

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL *SWASTI ECO COTTAGES* DI UBUD

Ni Putu Grivia Oktanaryanti⁽¹⁾, Agus Wahyudi Salasa Gama⁽²⁾, Ni Putu Yeni Astiti⁽³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : grivyaokta@gmail.com

Abstrak

Pembinaan sumber daya manusia di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan dapat mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel yang penulis teliti dan yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan penulis tentang sumber daya manusia, khususnya tentang karakteristik individu, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang maka dengan sendirinya semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sehingga jumlah sampel adalah sebanyak 44 orang, dengan demikian penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, gaya kepemimpinan, etika kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Abstract

Development of human resources in the company must be prioritized to improve performance. Employee performance can determine how much the employee's ability to carry out his job duties and be responsible for the work itself. This study aims to determine the effect of each variable that the author examines and what is of benefit in this study is to broaden the author's knowledge of human resources, particularly regarding individual characteristics, motivation, organizational culture, and employee performance at the Swasti Eco Cottages Hotel in Ubud.

The development of human resources in the company must be prioritized to improve performance. Employee performance can determine how much the employee's ability to carry out his job duties and be responsible for the work itself. This study aims to determine the effect of each variable that the author examines and what is of benefit in this study is to broaden the author's knowledge of human resources, particularly regarding individual characteristics,

motivation, organizational culture, and employee performance at the Swasti Eco Cottages Hotels in Ubud.

The results showed that individual characteristics and organizational culture had a positive and significant impact on employee performance. While motivation has no effect on employee performance. Future research can develop this research by using other variables that theoretically have an influence on employee performance, such as work discipline, leadership style, work ethic, work environment, and other variables.

Keywords : Individual Characteristics, Motivation, Organizational Culture, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat, dimana sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Sebuah perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimilikinya (Ananda dan Sunuharyo, 2018).

Pembinaan sumber daya manusia di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja. Salah satu tujuan dari perusahaan yaitu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah hasil

dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Fahmi (2017:188).

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu, menurut Fauziah (2019) karakteristik individu ialah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya, sedangkan menurut Damuri, dkk (2017) mengemukakan karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan atau orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Mahayanti dan Sriathi, 2017).

Motivasi kerja juga salah satu penentu kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja (Indrayati, 2017). Menurut Jafar, (2018) motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong seseorang melakukan pekerjaan untuk

menghasilkan suatu tujuan. Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Beberapa pengertian motivasi kerja tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja secara keseluruhan ialah suatu bentuk dorongan semangat bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek – aspek atau nilai- nilai budaya organisasi dapat mendorong organisasi untuk tumbuh dan berkembang berkelanjutan (Hadju dan Adam, 2019). Menurut Yudha (2018) terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota – anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah kepribadian dan kumpulan kepercayaan, nilai, gaya kerja dan kerja sama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Hadju dan Adam, 2019). Beberapa pengertian budaya organisasi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki arti sebagai sistem nilai organisasi dan nantinya akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Penelitian ini akan dilakukan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* yang berlokasi di jalan Nyuh Bojog, No.3, Mas, Ubud, Gianyar. Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Hotel *Swasti Eco Cottages* didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada

kondisi belum optimal, itu terlihat dari fenomena yang terjadi seperti kurangnya keterampilan karyawan dalam berbahasa asing, seringkali salah seorang karyawan karena tidak mengerti dengan bahasa yang digunakan oleh wisatawan yang membuat terjadinya kesalahpahaman dalam proses komunikasi, kurangnya kehati-hatian pegawai dalam mendata wisatawan yang keluar masuk hotel, terjadi keterlambatan pemberian kompensasi, dilakukan pemotongan untuk ketentuan tertentu dan tidak jarang karyawan tidak menerima bonus atau THR dan kurangnya rasa profesionalisme disetiap karyawan.

Dari uraian latar belakang diatas, maka cukup relevan diadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud”**.

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.

II. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, dkk,

2018). Indikator- indikator dari variabel kinerja karyawan menurut (Wirawan, 2016) sebagai berikut :

a) Kuantitas.

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

b) Kualitas.

Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing-masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan atau kemampuan.

c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan, seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan.

d) Efektifitas

Ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif

e) Kemandirian

Kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang - orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Juniarti dan Hendri, 2017).

Menurut Arief Subyantoro (Almaaidah, dkk, 2022) menyebutkan indikator karakteristik individu sebagai

berikut :

a) Kemampuan (*ability*)

Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b) Keterampilan (*skills*)

Suatu kecakapan dalam menyelesaikan sesuatu atau tugas menggunakan ide dan juga sisi kreatifitasnya.

c) Sikap (*attitude*)

Respon seseorang untuk menanggapi, menilai, dan bertindak terhadap objek sosial dengan hasil yang positif atau negatif

d) Minat (*interest*)

Minat merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu.

Motivasi ialah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Walsa dan Ratnasari 2016). Adapun indikator motivasi menurut Sunyoto (Sembiring, 2020) adalah sebagai berikut :

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik.

b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang.

c) Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atau prestasinya, pengakuan atas keahliannya dan

- sebagainya.
- e) Pengakuan
Pengakuan atas kemampuan dan keahliannya bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Hotel *Swasti Eco Cottages* yang berlokasi di jalan Nyuh Bojog, No.3, Mas, Ubud, Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud, yang berfokus pada karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Jenis Data

- 1) Data kualitatif
Data kualitatif penelitian ini berupa nama, alamat, sejarah dan struktur organisasi pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.
- 2) Data kuantitatif
Data kuantitatif penelitian ini berupa data kinerja perusahaan selama 1 tahun, data kompensasi perusahaan dan kuesioner yang diberikan kepada karyawan Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, didalam menganalisis datanya menggunakan alat bantu berupa software program SPSS. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial yang terdiri dari Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji F, Analisis Determinasi dan Uji t (Parsial).

- f) Keberhasilan dalam bekerja
Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil uji Asumsi Klasik maka diketahui pada persamaan regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas, tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan distribusi data adalah normal, sehingga model regresi linier berganda bisa digunakan karena mendapatkan hasil prediksi yang baik atau bisa memberikan manfaat dengan benar. Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan garis regresi linier antara proses karakteristik individu, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 1,243 + 0,229 X_1 + 0,079 X_2 + 0,396 X_3 + e$ memberikan pengertian bahwa memberikan pengertian bahwa nilai koefisien regresi variabel karakteristik individu sebesar 0,229 artinya apabila karakteristik individu (X_1) meningkat sedangkan motivasi (X_2) dan budaya organisasi (X_3) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Nilai koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0,079 artinya apabila motivasi (X_2) meningkat sedangkan karakteristik individu (X_1) dan budaya organisasi (X_3) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,396 artinya apabila budaya organisasi (X_3) meningkat sedangkan karakteristik individu (X_1) dan motivasi (X_2) tidak berubah maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

Tabel 5. 9
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.243	.542		2.291	.027
	X1	.229	.109	.270	2.104	.042
	X2	.076	.104	.093	.730	.469
	X3	.396	.102	.492	3.884	.000
R		: 0,682				
R Square		: 0,465				
Adjusted R Square		: 0,425				
F		: 11,582				
Sig F		: 0,000				

Hasil analisis determinasi diketahui bahwa koefisien determinasi adalah Adjusted R Square = 0,425 atau 42,5 % kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* dipengaruhi oleh variabel karakteristik individu, motivasi, dan budaya organisasi dan sisanya sebesar 57,5 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara serempak (simultan) seluruh variabel bebas (karakteristik individu, motivasi, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan)). Berdasarkan hasil analisis Anova, diketahui $F_{sig} 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa, karakteristik individu, motivasi, dan budaya organisasi, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages*.

Uji statistik t bertujuan untuk

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya,

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat.

- a) Karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, signifikansi t-hitung untuk variabel karakteristik individu (X1) $0,042 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak, ini berarti karakteristik individu (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis terbukti.
- b) Motivasi terhadap kinerja karyawan, signifikansi t-hitung untuk variabel motivasi (X2) $0,469 > 0,05$ hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y), dan hipotesis tidak terbukti.
- c) Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, signifikansi t-hitung untuk variabel karakteristik individu (X1) $0,000 < 0,05$.

maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud, pada penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik karakteristik individu maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
- 2) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada Hotel *Swasti Eco Cottages* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, S. S., & Sunuharyo, B. S. 2018. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (studi pada karyawan PT Petrokimia Gresik). *Jurnal administrasi bisnis*, Vol 58, No 1, pp. 67-76.
- Almaaidah, A.A, Suharti & Huddin, M.N. 2022. Pengaruh Pemberian Reward dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja PT. Polychem Indonesia TBK. Devisi QA (Quality Assurance). *Jurnal Manajemen Perusahaan*, Vol 1, No 1.
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, *Kencana Prenada Media Group*, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta.
- Fauziah, Nur Hanifah. 2019. Pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi. *Prosiding Manajemen, Seminar Penelitian Sivitas Akademi Unisba*. Vol 5, No 1.
- Hadju, Lukman & Adam, Novita. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*. Vol 6, No 2.
- Indriyati, E. S. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami. *Upajiwa dewantara*, Vol 1, No 2, pp. 134-146.
- Juniarhi, Septi & Hendri, Edduar. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*. Vol 14, No 1.
- Mad Damuri, M., Suwasono, E & Musafik, H.M.N. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Karakteristik Individu dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Nurul Hayat Kediri. *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 06, No 2.
- Mahayanti, I.G.A.K & Sriathi, A.A.A. 2017. Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, dan Karakteristik Situasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, Vol 6, No 4.

- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Aaryawan. *Jesya (jurnal ekonomi dan ekonomi syariah)*, Vol 1, No 1, pp. 9-25.
- Sembiring, Hendri. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. *JURAKUNMAN (Jurnal Akuntansi dan Manajemen)*, Vol 12, No 1.
- Supriadi, Adi. 2019. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syariah Kc Bengkulu. *E-repository Perputakaan IAIN Bengkulu*.
- Walsa, Elvina & Ratnasari, S.L. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vol 13, No 1.
- Yudha, R. I. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan kewirausahaan*, Vol 9, No 2, pp. 24-35.