

PENGARUH EFIKASI DIRI, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI PADA KARYAWAN JAVA HERITAGE HOTEL PURWOKERTO

Akhmad Darmawan^{1*}, Fatmah Bagis², Aprilia Tri Handani³, Dwi Vina Rahmawati⁴
Universitas Muhammadiyah Purwokerto^{1,2,3,4}

*E-mail Penulis Korespondensi: akhmaddarmawan@ump.ac.id

ABSTRAK

Hospitality industry (industri perhotelan) termasuk ke dalam industri jasa yang sedang berkembang pesat. Peran sumber daya manusia turut memegang peranan penting pada perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah perusahaan, yaitu seberapa baik kinerja perusahaan itu, seberapa baik strategi perusahaan dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasional terhadap kinerja karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang berjumlah 126 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh dan data diperoleh dari responden dengan menggunakan instrumen penelitian menggunakan kuesioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel self efficacy, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji analisis parsial menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan, Kinerja Karyawan, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

ABSTRACT

Hospitality industry is included in the service industry that is growing rapidly. The role of human resources also plays an important role in the company. This proves that human resources play a decisive role in the life of a company, namely how well the company's performance is, how well the company's strategy can be implemented and how far the predetermined goals can be achieved. The purpose of this reserach was to determined the effect of self efficacy, job characteristics and organizational citizenship behavior on employee performance at Java Heritage Hotel Purwokerto. The sample of this research is all employees of Java Heritage Hotel Purwokerto amounting to 126 employees using saturated sampling technique and data obtained from respondents using a research instrument using a questionnaire. The research method used in this research is multiple regression analysis. The results showed that the variable self efficacy, job characteristics and organizational citizenship behavior simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. The partial analysis test results show that self efficacy has a positive and significant effect on employee performance, job characteristics have a positive and significant

effect on employee performance and organizational citizenship behavior has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Job Characteristics, Organizational Citizenship Behavior, Self Efficacy

I. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis sekarang ini semakin pesat yang membawa masuknya pada era revolusi industri 4.0 yang menjadikan persaingan bisnis juga semakin meningkat, salah satunya pada industri jasa. *Hospitality industry* (industri perhotelan) termasuk ke dalam industri jasa yang sedang berkembang pesat. Dilihat dari banyaknya hotel-hotel yang telah dibangun seiring banyaknya wisatawan dari berbagai Negara dengan memanfaatkan jasa perhotelan. Peran sumber daya manusia turut memegang peranan penting pada perusahaan. Hal ini membuktikan bahwa sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan dalam kehidupan sebuah perusahaan, yaitu seberapa baik kinerja perusahaan itu, seberapa baik strategi perusahaan dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai (Suparyadi, 2015).

Karyawan dengan kinerja yang baik maka produktivitas secara maksimal dapat meningkatkan target yang diharapkan perusahaan agar perusahaan dapat bersaing bahkan bertahan lama. Menurut Robbins & Coulter (2016) kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Aktivitas dilaksanakan dengan bekerja seefisien dan seefektif mungkin sehingga menghasilkan kinerja dari aktivitas tersebut.

Java Heritage Hotel Purwokerto merupakan suatu perusahaan yang bergerak pada bidang jasa. Java Heritage Hotel Purwokerto memiliki beberapa fasilitas antara lain memiliki 169 kamar, 13 ruang pertemuan, Grand Ballroom serta pusat konvensi. Hotel ini juga memiliki 126 karyawan yang terdiri dari 32 karyawan tetap dan 94 karyawan kontrak (javaheritagehotel.com). HRD (*Human*

Resource Departement) Java Heritage Hotel Purwokerto menyatakan bahwa ada beberapa alasan yang menjadi masalah saat bekerja diantaranya masih ada karyawan yang merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaannya, masih ada karyawan yang lalai dalam menjalankan tanggung jawabnya untuk menyelesaikan pekerjaannya dan masih terdapat karyawan yang *deadline* pekerjaannya atau menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Dari pernyataan diatas perlu adanya pengamatan dan analisis faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu efikasi diri (*self efficacy*) pada individu karyawan. Berdasarkan teori perspektif Bandura (1997) efikasi diri (*self efficacy*) apa yang dirasakan mengacu pada suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Berdasarkan penelitian terdahulu telah banyak menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Maharani & Widiartanto, 2017); (Ardanti & Rahardja, 2017); (Astutik & Surjanti, 2018); (Kartika dkk., 2018); (Lestari, 2019)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Widyawati et al., 2018); (Sihombing dkk., 2018); (Setyabudi dkk., 2018)).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik pekerjaan. Dalam teori *Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory* (Motivasi melalui Desain Kerja: Uji Teori)

menurut Hackman & Oldham (1976) model karakteristik pekerjaan (*the job characteristic model- JCM*) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut *five "core" job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Pamungkas, 2016); (Meysi dkk., 2017); (Sari, 2017); (Sihombing dkk., 2018); (Rambe, 2018); (Margareta dkk., 2019)). Namun pada penelitian (Dharma, 2018) yang menjelaskan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Berdasarkan teori *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time* (Organ, 1997) perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai kontribusi yang mungkin atau tidak mungkin mendapatkan imbalan di masa depan. Berdasarkan penelitian terdahulu menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ((Suzana, 2017); (Pristiwati & Sunuharyo, 2018); (Hikmah & Susanta, 2018); (Isnani & Widiartanto, 2018); (Merentek dkk., 2018)). Namun berbeda dengan penelitian (Wati & Surjanti, 2018) yang menyatakan bahwa perilaku kewargaan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Robbins & Coulter (2016) adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Aktivitas dilaksanakan dengan bekerja seefisien dan seefektif mungkin sehingga menghasilkan kinerja dari aktivitas tersebut. Pengertian lain kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya (Pristiwati & Sunuharyo, 2018).

Kinerja adalah motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dalam sebuah pekerjaan (Darmawan dkk., 2020). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas untuk tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Margareta dkk., 2019). Sedangkan menurut Dharma (2018) kinerja karyawan adalah pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Efikasi Diri

Teori perspektif menurut Bandura (1997) efikasi diri (*self efficacy*) apa yang dirasakan mengacu pada suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu. Suatu keyakinan individu bahwa dia mampu untuk melaksanakan tugas (Robbins & Judge, 2014). Menurut Hartline & Ferrell (1996) *self efficacy* adalah penilaian diri mengenai kemampuan dalam mengerjakan sesuatu. Sedangkan menurut Bandura (1995) menyatakan bahwa efikasi diri (*self efficacy*) adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mengelola situasi prospektif.

Menurut Bandura (1997), terdapat beberapa dimensi efikasi diri (*self efficacy*), antara lain:

1. Level (Tingkat)

Dimensi ini terkait dengan tingkat kesulitan tugas. Pada tugas yang mudah dan sederhana, *self efficacy* seseorang akan tinggi, sedangkan pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi, *self efficacy* akan rendah. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas

yang tingkat kesulitannya sesuai dengan kemampuannya.

2. *Generality* (Umum)

Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan seseorang terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Seseorang bisa menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas atau terbatas pada aktivitas tertentu saja. Seseorang dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan tugas, sedangkan seseorang dengan *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas.

3. *Strength* (Kekuatan)

Dimensi ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan seseorang terhadap keyakinan. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan akan memberikan hasil sesuai dengan yang diharapkan seseorang. Orang yang memiliki keyakinan yang kuat pada kemampuan mereka akan bertahan dalam upaya mereka meskipun kesulitan dan rintangan yang tak terhitung banyaknya. Mereka tidak mudah kewalahan oleh kesulitan.

Karakteristik Pekerjaan

Dalam teori *Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory* (Motivasi Melalui Desain Kerja: Uji Teori) menurut Hackman & Oldham (1976) model karakteristik pekerjaan (*the job characteristic model*- JCM) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut *five "core" job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis.

Sedangkan menurut Hackman & Oldham (1975) instrument *Job Diagnostic Survey* (JDS) didasarkan pada teori spesifik tentang bagaimana desain pekerjaan memengaruhi motivasi kerja dan memberikan ukuran dimensi pekerjaan yang obyektif, keadaan psikologis individu

yang dihasilkan dari dimensi ini, reaksi afektif karyawan terhadap pekerjaan dan pengaturan pekerjaan serta pertumbuhan individu membutuhkan kekuatan (diartikan sebagai kesiapan individu untuk menanggapi pekerjaan yang "diperkaya").

Dimensi-dimensi karakteristik pekerjaan menurut Hackman & Oldham (1976) Model Karakteristik Pekerjaan (*Job Characteristic Model* [JCM]) didasarkan pada 5 (lima) dimensi pekerjaan inti, yaitu:

1. Variasi keterampilan (*Skill variety*)

Sejauh mana suatu pekerjaan membutuhkan berbagai aktivitas berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, yang melibatkan penggunaan sejumlah keterampilan dan bakat yang berbeda dari orang tersebut.

2. Identitas Tugas (*Task Identity*)

Sejauh mana pekerjaan tersebut membutuhkan penyelesaian dari sebuah pekerjaan yang "utuh" dan dapat diidentifikasi, artinya melakukan pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang terlihat.

3. Signifikansi Tugas (*Task Significance*)

Sejauh mana pekerjaan memiliki dampak substansial pada kehidupan atau pekerjaan orang lain, baik di organisasi langsung atau di lingkungan eksternal.

4. Otonomi (*Autonomy*)

Sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian, dan kebijaksanaan kepada individu dalam menjadwalkan pekerjaan dan dalam menentukan prosedur yang akan digunakan dalam melaksanakannya.

5. Umpan Balik (*Feedback*)

Sejauh mana melaksanakan aktivitas kerja yang dibutuhkan oleh hasil pekerjaan pada individu memperoleh informasi langsung dan jelas tentang efektivitas kinerjanya.

Perilaku Kewargaan Organisasi

Berdasarkan teori *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time* (Organ, 1997) menjelaskan bahwa perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai kontribusi yang mungkin atau tidak mungkin mendapatkan imbalan di masa depan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dibagi menjadi 2 kategori, yaitu OCB-O dan OCB-I (Williams & Anderson, 1991). Menurut Robbins & Coulter (2016) perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) merupakan tindakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang karyawan tetapi hal ini mendorong efektivitas dalam fungsi organisasi.

Dimensi-dimensi perilaku kewargaan organisasi menurut Gibson, et al (2011) dalam (Suzana, 2017) bahwa perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) terdapat 5 (lima) dimensi, yakni:

1. *Altruism*, Perilaku membantu orang tertentu, diantaranya menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya overload.
2. Perilaku yang melebihi syarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya.
3. *Sportsmanship*, Kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh dan dan tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya.
4. Civic Virtue adalah keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi. Sebagai contoh memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi dan memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting,
5. *Courtesy* yaitu menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi dan membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi.

Hipotesis

Hipotesis (H) untuk penelitian ini, antara lain:

- H1 : Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3 : Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H4 : Efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Suliyanto (2018) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang didasarkan pada data kuantitatif, dimana data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau bilangan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebar kuesioner yang menggunakan skala likert. Kuesioner disebarkan secara langsung kepada karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto. Semua data yang telah diperoleh diolah menggunakan SPSS 25.

Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang berjumlah 126 orang. Metode yang digunakan *sampling* jenuh, menurut Sugiyono (2016) *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi penelitian ini berjumlah 126 orang sehingga peneliti menggunakan sampel jenuh dan sebanyak 126 responden yang berasal dari seluruh karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto yang cukup mewakili untuk diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan terhadap data yang tersaji dalam kuesioner maka berikut adalah hasil yang diperoleh:

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas, bahwa setiap item pernyataan pada setiap variabel memperoleh memperoleh nilai r hitung $> r$ tabel pada taraf signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) yaitu 0,147. Dengan demikian keseluruhan hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa keseluruhan item pada instrumen penelitian setiap variabel dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Analisis keandalan butir bertujuan untuk menguji konsistensi butir-butir pertanyaan dalam mengungkapkan indikator. Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai Cronbach Alpha yaitu sebesar Cronbach's Alpha > 0.70 (Ghozali, 2016). Maka diperoleh hasil bahwa nilai Cronbach Alpha setiap variabel lebih besar dari 0.70, dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini reliabel untuk digunakan.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan dengan uji *Kolmogorov Smirnov*, nilai Asymp. Signifikansi sebesar $0,082 > 0,05$. Hal ini berarti bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki Tolerance $> 0,10$. Pada variabel efikasi diri memiliki nilai Tolerance $0,437 > 0,10$, variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai Tolerance $0,423 > 0,10$ dan pada variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki nilai Tolerance $0,508 > 0,10$. Begitu juga dengan nilai VIF masing-masing variabel memiliki nilai < 10 . Pada variabel efikasi

diri memiliki nilai VIF $2,290 < 10$, variabel karakteristik pekerjaan memiliki nilai VIF $2,365 < 10$ dan variabel perilaku kewargaan organisasi memiliki nilai VIF $1,969 < 10$. Dari data tersebut maka data penelitian ini dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan menunjukkan bahwa bahwa nilai signifikan dari variabel efikasi diri $0,659 > 0,05$, variabel karakteristik pekerjaan $0,402 > 0,05$ dan variabel perilaku kewargaan organisasi $0,438 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	.133	.197
Efikasi Diri	.458	.068
Karakteristik Pekerjaan	.383	.060
Perilaku Kewargaan Organisasi	.141	.061

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan model regresi linier berganda seperti berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

$$Y = 0,133 + 0,458X_1 + 0,383X_2 + 0,141X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

α = Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 0,133 menyatakan bahwa apabila efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi tidak ada perubahan maka kinerja karyawan sebesar 0,133 satuan.

β_1 = Nilai koefisien regresi variabel efikasi diri menunjukkan nilai positif sebesar 0,458 menyatakan bahwa setiap peningkatan efikasi diri sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,458 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan/tetap.

β_2 = Nilai koefisien regresi variabel karakteristik pekerjaan menunjukkan nilai positif sebesar 0,383 menyatakan bahwa setiap peningkatan karakteristik pekerjaan sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,383 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan/tetap.

β_3 = Nilai koefisien regresi variabel perilaku kewargaan organisasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,141 menyatakan bahwa setiap peningkatan perilaku kewargaan organisasi sebesar 1 satuan maka menyebabkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,141 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan/tetap.

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil menunjukkan nilai *adjusted* R^2 model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,776 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi dalam menjelaskan variabel dependen kinerja karyawan adalah sebesar 77,6% dan sisanya 22,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji F atau uji simultan menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 145,100 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan F tabel pada tingkat kepercayaan 0,05 adalah sebesar 3,07, dengan demikian F hitung $>$ F tabel (145,100 $>$ 3,07). Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Standardized Coefficients		
Beta	t	Sig.
	.676	.501
.431	6.730	.000
.413	6.341	.000
.138	2.316	.022

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel analisis regresi linier berganda, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 6,730 dan diperoleh t tabel dengan signifikan 0,05 ($df = n-k-1 = 122$) maka t tabel sebesar 1,657 dengan sig 0,000 $<$ 0,05 dengan demikian t hitung $>$ t tabel (6,730 $>$ 1,657) dan sig 0,000 $<$ 0,05 artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara variabel efikasi diri terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima dan H_0 ditolak.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 6,341 dan diperoleh t tabel dengan signifikan 0,05 ($df = n-k-1 = 122$) maka t tabel sebesar 1,657 dengan sig 0,000 $<$ 0,05 dengan demikian t hitung $>$ t tabel (6,341 $>$ 1,657) dan sig 0,000 $<$ 0,05 artinya secara parsial berpengaruh positif dan

signifikan antara variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima dan H_0 ditolak.

3. Hasil uji t menunjukkan bahwa diperoleh t hitung sebesar 2,316 dan diperoleh t tabel dengan signifikan 0,05 ($df = n-k-1 = 122$) maka t tabel sebesar 1,657 dengan $sig\ 0,022 < 0,05$ dengan demikian t hitung $> t$ tabel ($2,316 > 1,657$) dan $sig\ 0,022 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh positif dan signifikan antara variabel perilaku kewargaan organisasi terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima dan H_0 ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel efikasi diri terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri untuk bisa melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan maksimal. Karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto juga merasa bahwa dapat bekerja lebih baik dengan pengalaman sebelumnya yang membantu dalam memperoleh atau meningkatkan rasa percaya diri untuk mengerjakan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Maharani & Widiartanto, 2017); (Ardanti & Rahardja, 2017); (Astutik & Surjanti, 2018); (Kartika dkk., 2018); (Lestari, 2019) yang menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori perspektif Bandura (1997) efikasi diri (*self efficacy*) apa yang dirasakan mengacu pada suatu keyakinan pada kemampuan seseorang untuk mengatur dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk menghasilkan pencapaian tertentu.

Pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel karakteristik pekerjaan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto diberikan kesempatan dalam hal menunjukkan keterampilan yang dimiliki untuk melakukan berbagai pekerjaan yang ada dan karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto diberi juga keleluasaan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Pamungkas, 2016); (Meysi dkk., 2017); (Sari, 2017); (Sihombing dkk., 2018); (Rambe, 2018); (Margareta dkk., 2019) yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hackman & Oldham (1976) model karakteristik pekerjaan (*the job characteristic model*- JCM) pada tingkat paling umum didasarkan pada lima dimensi pekerjaan inti atau disebut *five "core" job dimensions* sebagai pemicu tiga keadaan psikologis. Lima dimensi pekerjaan inti antara lain variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik.

Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian variabel perilaku kewargaan organisasi terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa para karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis. Para karyawan Java Heritage Hotel Purwokerto juga mampu menunjukkan sikap saling membantu sesama rekan kerja atau karyawan lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan

kontribusi yang baik untuk perusahaannya dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Suzana, 2017); (Pristiwati & Sunuharyo, 2018); (Hikmah & Susanta, 2018); (Isnani & Widiartanto, 2018); (Merentek dkk., 2018) yang menyatakan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan teori *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time* (Organ, 1997) perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) sebagai kontribusi yang mungkin atau tidak mungkin mendapatkan imbalan di masa depan. Intinya adalah penghargaan yang diterima kepada perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) merupakan tidak langsung dan tidak pasti, dibanding dengan kontribusi formal seperti produktivitas tinggi atau keunggulan teknis atau solusi inovatif.

Pengaruh Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian secara bersama-sama atau simultan menunjukkan adanya kecocokan data dengan model penelitian. Artinya bahwa secara simultan efikasi diri, karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Java Heritage Hotel Purwokerto. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hikmah & Susanta, 2018), (Sihombing dkk., 2018). Menurut Robbins & Coulter (2016) kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktivitas. Aktivitas dilaksanakan dengan bekerja seefisien dan seefektif mungkin sehingga menghasilkan kinerja dari aktivitas tersebut.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi atau keyakinan pada kemampuan sendiri untuk menyelesaikan pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki efikasi diri yang tinggi dapat membuat karyawan

tersebut mampu menjalankan berbagai karakteristik pekerjaan yang ada dan adanya karakteristik pekerjaan dapat menyesuaikan dengan keahlian dari setiap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan juga harus memiliki perilaku kewargaan organisasi agar dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan harmonis dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian jika variabel ini dihubungkan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan maka akan diperoleh dampak yang lebih tinggi.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian sebanyak 126 responden dapat diambil kesimpulan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perilaku Kewargaan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Efikasi Diri, Karakteristik Pekerjaan dan Perilaku Kewargaan Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

Bagi Perusahaan

1. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan pembinaan, pengembangan dan rasa kepercayaan diri dalam diri karyawan agar karyawan dapat lebih bisa beradaptasi atau mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya dengan baik.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan sistem pemahaman kepada karyawan tentang setiap tugas-tugas dari pekerjaan yang dilakukan dengan memberikan buku panduan dalam bekerja yang berisi

job description dengan kalimat yang mudah dipahami dan jelas untuk diberikan kepada setiap karyawan atau setiap divisi.

3. Perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kegiatan-kegiatan yang diadakan di perusahaan secara rutin dengan tujuan sebagai kontribusi untuk memajukan perusahaan lebih baik kepada karyawan agar karyawan lebih aktif dalam ikut serta kegiatan tersebut dan untuk membangun rasa kepedulian tinggi yang ditunjukkan karyawan didalam perusahaan.
4. Perusahaan diharapkan dapat mampu meningkatkan sistem pengawasan terhadap karyawan agar para karyawan dapat bertindak dengan tepat dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Bagi Peneliti

Peneliti selanjutnya yaitu dengan menambah variabel-variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Patra Semarang Hotel & Convention) This study aims to investigate the effect of training , self-efficacy , and employee engagement on employee performance a.* Journal of Management, 6(3), 1–11.
- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). *Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk.* Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 6(3), 306–313.
- Bandura, A. (1994). *Self-Efficacy.* *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition*, 4, 504–508. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.25033-2>
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy: In Changing Societies.* Cambridge University Press, New York.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control.* W. H. Freeman.
- Dharma, R. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bank Mega Syariah Cabang Padang.* Majalah Ilmiah, 25(1), 9–17.
- Ghozali, H. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.).* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). *Development of the Job Diagnostic Survey.* Journal of Applied Psychology, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). *Motivation through the design of work: test of a theory.* Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250–279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hans, S., & Gupta, R. (2018). *Job characteristics affect shared leadership: The moderating effect of psychological safety and perceived self-efficacy.* Leadership and Organization Development Journal, 39(6), 730–744. <https://doi.org/10.1108/LODJ-03-2018-0101>
- Hartline, M. D., & Ferrell, O. C. (1996). *The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation.* Journal of Marketing, 60(October). <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-3594-3.50011-6>
- Hendrawan, A., Suchahyawati, H., & Indriyani. (2017). *Organizational*

- Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara*. Prosiding Seminar Nasional & Internasional, 1(1), 39–48.
- Isnani, I. K., & Widiartanto. (2018). *Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Produksi CV Tirta Makmur Ungaran*. 1–10.
- Java Heritage Hotel. *Java heritage Hotel Purwokerto*. Tersedia dalam: <https://javaheritagehotel.com>
- Kartika, J. A., T.K, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Hotel Maxone Dharmahusada Surabaya*. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 16.
- Lestari, N. W. E. (2019). *Peningkatan Employee Training dan Self-Efficacy Terhadap Employee Performance PT. Cipta Nirmala Gresik*. Jurnal Ilmu Manajemen, 7, 562–572.
- Maharani, S., & Widiartanto, W. (2017). *Pengaruh Self-Efficacy, Coaching Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Laxita Paramitha Semarang (Studi Pada Mahasiswa S1 Universitas Diponegoro)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, 6(3), 534–543.
- Margareta, N., Sunaryo, H., & Priyono, A. (2019). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 287. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Merentek, G. C., Adolfina., & Trang, I. (2018). *Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado*. Jurnal EMBA, 6(4), 2648–2657.
- Meysi., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2017). *Pengalaman Kerja, Pendidikan, Karakteristik Pekerjaan, Kompetensi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado*. Jurnal EMBA, 5(2), 2089–2098.
- Organ, D. W. (1997). *Organizational Citizenship Behavior: It ' s Construct Clean-Up Time*. Human Performance, 37–41. <https://doi.org/10.1207/s15327043hup100>
- Pamungkas, D. G. (2016). *Budaya Organisasi, karakteristik kerja, dan stres kerja, serta dampaknya pada kinerja pegawai*. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen, 369–380.
- Pristiwati, M., & Sunuharyo, B. S. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 61(4), 159–168.
- Rambe, P. A. (2018). *Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Dimensi, 7(2), 368–392. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1700>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Manajemen* (A. Maulana (Ed.); 13th ed.). Penerbit Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Salemba Empat.
- Sari, P. E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Surya Sembada Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 5(1), 1–8.
- Setyabudi, M. A., Musadieg, M. Al, &

- Aziz, A. L. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Dr. Mohamad Saleh Probolinggo)*. 63(1), 100–106.
- Sihombing, E. P., Sendow, G. M., Uhing, Y., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu Karakteristik Pekerjaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Manado Selatan*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4), 2858–2867. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.21168>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Sugiyono (Ed.); 23rd ed.). Alfabeta.
- Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi* (A. Kristian (Ed.); 1st ed.). Andi Offset.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* (P. Basuki (Ed.); 1st ed.). CV. ANDI OFFSET.
- Suzana, A. (2017). *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di : PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Cirebon)*. Jurnal Logika, 19(1), 42–50.
- Tian, G., Wang, J., Zhang, Z., & Wen, Y. (2019). *Self-efficacy and work performance: The role of work engagement*. Social Behavior and Personality, 47(12), 1–7. <https://doi.org/10.2224/SBP.8528>
- Wati, D. M., & Surjanti, J. (2018). *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bojonegoro*. Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 6(4).
- Widyawati, S. R., Sujana, I. W., & Sukadana, I. W. (2018). *The Role of Work Motivation in Mediating the Effect Self Esteem and Self Efficacy on Employee Performance at CV. Alam Tanpaka, Denpasar Bali*. International Journal of Contemporary Research and Review, 9(11), 21138–21147. <https://doi.org/10.15520/ijcrr.v9i11.624>
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). *Job Satisfaction*. In Journal of Management (Vol. 17, Issue 3, pp. 601–617).