa bertanggung jawab atas kualitas pekerjaan yang saya hasilkan.					

Bagian V: Extraversion

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya membuat suasana menjadi ramai dalam acara pesta					
2.	Saya banyak berbicara					
3.	Saya merasa nyaman berada di sekitar orang-orang					
4.	Saya lebih nyaman untuk tidak menjadi pusat perhatian. (R)					

Bagian VII: Job Performance

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Menyelesaikan tugas yang ditentukan.					
2.	Memenuhi tuntutan kinerja formal yang berlaku.					
3.	Memenuhi seluruh tanggung jawab yang diwajibkan.					
4.	Saya selalu perhatikan dan penuhi aspek-aspek yang menjadi kewajiban pekerjaan.					
5.	Secara konsisten saya menjalankan tugas-tugas utama.					

Bagian VIII : Attitude Towards Digital Work

No	Pernyataan		SS	S	N	TS	STS
1.	Berkeinginan untuk menggunakan pekerjaan digital.						
2.	Memutuskan menggunakan pekerjaan digital adalah hal yang bijaksana.						
3.	Pekerjaan digital yang memberikan pengalaman menyenangkan untuk digunakan.						
4.	menggunakan pekerjaan digital adalah hal yang baik bagi saya.						

(R) Berarti item tersebut berkode terbalik.