

**KINERJA KARYAWAN HOTEL DANA SOLO DITINJAU DARI MOTIVASI,
KEPRIBADIAN DAN LINGKUNGAN KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Rageel Tri Pitoyo¹, Siti Maryam², Burhanudin³

¹Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Islam Batik Surakarta

¹Email : rageeltripitoyo@gmail.com

²Email : stmuniba17@gmail.com

³Email : burhanudinmad.uniba@gmail.com

Abstract

Purpose of this examine is to discover how plenty influence the motivational variables, personality variables and work environmnt have on employee overall performance variables. Studies is a type of quantitative descriptive is a using the census as a sampling approach. Respondents of this study amounted to 53 employees. Multiple linear regression is the analysis used on this studies. This study obtained the results that the variables of motivation, personality and work environment of employee performance had an effect on performance. Motivational and personality variables have a positive and significant partial influence on employee performance variables, while the work environtmrn variable partialy has a significan and negatif on employes performance. In the results of the determination coefficient of motivation, personality and work environment variables affect the performance of 70.1%.

Keywords : *Motivation, Personality, Work Environment and Employe Performance*

1. PENDAHULUAN

Globalisasi yang terjadi saat ini membuat sumber daya manusia (SDM) yang bagus dapat menjadi sorotan bagi sebuah perusahaan dalam mengarungi perkembangan zaman. Suatu perusahaan dapat mengalami kegagalan apabila kurang memperhatikan sumber daya manusiannya. Peralatan yang sudah canggih pada masa kini harus diimbangi dengan manusia atau karyawan yang berkualitas, oleh karenanya dalam sebuah perusahaan hal tersebut merupakan faktor yang perlu untuk diperhatikan karena merupakan sebuah kunci yang dapat berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan.

Kinerja Karyawan adalah suatu pekerjaan individu maupun kelompok yang berada pada sebuah organisasi atau perusahaan yang dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan namun tidak melanggar nilai hukum, etis, dan moral. Indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh (Isvandiari & Idris, 2018) : kuantitas, tanggung jawab, kualitas, kerja sama dan kehadiran.

Motivasi adalah faktor pendorong suatu individu dalam melaksanakan sebuah aktivitas untuk menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas seseorang. Menurut (Murtini, 2018), indikator motivasi terdiri dari: kondisi lingkungan kerja, kompensasi, jaminan pekerjaan, supervisi yang baik dan kejelasan status serta tanggung jawab.

Kepribadian adalah cara seseorang dalam berreaksi serta berinteraksi melalui perilaku, pikiran dan emosi yang dipengaruhi oleh faktor bawaan genetik dan faktor lingkungan dimana orang tersebut berada. Menurut (Sugiyanto, 2018), indikator kepribadian terdiri dari : machiavellianisme, locus of control, self-esteem, self-monitoring dan pengambilan resiko.

Lingkungan kerja merupakan sebuah tempat yang digunakan seseorang bekerja dan dapat mempengaruhi orang tersebut dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Siagian &

Pranoto, 2019), indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu: hubungan kerja, fasilitas, kondisi lingkungan, keamanan dan komunikasi.

Pandemi yang terjadi pada saat ini, sedikit banyak akan berdampak bagi perusahaan yaitu dalam hal ini termasuk SDM dalam melaksanakan *work from office* (WFO). Bekerja WFO dalam masa pandemi dapat menimbulkan dampak ketakutan serta kecemasan karyawan dapat terkena virus Covid-19 (Hustia, 2020).

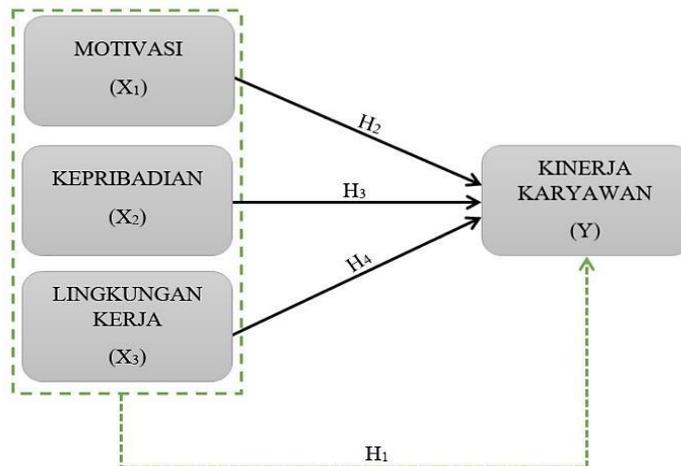
Hotel Dana Solo tidak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap setiap karyawan di masa pandemi, melainkan menerapkan sistem kerja WFO dengan setiap karyawan dalam satu bulan akan bekerja selama 10 hari. Menurut wawancara peneliti terhadap *human resources development* (HRD), beliau menyampaikan bahwa telah terjadi pengurangan jumlah tamu yang berkunjung di Hotel Dana Solo yang pada saat sebelum pandemi Covid-19 tamu Hotel Dana Solo dapat mencapai 100 orang dalam satu (1) hari, namun pada saat pandemi Covid-19 ini tamu hotel hanya 15 orang dalam satu harinya. Pelaksanaan sistem *work from office* yang dilakukan Hotel Dana Solo dimasa pandemi ini merupakan sebuah cara yang dilakukan perusahaan untuk tetap dapat menghasilkan pemasukan. Hotel Dana Solo juga memberikan semangat kepada setiap karyawan agar tetap semangat dalam melaksanakan pekerjaannya, meskipun di masa pandemi seperti ini kuantitas pekerjaannya berkurang. Setiap karyawan juga diminta agar tetap sabar dan ikhlas dalam menghadapi ujian yang ada pada saat ini, mengingat banyak orang diluar sana yang kehilangan pekerjaan karena pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan uraian diatas dan fenomena yang terjadi maka peneliti memutuskan untuk mengambil judul “Kinerja Karyawan Hotel Dana Solo Ditinjau Dari Motivasi, Kepribadian Dan Lingkungan Kerja Pada Masa Pandemi Covid-19”.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada Hotel Dana Solo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 53 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik sampling sensus. Sumber data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan artikel sebagai referensi. Metode yang digunakan untuk menganalisis data antara lain: uji instrumen, asumsi klasik, regresi linear berganda, R^2 , F dan t.

Kerangka berpikir mengacu pada dasar teori dari (Putra et al., 2017) yang menyatakan bahwa kinerja adalah suatu prestasi yang diperoleh karyawan dan dapat diukur berdasarkan suatu ketetapan yang ada didalam sebuah perusahaan. Kinerja karyawan diartikan sebagai sebuah pencapaian yang diraih oleh seorang karyawan didalam melaksanakan pekerjaannya dan menurut kriteria-kriteria yang telah ditentukan (Bukhari & Pasaribu, 2019). Motivasi kerja diartikan sebagai bentuk dorongan kepada seseorang untuk mencapai hasil yang bagus dan diharapkan agar seluruh pekerjaan yang ditanggung oleh masing-masing karyawan dapat berjalan secara efektif dan efisien (Gunawan, 2020). Motivasi dapat diartikan sebagai sebuah dorongan yang akan membuat setiap orang akan berusaha dengan sekuat tenaga untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Kepribadian diartikan sebagai sebuah faktor yang menonjol pada seseorang karena hal tersebut dapat menentukan bagaimana orang tersebut berfikir, berperasa dan berperilaku dalam berbagai situasi (Montolalu et al., 2016). Selain melakukan tugas yang telah diberikan, karyawan akan dituntut melakukan adaptasi dengan lingkungan termasuk teman kerja yang berbeda-beda sifat dan karakternya (Rismayanti & Mayasari, 2021). Berikut merupakan kerangka berpikir:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X₁, X₂, X₃ : Variabel *Independent*.

Y : Variabel *Dependent*.

—————▶ : Hubungan Variabel Independent dan Dependent Secara Parsial.

- - - - -▶ : Hubungan Variabel Independent dan Dependent Secara Simultan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dilihat dari jenis kelamin didominasi oleh karyawan laki-laki hal ini menunjukkan bahwa jenis pekerjaan di Hotel Dana Solo merupakan pekerjaan yang dapat terbilang kasar dan berat serta membutuhkan kemampuan khusus seperti *room boy, bell boy, gardener, cleaning servis, front office, waiter, repair and maintenance* mengingat juga waktu operasional Hotel Dana Solo yaitu 24 jam.

Dilihat dari masa kerja didominasi karyawan yang bekerja > 8 tahun. Hal tersebut menunjukkan kebanyakan karyawan loyal akan bekerja karena sudah memiliki kemampuan pada bidang pekerjaannya, gaji yang didapatkan sesuai dengan kemampuan, manajemnya selalu memberikan perlakuan baik kepada seluruh karyawan, hubungan antar karyawan terjalin dengan baik.

Uji Normlitas.

Berdasarkan test uji normalitas kolmogrov smirnov didapatkan nilai 0,847, nilai Asymp Sig 2 tailed (0,470 > 0,05) dalam hal ini peneliti menyimpulkan data berdistribusi secara normal, sehingga persyaratan dalam uji normalitas telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas.

Berdasarkan test uji multikolinearitas didapatkan nilai *tolerance* variabel motivasi 0,600, variabel kepribadian 0,403 dan variabel lingkungan kerja 0,449 yang seluruhnya (0,600, 0,430 dan 0,449 > 0,1) dan nilai *VIF* variabel motivasi 1,665, variabel kepribadian 2,480 dan variabel lingkungan kerja 2,229 yang seluruhnya (1,665, 2,480 dan 2,229 ≤ 10). maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak adanya gejala multikolinearitas dalam penelitian ini, sehingga dapat memenuhi persyaratan uji regresi.

Uji Heteroskedastisitas.

Dilihat dari hasil test telah didapatkan nilai signifikan dari variabel motivasi 0,071, variabel kepribadian 0,114 dan variabel lingkungan kerja 0,065 maka peneliti dapat

menyimpulkan bahwa tidak adanya gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini, hal ini dikarenakan seluruh variabel tersebut memiliki nilai signifikan $> 0,05$.

Uji Regresi Linear Berganda.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda.

Variabel	Koefisien B
Konstanta	3,251
Motivasi	0,112
Kepribadian	0,088
Lingkungan Kerja	-0,006

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji diatas, peneliti memperoleh persamaan uji regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3,251 + 0,112X_1 + 0,088X_2 - 0,006X_3 + e.$$

Keterangan:

- Nilai konstanta sebesar 3,251 yang berarti apabila variabel motivasi, variabel kepribadian serta variabel lingkungan kerja adalah nol, maka dapat diketahui variabel kinerja karyawan berada diangka 3,251.
- Jika variabel motivasi terjadi peningkatan satu, maka dapat diketahui kinerja karyawan juga mengalami peningkatan 0,112.
- Jika variabel kepribadian terjadi peningkatan satu, maka dapat diketahui kinerja karyawan juga mengalami peningkatan 0,088.
- Jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan satu, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan 0,006.

Uji R^2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 23 diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* 0,701, dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa variabel motivasi, variabel kepribadian dan variabel lingkungan kerja dapat menerangkan variabel kinerja karyawan sebanyak (70,1%) sedangkan sisanya ($100\% - 70,1\% = 29,9\%$) dijelaskan dalam variabel lain diluar penelitian ini, antara lain yang sesuai dengan kondisi sumber daya manusia Hotel Dana Solo yaitu kompensasi, kompetensi dan kedisiplinan.

Uji F

Berdasarkan uji simultan yang telah peneliti lakukan menggunakan SPSS versi 23, dapat diketahui nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,680 > 2,794$), nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka secara simultan variabel motivasi, kepribadian dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19.

Uji t

Berdasarkan uji parsial yang telah peneliti lakukan, didapatkan beberapa hasil uji sebagai berikut ini:

- Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 dapat diketahui motivasi memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,406 > 2,009$), nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan

Ho ditolak, maka peneliti dapat menyimpulkan variabel motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

2. Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 dapat diketahui kepribadian memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,887 > 2,009$), nilai signifikansi ($0,006 < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, maka peneliti dapat menyimpulkan variabel kepribadian berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Berdasarkan perhitungan SPSS versi 23 dapat diketahui lingkungan kerja memperoleh $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ ($-2,810 \leq -2,009$), nilai signifikansi ($0,007 < 0,05$) yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, maka peneliti dapat menyimpulkan variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hal-hal yang telah peneliti sebutkan diatas, maka disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut, antara lain :

1. Hasil pengujian hipotesis motivasi, kepribadian, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19. Ditunjukkan dengan hasil F hitung dengan $41,680 > 2,794$ dan sig. $0,000 < 0,05$.
2. Hasil pengujian hipotesis motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19. Ditunjukkan dengan hasil t hitung $6,406 > 2,009$ dan sig. $0,000 < 0,05$.
3. Hasil pengujian hipotesis kepribadian memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19. Ditunjukkan dengan hasil t hitung $2,887 > 2,009$ dan sig. $0,006 < 0,05$
4. Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif serta signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dana Solo pada masa pandemi Covid-19. Ditunjukkan dengan hasil t hitung $-2,810 \leq -2,009$ dan sig. $0,007 < 0,05$

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Gunawan, A. (2020). Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*, 5(2), 193–205. <http://e-journal.stie-aub.ac.id/index.php/probank>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Isvandiari, A., & Idris, B. Al. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17–22. <https://doi.org/10.32812/jibeka.v12i1.7>
- Montolalu, R., Kawet, L., & Nelwan, O. (2016). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan

- Dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 4(1), 1318–1329.
- Murtini. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 7(7), 1–17.
- Putra, I. P., Sitiari, W., & Sara, I. M. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Warung Mina Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 89–100.
- Rismayanti, L. P., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada RSUD Kertha Usada Ditengah Pandemi Covid-19*. 7(2), 174–180.
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.
- Sugiyanto. (2018). Pengaruh Kepribadian, Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian Inovasi*, 30(2), 140–156.