



PENGARUH *PERSONAL FACTORS* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TURI *BEACH RESORT* BATAM

Abstract

Farel Wahyuda Pratama 1,

 Manajemen Perhotelan
Universitas Negeri Padang
farelwahyudapratama@gmail.com

Dwi Pratiwi Wulandari

 Manajemen Perhotelan
Universitas Negeri Padang
dwipratiwi@fpp.unp.ac.id

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran vital dalam perusahaan, dengan penilaian kinerja karyawan yang melibatkan evaluasi terhadap kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor personal seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen juga mempengaruhi kinerja karyawan, dan pemahaman tentang faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas di lingkungan kerja, seperti yang diterapkan di Turi Beach Resort Batam. Penelitian ini adalah studi deskriptif dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal, menggunakan kuesioner dan metode survei untuk menganalisis "Pengaruh Personal Factors Terhadap Kinerja Karyawan di Turi Beach Resort Batam" yang dilaksanakan dari Agustus 2024 di Jalan Hang Lekiu, Batam. Variabel penelitian melibatkan personal factors sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, dengan populasi 235 karyawan dan sampel yang diambil melalui teknik purposive sampling dari karyawan tetap atau staf kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel personal factors di Turi Beach Resort Batam berada pada tingkat yang sangat baik, dengan nilai rentang antara 4,28 hingga 4,37, dan indikator keterampilan serta kompetensi memperoleh nilai tertinggi. Kinerja karyawan juga dikategorikan sangat baik, dengan rentang nilai antara 4,26 hingga 4,38, dan indikator kuantitas mencapai hasil tertinggi sebesar 4,38. Penelitian ini menemukan bahwa personal factors memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan path coefficient sebesar 0,810 dan t-statistic 12,467, mengindikasikan bahwa personal factors mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 34%.

Keywords: *Personal Factors, Kinerja, Karyawan, Beach and Resort*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam aktivitas perusahaan, dan masalah SDM, yang sering dianggap sebagai isu internal organisasi, sebenarnya memiliki keterkaitan erat dengan masyarakat dan kehidupan manusia. Kasmir (2016) menyebutkan bahwa perkembangan historis SDM dan statusnya dalam masyarakat memengaruhi berbagai pandangan tentang SDM. Penilaian kinerja karyawan, menurut Mathis & Jackson (dalam Evita et al., 2019), merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan pekerjaan mereka dibanding dengan standar yang diresmikan serta setelah itu mengkomunikasikan hasil penilaian tersebut kepada karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan perlu memenuhi standar baik dalam kuantitas maupun kualitas. Kuantitas mengacu pada jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sedangkan kualitas berhubungan dengan keandalan dan mutu hasil kerja karyawan sesuai bidangnya. Apabila standar ini terpenuhi,

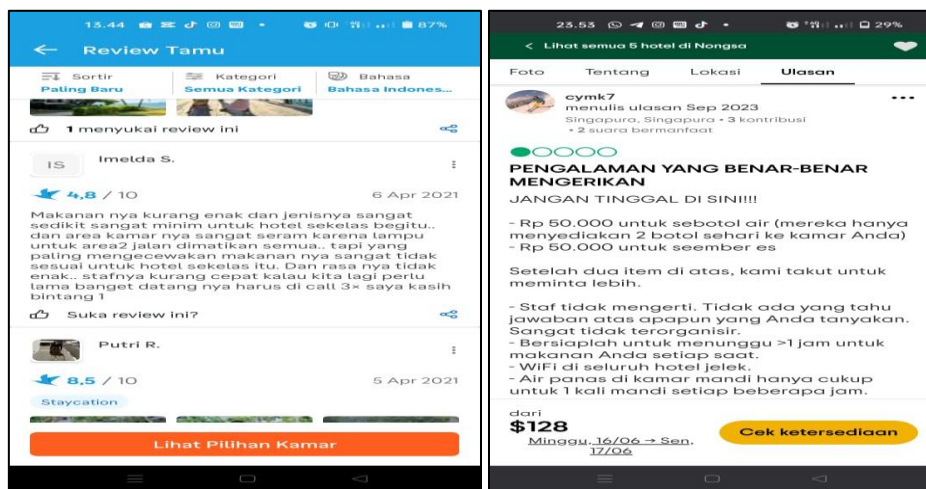
perusahaan dapat memperoleh laba maksimal (Naliebrata dalam Suwandi et al., 2021). Prestasi karyawan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena kinerja karyawan yang rendah akan menyulitkan perusahaan mencapai tujuan yang diharapkan (Suwandi et al., 2021).

Kinerja karyawan merupakan perilaku yang dapat diamati dan dievaluasi dalam tugasnya, yang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Rerung dalam Husna & Prasetya, 2024). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian (Yulianto, 2020). Penurunan kinerja memerlukan identifikasi faktor penyebabnya, seperti keahlian, kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, dan lingkungan kerja (Kasmir dalam Ainul Yaqin & Cahyadi, 2023).

Faktor personal yang mempengaruhi kinerja mencakup keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen individu, menurut Amstrong dan Baron (dalam Abas et al., 2023). Personal factors adalah proses bagaimana seseorang sadar dan menilai sifat atau hubungan melalui indera (Rakhmat, 2014). Perusahaan perlu memahami personal factors dari karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka.

Contoh penerapan SDM dapat dilihat pada Turi Beach Resort Batam, sebuah resort berbintang empat di Jalan Hang Lekiu, Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam. Resort ini menyediakan akomodasi modern dengan 141 kamar dan memiliki ciri khas budaya Bali pada ornament patungnya. Untuk memastikan operasional resort berjalan lancar, manajemen Turi Beach Resort mempekerjakan karyawan di berbagai divisi, yang menunjang operasional dan layanan resort.

Mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Armstrong serta Baron (dalam Wibowo, 2017), salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja merupakan personal factors, yang mencakup keahlian, kompetensi, motivasi, serta komitmen orang. Bersumber pada pengamatan penulis, ada pula permasalahan terpaut personal factors, semacam yang ditunjukkan pada foto berikut :



Gambar 1. Keluhan Tamu

Kajian Teoritis

Kinerja karyawan merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Menurut Mangkunegara (dalam Pratama & Wahyu Prabawati Handayani, 2022), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai tanggung jawabnya. Amir (2015) menambahkan bahwa kinerja terkait dengan kegiatan kerja yang telah ditetapkan, sementara Rivai (dalam Sofyan, D. K., 2013) mendefinisikan kinerja sebagai perilaku nyata yang menunjukkan prestasi kerja sesuai peran dalam perusahaan. Wibowo (dalam Diana et al., 2020) dan Adhari (dalam Loupita, 2023) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai dari perilaku pekerja yang berkontribusi pada penyelesaian tujuan organisasi, baik secara positif maupun negatif.

Untuk mengukur kinerja karyawan, Yulianto (2020) mencantumkan lima indikator: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kualitas merujuk pada tingkat kesempurnaan kerja yang mencerminkan keterampilan karyawan. Kuantitas mengukur jumlah kinerja yang dihasilkan, sedangkan ketepatan

waktu menilai sejauh mana pekerjaan diselesaikan sesuai jadwal. Efektivitas menilai penggunaan sumber daya organisasi, dan kemandirian mengukur sejauh mana karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya secara mandiri.

Faktor- faktor yang pengaruhi kinerja karyawan, bagi Kasmir dalam Maryati(2021), meliputi kemampuan serta keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, karakter, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen, style kepemimpinan, serta area kerja. Armstrong dan Baron (dalam Abas et al., 2023) menambahkan bahwa personal factors seperti keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen juga berpengaruh terhadap kinerja. Rakhmat (2014) menjelaskan bahwa personal factors berkaitan dengan kesadaran dan penilaian individu terhadap sifat atau hubungan melalui indera, sedangkan Lamb (dalam Italina & Yani, 2022) menekankan pengelompokan reaksi individu terhadap situasi yang memengaruhi perilaku.

Indikator personal factors yang diidentifikasi oleh Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2017) termasuk keterampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen. Faktor- faktor yang pengaruhi personal factors, bagi Dyne serta Graham(dalam Loupita, 2023), meliputi identitas karakter tertentu, umur serta masa kerja, tingkatan pembelajaran, tipe kelamin, status pernikahan, serta keterlibatan kerja. Faktor-faktor ini berkontribusi pada komitmen dan kinerja individu dalam organisasi, dengan usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan mempengaruhi komitmen terhadap organisasi.

Metode Penelitian

Penelitian ini ialah tipe riset deskriptif dengan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan memakai kuesioner serta tata cara riset survey, yang ialah bagian dari riset kuantitatif. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Personal Factors Terhadap Kinerja Karyawan di Turi Beach Resort Batam” dan dilaksanakan di Jalan Hang Lekiu, Sambau, Kecamatan Nongsa, Kota Batam dari Agustus 2024 hingga selesai. Variabel penelitian terdiri dari personal factors sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Personal factors mencakup elemen yang mempengaruhi perilaku individu, seperti kondisi ekonomi, gaya hidup, kepribadian, dan usia, sementara kinerja karyawan berkaitan dengan penilaian kualitas dan produktivitas di perusahaan. Populasi penelitian adalah seluruh 235 karyawan Turi Beach Resort pada tahun 2024. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik purposive sampling dari karyawan tetap atau staf kontrak, tidak termasuk anak magang, sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh peneliti.

Hasil dan Pembahasan

a. Personal Factors

Informasi mengenai variabel keputusan pembelian dikumpulkan lewat 7 statment yang sudah diuji validitas serta reliabilitasnya. Statment tersebut setelah itu disebarkan kepada 149 responden buat diisi. Bersumber pada hasil pengisian angket, diperoleh deskripsi informasi bawah dari hasil riset selaku berikut :

Table 1. Deskripsi Data Variabel Personal Factors

		Statistics	
		PERSONAL FACTORS	KINERJA KARYAWAN
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		24.0333	33.1667
Median		23.5000	32.5000
Mode		23.00	30.00
Std. Deviation		2.07586	3.14131
Variance		4.309	9.868
Range		7.00	11.00
Minimum		21.00	29.00
Maximum		28.00	40.00
Sum		721.00	995.00

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat data mengenai variabel *personal factors* diperoleh nilai *mean* 24.03, *median* 23,50, *mode* 23, *std. deviation* 2,075, *variance* 4.30, *range* 7, *minimum* 21, *maximum* 28 dan total nilai sebesar 721,00.

Berdasarkan pengolahan data dari 149 responden menggunakan PLS SEM versi 4.0, variabel *personal factors* karyawan Turi Beach Resort Batam menunjukkan rentang nilai antara 4,28 hingga 4,37, mengindikasikan bahwa *personal factors* karyawan sudah berada pada tingkat yang sangat baik. Indikator keterampilan dan kompetensi memperoleh nilai tertinggi sebesar 4,37, menandakan bahwa aspek ini memberikan dampak positif signifikan terhadap resort serta pengunjungnya. Namun, indikator motivasi memperoleh penilaian terendah dengan nilai 4,28, khususnya pada pernyataan terkait “menanamkan nilai-nilai yang baik dalam diri saya, untuk mencapai tujuan saya,” menunjukkan adanya kebutuhan untuk perbaikan dalam aspek motivasi karyawan.

b. Kinerja Karyawan

Informasi mengenai variabel keputusan pembelian dikumpulkan lewat 8 statment yang sudah diuji validitas serta reliabilitasnya. Statment tersebut setelah itu disebarkan kepada 149 responden buat diisi. Bersumber pada hasil pengisian kuesioner, diperoleh deskripsi informasi bawah hasil riset selaku berikut :

Table 2. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (y)

		Statistics	
		PERSONAL FACTORS	KINERJA KARYAWAN
N	Valid	30	30
	Missing	0	0
Mean		24.0333	33.1667
Median		23.5000	32.5000
Mode		23.00	30.00
Std. Deviation		2.07586	3.14131
Variance		4.309	9.868
Range		7.00	11.00
Minimum		21.00	29.00
Maximum		28.00	40.00
Sum		721.00	995.00

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat data mengenai variabel kinerja karyawan diperoleh nilai *mean* 33,16, *median* 32,50, *mode* 30, *std. deviation* 3,141, *variance* 9,86, *range* 11, *minimum* 29, *maximum* 40 dan total nilai sebesar 995,00. Berdasarkan hasil penelitian, variabel kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik, dengan rentang nilai keseluruhan antara 4,26 hingga 4,38. Indikator kualitas mencapai persentase 4,36 hingga 4,38, sementara indikator kuantitas memperoleh hasil tertinggi sebesar 4,38. Indikator ketepatan waktu mencatat persentase 4,28 hingga 4,30, indikator efektivitas memperoleh persentase 4,26, dan indikator kemandirian mencapai persentase 4,29. Rata-rata skor untuk variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dikategorikan sangat baik.

c. Pengaruh Personal Factors Terhadap Kinerja Karyawan Di Turi Beach Resort Batam

Berdasarkan hasil pengujian dan pengolahan data dalam penelitian, diperoleh path coefficients dengan nilai original sample sebesar 0,810, yang menunjukkan hubungan positif. Hasil ini didukung oleh t-statistic sebesar 12.467, yang jauh lebih besar dari nilai kritis pada t-tabel atau p-value < 0,05, yaitu 0.000. Dengan demikian, bisa disimpulkan kalau variabel *personal factors*(X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan(Y). Perihal ini berarti hipotesis alternatif(Ha) diterima serta hipotesis nol (H0) ditolak.

Table 3. Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Personal Factors	0.810	0.803	0.065	12.467	0.000

(X) -> Kinerja Karyawan (Y)					
-----------------------------	--	--	--	--	--

Berdasarkan evaluasi structural model, diketahui bahwa nilai r-square untuk variabel *personal factors* sebesar 0.656. Ini berarti bahwa pengaruh *personal factors* terhadap kinerja karyawan mencapai 34.0%, menunjukkan cukup besar pengaruh *personal factors* terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang "Pengaruh Personal Factors Terhadap Kinerja Karyawan di Turi Beach Resort Batam," dapat disimpulkan bahwa personal factors di resort ini mendapatkan penilaian sangat baik dengan skor 4,33, sedangkan kinerja karyawan juga menunjukkan kategori sangat baik dengan skor 4,32. Penelitian ini mengungkapkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara personal factors terhadap kinerja karyawan. Evaluasi model struktural menunjukkan path coefficient sebesar 0,810 dengan nilai T-statistic 12,467, yang mengindikasikan bahwa pengaruh personal factors terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 66,0%, sementara 34,0% dipengaruhi oleh faktor lain.

Penelitian ini juga menyoroti bahwa personal factors memainkan peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di Turi Beach Resort Batam. Dengan nilai path coefficient yang tinggi, jelas bahwa faktor-faktor pribadi seperti keterampilan, kompetensi, dan motivasi karyawan memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian hasil kerja yang sangat baik. Hasil ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap faktor personal dalam strategi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mengembangkan dan mendukung personal factors karyawan untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja di masa depan.

Saran

- Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar pihak Hotel Turi Beach Resort Batam fokus pada pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam hal personal factors yang mempengaruhi kinerja karyawan. Meskipun penilaian personal factors dan kinerja karyawan sudah sangat baik, peningkatan lebih lanjut masih diperlukan, terutama dalam hal motivasi kerja. Manajemen disarankan untuk mengimplementasikan kebijakan yang dapat lebih meningkatkan motivasi karyawan guna mendukung produktivitas yang lebih tinggi
- Untuk Departemen Pariwisata dan Fakultas Pariwisata dan Perhotelan, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan tambahan dalam materi pembelajaran dan referensi. Penelitian ini memberikan wawasan baru mengenai pengaruh personal factors terhadap kinerja karyawan, yang dapat memperkaya pengetahuan mahasiswa serta menjadi informasi tambahan yang berguna dalam studi kepariwisataan dan perhotelan.
- Untuk periset berikutnya, diharapkan buat menanggulangi keterbatasan serta kekurangan yang terdapat dalam riset ini. Periset di masa depan dianjurkan buat melaksanakan kajian yang lebih mendalam mengenai pengaruh personal factors terhadap kinerja karyawan, serta mengeksplorasi aspek-aspek lain yang mungkin dapat memberikan insight tambahan dan meningkatkan kualitas penelitian.

Daftar Pustaka

- Amir, Mohammad Faisal, 2015, Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan: Konsep dan Penilaian Kinerja Di Perusahaan, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Amstrong, M dan Baron F.2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga
- Arikunto, Suharsimi, (2013). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta
- Ghozali. (2014). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS. Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Rerung, R. R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizenship Behavior*. CV. Media Sains Indonesia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok : PT Raja Grafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lamb, Hair dan Mc Daniel,C.2001, Pemasaran Buku 1 Edisi Peratama, Jakarta; Salemba 4
- Mathis, R.L & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Naliebrata, Anita. (2007) *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi Kinerja Pegawai* (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)

- Rakhmat. (2014). *Pengaruh Faktor Personal, Faktor Organisasional, dan Faktor Non Organisasional Terhadap Komitmen Organisasional*. Medan.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Sugiyono. (2017) *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.