

## PENGARUH KEPRIBADIAN TERHADAP KINERJA YANG DIMODERASI BUDAYA ORGANISASIONAL

Rubiatul Adawiyah<sup>1</sup>, Rahayu Puji Suci<sup>2</sup>, Zulkifli<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang,  
Email: [rubir2088@gmail.com](mailto:rubir2088@gmail.com)

<sup>2</sup>Program Pasca Sarjana, Magister Manajemen, Universitas Widyagama Malang  
Email: [rahayu@widayagama.ac.id](mailto:rahayu@widayagama.ac.id)

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang  
Email: [zulkifli.uwg@gmail.com](mailto:zulkifli.uwg@gmail.com)

Presenting Author: [rubir2088@gmail.com](mailto:rubir2088@gmail.com);

\*Corresponding Author: [rubir2088@gmail.com](mailto:rubir2088@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui peran budaya organisasional dalam memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja pada karyawan Pesenkopi.id di Kota Malang. Subjek penelitian ini ialah karyawan Pesenkopi.id di Kota Malang. Objek penelitian ini ialah kepribadian (X), budaya organisasional (Z), dan kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis eksplanatory research. Analisis data dalam rangka menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan model multivariat Structural Equation Models (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel dari ini secara menyeluruh adalah karyawan pesenkopi.id yang berjumlah 55 responden. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Hasil yang didapatkan dalam penelitian ini ialah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasional mampu memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja karyawan Pesenkopi.id di Kota Malang. Implikasi dalam penelitian ini ialah menciptakan karakteristik kepribadian yang lebih berperan optimal, dan meningkatnya budaya organisasi yang semakin kuat guna untuk meningkatkan performa atau kinerja pada Pesenkopi.id Kota Malang, serta keterbatasan penelitian ini adalah faktor kejujuran responden dalam mengisi kuesioner penelitian tidak menunjukkan hasil yang sebenarnya.

**Kata Kunci:** *Kepribadian, Budaya Organisasional, Kinerja Karyawan*

### Abstract

*The purpose of this study is to determine the role of organizational culture in moderating the relationship of personality to performance in employees Pesenkopi.id in Malang City. The subjects of this study were Pesenkopi.id employees in Malang City. The objects of this study are personality (X), organizational culture (Z), and performance (Y). This study used quantitative research with an explanatory research type. Data analysis in order to test hypotheses in this study using a multivariate Structural Equation Models (SEM) model with a Partial Least Square (PLS) approach. The sample of this as a whole was pesenkopi.id employees totaling 55 respondents. The types of data used are primary data and secondary data. Data collection techniques using questionnaires and documentation. The results obtained in this study are that personality has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture is able to moderate the relationship of personality to employee performance Pesenkopi.id in Malang City. The implication in this study is to create personality characteristics that play a more optimal role, and the increase in organizational culture that is getting stronger in order to improve performance or performance in Pesenkopi.id Malang City, as long as the limitations of this study are that the respondents' honesty factor in filling out the research questionnaire did not show actual results.*

**Keywords:** *Personality, Organizational Culture, Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia bisnis *coffee shop* yang semakin pesat di Kota Malang, satu yang menjadi prioritas yaitu sumber daya pada manusianya. Sebuah bisnis dikatakan berhasil sampai tujuannya jika bisnis itu mampu mengelola sumber daya pada manusia sebaik mungkin, sehingga mampu menumbuhkan kinerja karyawan yang lebih baik. Faktor pengelolaan sumber daya manusia beserta perilaku atau kepribadian individu yang menjalankan tugas untuk menyelesaikan berbagai jenis aspek manajemen yang muncul dalam bisnis. Aspek manajemen inilah meliputi adanya kepribadian, budaya organisasional, dan kinerja karyawannya. Penambahan kinerja karyawan memerlukan banyak aspek seperti budaya organisasi yang kuat, dan juga kepribadian karyawan yang baik. Sukses atau tidak suksesnya seorang pegawai/karyawan saat bekerja bisa dapat diketahui jika organisasi yang bersangkutan menerapkan cara penilaian kinerja. Jadi kinerja ialah sesuatu hal penting bagi organisasi maupun organisasi dari pihak karyawan/pegawai sendiri.

Kinerja karyawan bisa dipengaruhi dengan berbagai factor, baik berhubungan dengan tenaga kerja maupun berhubungan sama lingkungan organisasi. Bachtiar (2012), menyatakan agar terciptanya kinerja karyawan/pegawai yang sangat efektif dan efisien demi perkembangan organisasi, maka perlu ada budaya dalam organisasi untuk pedoman kerja yang dapat menjadi pedoman karyawan dalam melakukan aktivitas organisasi. Budaya organisasi juga berpengaruh terhadap sifat karyawan, karena cara nilai pada budaya organisasi bisa dijadikan pedoman perilaku manusia pada organisasi yang berorientasi dalam pencapaian hasil maupun tujuan kinerja yang telah ditetapkan, jika budaya organisasi ini baik bisa anggota organisasi adalah orang-orang baik serta berkualitas (Imron, 2019). Dengan begitu budaya pada organisasi, baik secara langsung ataupun secara tidak langsung dapat berdampak pada kinerja individu karyawan.

Tujuan diterapkannya budaya pada organisasi adalah supaya semua individu pada organisasi ataupun organisasi mentaati serta beracuan dengan cara nilai keyakinan serta norma-norma yang diakui pada organisasi (Purnaya, 2016). Budaya pada organisasi memiliki kekuatan guna dapat menggiring anggota untuk pencapaian tujuan dalam organisasi serta berpengaruh pada individu maupun kinerjanya, bahkan kepada lingkungan kerja (Larasati, 2018). Dalam budaya organisasi yang cukup kuat supaya maknanya bisa dipahami dan dilakukan, dianut dan diperjuangkan oleh karyawan supaya tercapai kinerja yang baik serta optimal. Organisasi memiliki budaya kuat akan dapat menaikkan kinerja karyawan/pegawai, meningkatkan kebersamaan dilingkungan para pengurusnya, menambah kenyamanan dan loyalitas kepada organisasi dan dapat memperluas keuntungan pada organisasi. Pernyataan Robbins (2010), hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh kepada sikap karyawan. Dan untuk sampai profesional dalam kerja, manajemen puncak maupun divisi sumber daya pada manusia dapat membuat budaya kerja pada organisasi dengan berkualitas. Karyawan yang sudah paham nilai pada suatu organisasi dapat membuat nilai itu sebagai suatu kepribadian organisasi. Nilai serta keyakinan itu dapat diciptakan menjadi perilaku keseharian saat bekerja, dan akan jadi kinerja pada individual (Judge & Robbins, 2017).

Diantara peneliti yang telah menemukan bukti empiris hubungan kepribadian dengan dimoderasi budaya organisasi terhadap kinerja, yakni Yusuf (2021), yang menunjukkan bahwa budaya organisasional mampu memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja. Dan hasil peneliti lain diantaranya Putranti & Liana (2018) menunjukkan bahwa budaya pada organisasi tidak akan mampu mengubah hubungan kepribadian kepada kinerja. Kepribadian pegawai/karyawan memegang peranan sangat amat penting dalam menjalankan bisnis disetiap outletnya, hal ini karena karyawan pesenkopi.id sebagai pelayan setiap terjadinya transaksi pembelian di pesenkopi.id.

Setiap karyawan pesenkopi.id harus memiliki kepribadian yang menarik serta baik agar bisa memberikan pelayanan yang memuaskan kepada konsumen pesenkopi.id. Sebuah contoh ketidaklayakannya penempatan karyawan/pegawai dalam pekerjaannya yaitu seseorang yang kepribadiannya seorang pemalu, dalam hal ini Pesenkopi.id menempatkannya para karyawan barunya ditempat kasir, pemasaran (*marketing*) atau layanan pelanggan (*customer service*) yang diminta selalu menjumpai konsumen dengan tatap muka atau dengan bertelepon, sehingga karyawan yang memiliki sifat tersebut secara tidak langsung akan merubah sifat tersebut. Akan dasarnya, kepribadian maupun personality bisa didefinisikan dengan seluruhan cara dimana individu bereaksi serta berinteraksi baik pada lingkungan atau bisa pada individu lainnya.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Kepribadian**

Sebuah organisasi saat mempertahankan serta mengembangkan organisasinya, pasti mengalami naik turun sebagai bagian menuju proses kematangannya. Pada proses ini anggota organisasi yaitu orang-orang dalam organisasi tersebut pasti ikut aktif didalamnya. Sikap seorang individu ini yang akan berpengaruh penting pada hidup organisasi. Perilaku individu pada organisasi pasti akan berdampak pada perilaku organisasi (M. S. P. Hasibuan, 2019). Sikap individu pekerja tidak bisa diketahui jika tidak memperhatikan kepribadiannya. Kepribadian pasti berkaitan sama persepsi, sikap, belajar serta motivasi tiap usaha (Robbins et al., 2018). Kepribadian ini bisa dikembangkan pada seorang jauh sebelum orang itu menjadi anggota suatu organisasi dipengaruhi oleh sifat keturunan, determinan budaya serta sosial. Sikap individu maupun dengan kelompok diarea kerja ini yang menjadi bahasan pada studi perilaku organisasi. Setiap pendekatan berupaya supaya menjelaskan sifat beda atau khas dari setiap individu yang berdampak pada sifat perilakunya (Mangkunegara & Waris, 2015). Dalam penelitian indikator yang digunakan menggunakan *big five personality traits model*, sebagai berikut: 1) *openness to experience*; 2) *conscientiousness*; 3) *extraversion*; 4) *agreeableness*; dan 5) *neuroticism*.

### **Budaya Organisasional**

Menurut M. S. P. Hasibuan (2019), mengatakan budaya organisasi ialah suatu norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dengan diluaskan ilmunya dalam waktu lama karna pendiri, pemimpin, serta angota yang diajarkan kepada anggota baru serta dilakukan pada aktivitas organisasi sehingga dapat mempengaruhi pola pikir, sikap, serta perilaku anggota organisasi pada memproduksi produk, melayani konsumen, maupun mencapai tujuan organisasi. Kemudian S. P. Robbins serta Judge (2017), mendefinisikan budaya suatu organisasi dibentuk serta dipertahankan. Budaya asli merupakan filsafat penciptanya. Lalu budaya tersebut bisa sangat mempengaruhi ciri yang dipakai saat mempekerjakan karyawannya. Sikap manajemen puncak untuk menemukan iklim umum dari perilaku baik yang bisa diterima ataupun tidak bisa diterima. Dengan gimanaapun karyawan disosialisasikan, pencapaian sukses bisa dituju tergantung dengan kecocokan nilai yang dipercaya sama karyawan baru melalui nilai organisasi pada proses penyisihan atau saat preferensi. Indikator budaya organisasional menurut S. Robbins et al., (2013), ialah:

1) *innovation and risk taking*; 2) *attention to detail*; 3) *outcome orientation*; 4) *people orientation*; 5) *team orientation*; 6) *aggressiveness*; dan 7) *stability*.

## **Kinerja**

Kinerja ialah hasil kerja yang bisa dicapai oleh seorang ataupun sekelompok orang didalam organisasi, sesuai wewenang serta tanggung jawab masing-masing pada upaya sampai tujuan organisasi dengan cara legal, tidak melanggar aturan hukum serta sesuai dengan moral dan etika (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019). Kemudian menurut Osman-Gani et al., (2013), “*performance is behavior that has been evaluated in term of its contribution to the goals of the organization*”. Kinerja merupakan perilaku/sikap yang sudah dievaluasi perannya guna mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kinerja bisa dipakai guna menilai pencapaian tujuan serta sasaran. Alat ukur kinerja biasanya terdiri dari metode sistematis saat menentukan sasaran serta tujuan serta pelaporan periodik diperkirakan bisa direalisasi karna pencapaian sasaran tujuan. Begitu juga dengan pengukuran kinerja dipakai guna penilaian karna keberhasilan ataupun kegagalan saat pelaksanaan kegiatan ataupun program ataupun kebijakan sesuai sasaran serta tujuan yang ditetapkan pada saat mewujudkan misi dan visi organisasi (Abdillah et al., 2016). Pengukuran kinerja karyawan dengan Robbins (2010), memperhatikan hal-hal sebagai berikut: 1) kuantitas; 2) kualitas 3) ketepatan waktu.

## **Penelitian Terdahulu**

Merujuk pada penelitian terdahulu dalam penelitian ini untuk mengkaji keterkaitan antara kepribadian dengan dimoderasi budaya organisasional terhadap kinerja meliputi penelitian dari Sintyasari et al., (2021) dengan judul penelitian “Optimalisasi Budaya Organisasi dalam Upaya Meningkatkan Kinerja”, hasil yang didapatkan ialah kepribadian yang semakin kuat mampu mendorong peningkatan budaya organisasi, namun budaya organisasi tidak mampu memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja. Kemudian penelitian dari Yusuf, (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh *Big Five Personality* terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi Budaya Organisasional”, hasil yang didapatkan ialah big five personality mempunyai jalinan positif serta signifikan kepada kinerja, dan budaya pada organisasi bisa menguatkan hubungan *big five personality* kepada kinerja.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini ialah penelitian kuantitatif, karna metode penelitian berikut ini berguna meneliti sesuatu populasi dan sesuatu sampel tertentu dimana data dikumpulkan memakai instrumen riset yang dibuat secara sistematis serta terstruktur yang berguna untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Cooper et al., 2006). Berdasarkan rumusan permasalahan serta tujuan riset maka bentuk jenis penelitian disini adalah explanatory research. Bagi Tarsito (2014) penelitian eksplanatori ialah penelitian guna menjabarkan posisi variabel yang diamati dan hubungan antara 1 variabel beserta dengan variabel lainnya. Analisis data pada rangka menguji hipotesis pada riset ini memakai model multivariat *Structural Equation Models* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Adapun aplikasi yang dipakai guna mengolah data ini yaitu SmartPLS versi 3. Subjek penelitian ini ialah Pesenkopi.id di Kota Malang. Sedangkan objek penelitian ini ialah kepribadian (X), budaya organisasional (Z), dan kinerja (Y). Sampel dari ini secara menyeluruh adalah semua karyawan Pesenkopi.id di Kota Malang yang berjumlah 55 orang. Teknik pengukuran variabel menggunakan skala likert. Data yang dipakai ialah data primer serta data sekunder. Teknik pengumpulan data memakai kuesioner dan dokumentasi. Cara analisis data yang dipakai ialah statistik deskriptif serta analisis statistik inferensial.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Data karakteristik responden pada riset ini meliputi: 1) berdasarkan jenis kelamin; 2) berdasarkan usia; 3) tingkat pendidikan; dan 4) berdasarkan masa kerja. Ke-empat karakteristik responden tersebut secara berurutan ditampilkan pada tabel 1, sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Penelitian

<u>Uraian</u>	<u>Jumlah</u>	<u>Persentase</u>
Jenis Kelamin		
Laki-laki	33 orang	60,00%
Perempuan	22 orang	40,00%
Usia		
18-25 tahun	46 orang	83,63%
> 25 tahun	9 orang	16,37%
Tingkat Pendidikan		
SMA/SMK	12 orang	21,81%
Sedang kuliah S1	33 orang	60,00%
Strata-1 (S1)	10 orang	18,19%
Masa Kerja		
0-2 tahun	39 orang	70,91%
2,4 tahun	16 orang	29,09%

**Sumber:** Data primer diolah, 2022

Berpedoman pada tabel 1, karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa laki-laki menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 60,00%. Karakteristik responden penelitian berdasarkan usia menunjukkan bahwa usia 18-25 tahun menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 83,63%. Karakteristik responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa karyawan yang sedang menjalani kuliah S1 menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 60,00%. Dan, karakteristik responden menurut masa kerja menampilkan bahwa masa kerja 0-2 tahun menjadi yang terbanyak dengan persentase sebesar 70,91%.

### Outer Model

Outer model yang baik diistilahkan telah memenuhi *Goodness of Fit*, yakni reliabilitas dan validitas. Model pengukuran yang disebut meliputi: 1) *Cronbach's Alpha*; 2) *Composite Reliability*; dan 3) *AVE (Average Variance Extracted)*. Dapat dilihat pada tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Nilai *Cronbach's Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE*

<u>Variabel</u>	<u>Cronbach's Alpha</u>	<u>Composite Reliability</u>	<u>AVE</u>
Kepribadian (X)	0,773	0,833	0,862
Budaya Organisasional (Z)	0,804	0,853	0,798
Kinerja (Y)	0,722	0,799	0,692
X*Z	0,965	0,966	0,768

**Sumber:** Data Kuesioner Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3, nilai *cronbach's alpha* yang disyaratkan sebesar paling sedikit 0,7 sedangkan nilai idealnya 0,8 atau 0,9. Keempat variabel tersebut memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,7 dengan kata lain disebutkan bahwa instrumen penelitian adalah reliabel. Kemudian, nilai *composite reliability* yang disyaratkan minimal 0,7. Keempat variabel menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 namun dengan demikian instrumen

penelitian adalah reliabel. Selanjutnya, nilai AVE yang diharapkan lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, keempat variabel menunjukkan nilai AVE lebih besar dari 0,5 atau dapat dikatakan instrumen penelitian adalah valid (validitas konvergen).

### Inner Model

Inner model ialah hubungan variabel laten bersama variabel laten lainnya. Adapun beberapa ukuran dalam inner model, antara lain R-Square. Pemakai R-Square (R<sup>2</sup>) untuk menyebutkan pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen apakah memiliki dampak yang tertentu. Nilai R-Square bisa dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3.** Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja (Y)	0,679

Sumber: Data Kuesioner Diolah, 2022

Untuk variabel Kinerja (Y), dari hasil analisis R-Square menunjukkan bahwa nilai yang didapat sebesar 0.679 atau sebesar 67,9%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 67,9% variabel kepribadian dan budaya organisasional berpengaruh terhadap variabel kinerja dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel pada penelitian ini.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah cara pengambilan keputusan yang didasarkan menurut analisis data, baik menurut percobaan yang terkontrol, maupun bersumber observasi. Uji hipotesis pada riset ini, sebagai berikut:

**Tabel 4.** Path Coefficient

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Kepribadian terhadap Kinerja	0,403	4,019	0,000	Signifikan
Kepribadian dimoderasi Budaya Organisasional terhadap Kinerja	0,182	2,652	0,008	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari tabel 4, menunjukkan jika kepribadian berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja dengan nilai original sampel sebesar 0,403, t-statistics sebesar 4,019, dan p- value kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dari itu hipotesis pertama dinyatakan diterima. Kemudian, budaya organisasional mampu memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja dengan nilai original sampel sebesar 0,182, t-statistics sebesar 2,652, serta p-value kurang dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ), maka dari itu hipotesis kedua dinyatakan diterima.

### Hubungan Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja

Dengan keseluruhan nilai rata-rata skor guna variabel kepribadian ialah sebesar 3.71 masuk pada penilaian kategori cukup tinggi. Hasil tersebut besaran merupakan hasil antara indikator *openess to exprerience, conscientiouness, extraversion, agreeableness, dan neuroticism* bagi karyawan Pesenkopi.id sudah tergolong kedalam kategori cukup tinggi. Dan juga untuk nilai rata-rata skor variabel kinerja sebesar 3.75 akan masuk pada penilaian kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukkan efektif dan efisien, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, inisiatif dan penilaian kinerja bagi karyawan Pesenkopi.id sudah cukup tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan original sampel 0,403 pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Bisa disimpulkan jika kepribadian yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan Pesenkopi.id secara signifikan. Hasil didapat pada riset ini sejalan bersama penelitian dari (Nanda et al., 2020; Putranti & Liana, 2018;

Sintyasari et al., 2021; Tekege et al., 2018; Yusuf, 2021) yang menunjukkan hasil bahwa kepribadian berpengaruh signifikan pada kinerja, hal ini dikarenakan kepribadian merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan individu untuk menunjukkan hasil atau performa yang baik terhadap pekerjaan. Sebagai sumber daya pada manusia, karyawan selalu mengasah tenaga yang optimal, bakat, kreativitas dan usaha agar kinerja yang diberikan selalu maksimal. Kepribadian yang baik dan stabil mampu mengangkat performa atau kinerja dalam bekerja.

Salah satu indikator kepribadian, yaitu *openess to exprerience* menunjukkan hasil rata-rata tertinggi dengan nilai 3.85, hal ini menunjukkan bahwa karyawan pesenkopi.id kota Malang cenderung lebih kreatif, imajinatif, dan mampu untuk membuka pikiran lebih luas serta memiliki kenyamanan terhadap suatu pekerjaan, namun secara teori, hal ini bisa menyebabkan kegelisahan bila diberikan pekerjaan baru. Kemudian variabel *agreeableness* memiliki nilai rata-rata paling kecil diantara indikator variabel kepribadian, menunjukkan bahwa indikator ini berdimensi cenderung lebih patuh dan hormat kepada rekan kerja dan ingin menghindari terjadinya konflik di tempat kerja, hal tersebut perlu ditingkatkan karena akan sangat membantu dalam hal meningkatkan kinerja masing-masing individu atau pegawai. Namun, hasil tersebut bertolak belakang pada riset dari (Putranti & Liana, 2018; Risky & ABS, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan pada kinerja.

### **Hubungan Kepribadian dengan dimoderasi Budaya Organisasional terhadap Kinerja**

Dengan semua nilai rata-rata skor guna variabel kepribadian ialah sebesar 3.71 masuk pada penilaian kategori cukup tinggi. Hasil tersebut besaran merupakan hasil antara indikator *openess to exprerience*, *conscientiouness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *neuroticism* bagi karyawan Pesenkopi.id sudah tergolong kedalam ketegori cukup tinggi. Sedangkan untuk nilai rata-rata skor untuk variabel budaya organisasional ialah sebesar 3.81 masuk dalam penilaian kategori cukup tinggi. Hasil tersebut besaran merupakan hasil antara indikator *innovating and risk taking*, *attention to detail*, *outcome orientation*, *aggressiveness*, dan *stability* bagi karyawan Pesenkopi.id sudah tergolong kedalam ketegori cukup tinggi. Dan juga untuk nilai rata-rata skor variabel kinerja sebesar 3.75 juga masuk dalam penilaian kategori cukup tinggi. Hasil tersebut menunjukan efektif dan efisien, otoritas dan tanggungjawab, disiplin, inisiatif dan penilaian kinerja bagi karyawan Pesenkopi.id sudah cukup tinggi.

Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan original sampel 0,108 pada level signifikansi  $0,008 < 0,05$ . Maka dari itu disimpulkan jika kepribadian yang tinggi dengan budaya organisasional yang tinggi pula akan meningkatkan kinerja karyawan Pesenkopi.id secara signifikan. Perihal ini cocok dengan penelitian Yusuf, (2021) yang mengarahkan bahwa budaya pada organisasi mampu memperkuat hubungan big five personality atau kepribadian kepada kinerja karyawan. Tapi terbalik dengan riset yang dibuat oleh Putranti & Liana (2018) menunjukkan jika budaya pada organisasional tidak bisa mampu memoderasi hubungan kepribadian terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Dari pendahuluan, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, analisis data, serta pembahasan telah dijelaskan, maka kesimpulan penelitiannya:

- a. Kepribadian berdampak positif serta signifikan pada kinerja karyawan yang berada di Pesenkopi.id di Kota Malang
- b. Budaya Organisasional mampu memoderasi hubungan kepribadian dengan kinerja karyawan yang berada di Pesenkopi.id di Kota Malang

## Saran

Pada penelitian ini, periset akan memberikan saran pada pihak-pihak yang berkepentingan dengan riset ini antara lain:

- a. Untuk situasi pandemi Covid-19 saat ini karyawan Pesenkopi.id juga harus mampu menjaga bahkan meningkatkan kepribadian melalui budaya organisasional yang diterapkan oleh Pesenkopi.id agar mampu menghasilkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh manajemen Pesenkopi.id di Kota Malang
- b. Untuk periset selanjutnya diharapkan supaya bisa terus mengembangkan penelitian ini. Pada penelitian ini periset hanya memakai tiga variabel yaitu kepribadian, budaya organisasional untuk mengukur kinerja, maka dari itu periset berikutnya supaya bisa menambah variabel bebasnya sehingga bisa mengukur kinerja secara lebih mendalam. Dilain hal peneliti lain bisa memakai cafe lainnya sebagai pembanding.

## REFERENSI

- Abdillah, M. R., Anita, R., & Anugerah, R. (2016). Dampak iklim organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 20(1), 121–141.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Management Analysis Journal*, 1(1).
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sun, J. (2006). *Business research methods* (Vol. 9). Mcgraw-hill New York.
- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Imron, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 64–83.
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us).
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 211, 1240–1251.
- Nanda, E. M., Dewinda, H. R., & Syahrina, I. A. (2020). Hubungan Antara Kepribadian Agreeableness Dengan Kinerja Karyawan Di Pt. Haleyora Power Singkarak Sumatera Barat. *Psyche 165 Journal*, 35–43.
- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance. *Employee Relations*.
- Purnaya, I. G. K., & SE, S. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Putranti, K. R., & Liana, L. (2018). *Pengaruh Kepribadian Dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Dosen Dimoderasi Budaya Organisasional*.
- Risky, T. S., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Tipe Kepribadian Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan Di Cafe Kopi Studio24 Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(03).
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, S. P. (2010). *Organizational behavior*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (Eighteenth)*. Pearson

Education Inc.

- Robbins, S. P., Judge, T. A., Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2018). *Human Resource Management & Organisational Behaviour 1: Compiled From: Organizational Behavior.- Global Edition*. Pearson.
- Sintyasari, O. D., Suci, R. P., & Hermawati, A. (2021). Optimalisasi Budaya Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 12(2), 1–14.
- Tarsito, S. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Tekege, O., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2018). Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Yusuf, S. D. A. (2021). *Pengaruh Big Five Personality Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi*.