

Pengaruh *Big Five Personality Traits* Dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* Pada Hotel Di Kota Batam

Yuddy Giovanna Priscilla

Universitas Internasional Batam

giovannapriscilla@ymail.com

Christie Febriyanti Salim

Universitas Internasional Batam

christiefbriyanti@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *big five personality traits* dan *work environment* terhadap *employee performance* dengan *employee engagement* sebagai mediasi. Penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan survei serta membagikan kuesioner kepada 191 responden. Responden yang dijadikan sampel adalah karyawan dari 5 Hotel bintang empat dengan ranking tertinggi dalam kategori *family friendly* versi aplikasi Traveloka. Teknik yang digunakan oleh penulis adalah dengan cara menyebarkan *google forms* terhadap karyawan yang bekerja di Hotel untuk mendapatkan data primer. Penulis melakukan pengujian dengan menggunakan aplikasi PLS dan hasil yang diperoleh ialah bahwa adanya ikatan yang signifikan dan tidak signifikan dari variabel – variabel yang diteliti oleh penulis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk memaksimalkan *employee performance* dibutuhkan *work environment* serta *employee engagement* didalam memajukan kinerja karyawan karena jika karyawan merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kerja, maka karyawan akan memberikan umpan balik secara otomatis kepada perusahaan dengan cara memberikan hasil kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kata Kunci *Big Five Personality Traits, Work Environment, Employee Engagement, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Batam adalah salah satu kota yang terletak di tempat yang strategis karena sangat dekat dengan negara lain yaitu Singapura dan Malaysia. Maka dari itu kota Batam banyak dikunjungi wisatawan dari berbagai negara terutama dari Singapura, Malaysia, dan India.

Dengan letak yang strategis dan memiliki ciri khas yang dapat mengundang karyawan, hotel di Batam berlomba – lomba untuk meningkatkan kualitasnya agar para wisatawan yang datang ke Batam bisa mendapatkan pengalaman yang baik sekaligus dapat membantu meningkatkan kualitas pariwisata di kota Batam. Namun, pada tahun 2020 terjadi pandemi *COVID-19* yang mengakibatkan penurunan jumlah wisatawan secara signifikan di Indonesia khususnya kota Batam.

Dengan adanya pandemi *COVID-19* membuat hotel tidak hanya bertahan dengan arus globalisasi tetapi juga melawan keadaan yang membuat perekonomian seluruh dunia

terutama di bidang pariwisata ini jatuh. Tingginya persaingan membuat perusahaan bekerja keras untuk terus dapat beradaptasi dengan perubahan dan mengikuti perkembangan yang terjadi saat ini. Suksesnya sebuah perusahaan atau hotel sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Maka dari itu, perusahaan berusaha untuk dapat memenuhi kebutuhan karyawannya supaya karyawan dapat merasa tenteram dan bekerja lebih baik lagi. Namun, perusahaan sering kali memangkas biaya dan mengurangi jumlah karyawan agar dapat bertahan dalam persaingan industri ini. Adanya asumsi tersebut memang tidak dapat dihindari untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan. Seiring berjalannya waktu, fokus dalam kemajuan suatu perusahaan tidak hanya berpusat pada pemotongan biaya saja tetapi juga untuk membangun keterikatan karyawan atau *Employee Engagement*. Memberikan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan adalah salah satu cara untuk membangun keterlibatan pegawai terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan kepada perusahaan menjadi suatu penentu untuk perusahaan supaya dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di dalam dunia kerja. Suasana kerja menjadi satu dari beberapa faktor yang memberi pengaruh pada keterlibatan karyawan terhadap perusahaan selain kompensasi dan pengembangan diri dalam pekerjaan.

Big Five Personality Traits merupakan model yang menggambarkan sifat perbedaan individu sebagai manusia dalam lima arah. Kelima sifat tersebut adalah *Extraversion*, *Agreeableness*, *Conscientiousness*, *Neuroticism*, dan *Openness to Experience*. Setiap faktor mengandung arah dari berbagai sifat daripada satu arah sifat tunggal (Shaban, 2018).

Salah satu peran yang memiliki peran sangat besar dalam meningkatkan kualitas diri sendiri dan hubungan serta kualitas karakter sehari – hari untuk meningkatkan kualitas diri yang lebih baik adalah pengembangan kepribadian (Shaban, 2018). Adanya perbedaan karakter seorang individu seharusnya menjadi prioritas pada keterikatan karyawan pada perusahaan dan buka sesuatu yang bisa dianggap remeh (Tatenda *et al.*, 2019). Dari kepribadian, kita dapat melihat bagaimana seseorang dapat beradaptasi di lingkungannya. Setiap orang memiliki kemampuan beradaptasi yang berbeda – beda tergantung dari karakter yang dimiliki oleh individu tersebut. Dari kemampuan adaptasi setiap orang dapat dilihat kinerja seseorang sebagai bentuk tanggung jawabnya dalam bekerja. (Yona & Della, 2019)

Lingkungan kerja ialah suatu konsep yang telah dioperasionalkan dengan melakukan analisis seperti apa setiap individu dapat mempersepsikan keadaan sekitar dan alasan mereka bertahan di tempat tersebut. (Samson *et al.*, 2015). Lingkungan dimana individu tinggal dan bekerja adalah salah satu faktor yang penting apakah seseorang merasa nyaman dan tetap ingin bekerja di tempat tersebut atau tidak.

Lingkungan kerja dapat menghasilkan beberapa tingkat keterlibatan karyawan pada perusahaan. Tempat kerja memainkan peran penting dalam keterikatan karyawan dan organisasi dapat menunjukkan kepedulian mereka kepada karyawan dengan cara peduli pada kebutuhan dan perasaan karyawan. Dengan perlakuan baik organisasi pada karyawan, maka karyawan akan memberikan *feedback* yang positif pada perusahaan (Husna *et al.*, 2016). Lingkungan kerja merupakan salah satu penentu utama kualitas pekerjaan dan kinerja karyawan (Samson *et al.*, 2015)

Employee Engagement sendiri merupakan keterikatan seorang karyawan yang dapat dilihat dari hasil pekerjaannya, kolega serta lembaga yang memberi pengaruh pada kemauan mereka untuk belajar dan bekerja (Ali *et al.*, 2013). Keterlibatan karyawan terhadap perusahaan dianggap sebagai sikap yang positif dan

memuaskan yaitu *vigor, absorption, and dedication*. (Hanaysha, 2016). Keterikatan karyawan membuktikan adanya ikatan yang baik pada kinerja karyawan karena peningkatan kesehatan dan kinerja karyawan di tempat karyawan bekerja. (J., 2014)

Employee Performance adalah hasil yang telah diraih oleh karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya yang dapat diukur dari keahlian, pengalaman, waktu dan integritas karyawan (Andreani & Petrik, 2016). Kinerja karyawan juga berhubungan langsung dengan nilai finansial dan non finansial serta kesuksesan kinerja organisasi (Pradhan & Jena, 2017). Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keterlibatan karyawan dan hasil yang ditimbulkan adalah meningkatnya motivasi dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja (Ismail *et al.*, 2019).

Maka dari itu, penulis ingin meneliti lebih jauh mengenai kepribadian dan lingkungan kerja yang dapat membuat karyawan hotel dapat lebih nyaman dan senang untuk tetap bekerja di tempat karyawan saat ini bekerja dan dari rasa nyaman tersebut maka dapat timbul rasa keterikatan antara karyawan dengan perusahaan. Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis memutuskan untuk meneliti lebih dalam terkait “**Analisis Pengaruh Tipe Big Five Personality Traits dan Work Environment Terhadap Employee Performance dengan Mediasi Employee Engagement pada Karyawan Hotel di Kota Batam**”.

II. LANDASAN TEORI

1. *Big Five Personality Traits*

Big five personality traits adalah suatu perilaku untuk memperhitungkan suatu sifat. Pendekatan yang digunakan yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism, dan openness to experiences* (Mat et al., 2020). *Extraversion* ialah seseorang yang memiliki kepribadian senang berinteraksi dengan orang lain, sedangkan *agreeableness* ialah kecenderungan seseorang untuk tunduk kepada orang lain. *Conscientiousness* ialah dimana kepribadian seseorang yang konsisten. *Neuroticism* ialah seseorang yang cenderung memiliki kepribadian dan temperamen, sedangkan *openness to experiences* ialah seseorang yang memiliki kecerdasan budaya serta berpikiran divergen. Pertanyaan yang dibuat dan diadopsi dari penelitian (Mat et al., 2020) ialah dimana adanya perbedaan individu seperti kepribadian dapat mempengaruhi kinerja seseorang, dengan *big five personality traits* dapat memprediksi perilaku individu tersebut (Mat et al., 2020).

2. *Work Environment*

Work environment ialah lingkungan dimana karyawan bekerja atau melakukan aktivitas di tempat kerja. Lingkungan yang efektif dapat membuat karyawan merasa puas, nyaman dan termotivasi, hal itu dapat memberikan rasa kebanggaan karyawan terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan (Hanaysha, 2016). Pertanyaan yang dibuat dan diadopsi dari penelitian (Hanaysha, 2016) ialah dimana lingkungan kerja yang mengacu pada suasana suatu perusahaan dimana tempat karyawan bekerja dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi.

3. *Employee Engagement*

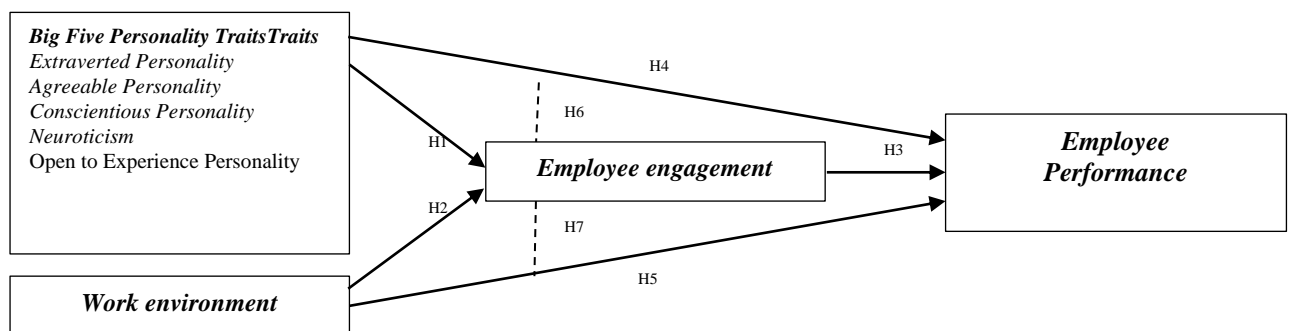
Employee engagement adalah energi psikologis, sentimental, dan karakter yang dimiliki oleh karyawan yang mengarah pada hasil organisasi yang positif (Shuck & Wollard, 2010). Keterikatan karyawan juga merupakan salah satu sikap yang positif

yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan. Penelitian mengatakan bahwa karyawan merasa terikat dengan perusahaannya cenderung lebih produktif. Pertanyaan yang dibuat dan diadopsi dari penelitian Ali et al., (2019) yaitu dimana employee engagement tidak hanya tentang dedikasi karyawan kepada perusahaan tetapi juga dapat mempengaruhi arah dalam bekerja dan melangkah untuk lebih maju lagi bersama perusahaan (Ali et al., 2019).

4. Employee Performance

Employee performance mengacu pada bagaimana karyawan berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik karyawan melakukan tugas pekerjaan yang diberikan. Kinerja dapat merujuk pada efektivitas, kualitas, dan efisiensi kerja di tingkat tugas. Kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik begitu juga sebaliknya jika kinerja karyawan uruk maka hasil yang dihasilkan juga kurang maksimal. Pertanyaan yang dibuat dan diadopsi dari penelitian Ali et al., (2019) ialah dimana kinerja karyawan melibatkan nilai finansial atau non finansial pekerja yang memiliki hubungan langsung dengan kinerja dan keberhasilan perusahaan.

5. Model Penelitian dan Rumusan Hipotesis



Gambar 2.1

Model Penelitian Analisis Pengaruh Tipe Big Five Personality Traits Dan Work Environment Terhadap Employee Performance Dengan Mediasi Employee Engagement Pada Karyawan Hotel Di Kota Batam

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Rancangan Penelitian

Creswell (2014) berpendapat bahwa rancangan yang biasa digunakan dalam penelitian adalah kualitatif, kuantitatif, dan campuran kedua rancangan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuantitatif. Teknik kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk melakukan uji terhadap hipotesis yang sudah ada dan mencari jawaban dari hipotesis yang diuji (Kusuma & Nugrohoseno, 2014).

2. Populasi

Populasi dalam penelitian ini ialah 386 karyawan yang bekerja di 5 hotel bintang empat di kota Batam. Berdasarkan tabel *Krejcie*, penelitian ini membutuhkan sampel minimum 191 responden dari 386 karyawan yang bekerja di hotel bintang empat kota Batam. Observasi ini, memakai metode penelitian kuantitatif dengan cara menyebarkan kuesioner online (*google form*) ke 5 hotel bintang empat yang ada di Batam.

Tabel 1. Data 5 Hotel Bintang 4 di Kota Batam

No	Nama Hotel	Jumlah Karyawan	Jumlah Responden
1	Hotel Planet Holiday	86	41
2	Harmoni Suites Hotel	63	32
3	Nagoya Mansion Hotel	138	69
4	Travelodge Batam	39	20
5	Swiss-Bel Harbourbay Hotel	60	29
	Total	386	191

3. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data bisa dikerjakan dalam beragam cara, Data primer ialah data yang digunakan dalam penelitian ini. Hotel yang dipilih oleh penulis dalam melakukan penelitian ini ialah hotel dengan kategori *family friendly* dikarenakan dengan adanya *trend staycation* pada saat pandemi membuat hotel yang *family friendly* menjadi pilihan bagi orang – orang yang ingin beristirahat sejenak. Penulis melakukan observasi dan *survey* ke 5 hotel bintang empat yang ada di Batam untuk meminta informasi dan data yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Data primer didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner (*google forms*) terhadap responden yaitu karyawan yang bekerja di hotel yang ada di kota Batam. Kuesioner ini akan memberikan beberapa pertanyaan umum mengenai karakteristik, lingkungan kerja, keterikatan dan kinerja karyawan dengan maksud mengetahui hasil pandangan responden yang akan dijadikan objek pada observasi ini. Kuesioner yang disebarkan akan dibuat menggunakan skala *likert* untuk mendapatkan data yang *valid*. Skala *likert* ialah skala untuk memperhitungkan karakteristik, tanggapan, dan pandangan responden mengenai suatu kejadian (Sugiyono, 2017).

IV. HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner *online (google forms)* kepada 191 karyawan yang bekerja di hotel bintang empat di kota Batam. Pembagian kuesioner *online* dilakukan dengan cara mengirimkan *link* kepada responden secara acak. Statistik deskriptif untuk menyatakan suatu gambaran baik karakteristik maupun deskripsi dari suatu data. Analisis data pada penelitian ini berupa jenis kelamin responden, posisi responden, umur responden, serta pendapatan responden. Data ini digunakan untuk mengetahui latar belakang dari responden tersebut.

Kuesioner penelitian yang disebarkan oleh penulis memiliki 5 bagian yang berisi tentang data pribadi responden, 17 pertanyaan mengenai *big five personality traits*, 5 pertanyaan mengenai *work environment*, 5 pertanyaan berkaitan dengan *employee engagement* dan 5 pertanyaan tentang *employee performance*.

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini terdapat 5 hotel yang diteliti, yakni : 32 responden dari Harmoni Suites Hotel (16,8%), 69 responden dari Nagoya Mansion Hotel (36,1%), 41 responden dari Planet Holiday Batam (21,5%), 29 responden dari Swiss-Belhotel Harbour Bay (15,2%), dan 20 responden dari Travelodge Batam (10,5%). Responden ddari Nagoya Mansion Hotel memiliki responden paling banyak dengan jumlah 69 orang. Hal ini terjadi karena

Nagoya Mansion Hotel tidak hanya berfokus pada wisatawan yang ingin menginap di Hotel. Tetapi juga Nagoya Mansion Hotel memiliki apartemen yang menjadi tempat tinggal orang – orang sehingga karyawan disana lebih banyak.

Tabel 2. Responden Hotel

Nama Hotel	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Harmoni Suites Hotel	32	16,8	16,8	16,8
Nagoya Mansion Hotel	69	36,1	36,1	52,9
Planet Holiday Hotel	41	21,5	21,5	74,3
Swiss-Belhotel Harbour Bay	29	15,2	15,2	89,5
Travelodge Batam	20	10,5	10,5	100,0
Total	70	100,0	100,0	

Sumber : Data Primer Diolah

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dapat dilihat dari masing - masing konstruk yang ada pada penelitian. Untuk *Average Variance Extracted (AVE)*. Konstruk dikatakan *valid* jika memiliki nilai > 0.5

Variabel *big five personality traits* memiliki hasil 0.538, variabel *employee engagement* dengan hasil 0.512, variabel *employee performance* dengan hasil 0.549, dan variabel *work environment* dengan hasil 0.512. Hasil uji dari *AVE* dalam penelitian ini adalah valid, karena semua konstruk memenuhi persyaratan yaitu diatas 0.5

Tabel 3. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Components	AVE	Keterangan
Big Five Personality Traits	0.538	<i>Valid</i>
Employee Engagement	0.512	<i>Valid</i>
Employee Performance	0.549	<i>Valid</i>
Work Environment	0.512	<i>Valid</i>

Sumber : Data Primer Diolah

Uji Reliabilitas adalah alat untuk menghitung suatu kuesioner pada variabel atau konstruk. Suatu variabel dikatakan valid jika memiliki nilai > 0.5 (Ghozali, 2011). Sedangkan dalam *Composite Reliability* suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai >0.70 (Chin, 1998) & (Hair et al., 2011)

Berdasarkan hasil uji *Composite Reliability*, variabel *big five personality traits* memiliki hasil 0.854, variabel *employee engagement* dengan hasil 0.838, variabel *employee performance* dengan hasil 0.826, dan variabel *work environment* dengan hasil 0.827. hasil uji dari *Composite Reliability* dalam penelitian ini adalah reliabel karena semua konstruk yang ada memiliki nilai > 0.70

Berdasarkan hasil uji *Cronbach's Alpha*, variabel *big five personality traits* memiliki hasil 0.851, variabel *employee engagement* dengan hasil 0.758, variabel

employee performance dengan hasil 0.728, dan variabel *work environment* dengan hasil 0.756. hasil uji dari *Cronbach's Alpha* dalam penelitian ini adalah valid karena semua konstruk yang ada memiliki nilai > 0.5

Tabel 4. Hasil Uji Cronbach's Alpha

<i>Components</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Big Five Personality Traits</i>	0.851	Reliabel
<i>Employee Engagement</i>	0.758	Reliabel
<i>Employee Performance</i>	0.728	Reliabel
<i>Work Environment</i>	0.756	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

3. Hasil Uji Model dan Hipotesis

Inner Model dalam penelitian ini digunakan untuk memprediksi ikatan antar variabel laten dan dapat dinilai berdasarkan hubungan langsung / *direct effect* ataupun hubungan tidak langsung / *indirect effect*

a. *Direct Effect*

Path Coefficient digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh langsung yang ditimbulkan oleh variabel laten pada variabel lainnya. Suatu variabel dapat dikatakan signifikan dilihat dari *T-Statistics* diatas 1.96 dan *P-Values* dibawah 0.5.

Tabel 5. Hasil Uji Path Coefficient

<i>Components</i>	<i>Sam ple Mea n</i>	<i>T Statisti k</i>	<i>P - Values</i>	Keterangan
<i>Big Five Personality Traits → Employee Engagement</i>	- 0.140	1.541	0.124	H1 : Tidak signifikan
<i>Work Environment → Employee Engagement</i>	0.299	4.593	0.000	H2 : Signifikan
<i>Employee Engagement → Employee Performance</i>	0.396	5.878	0.000	H3 :Signifikan
<i>Big Five Personality Traits → Employee Performance</i>	- 0.084	1.033	0.302	H4 :Tidak Signifikan
<i>Work Environment → Employee Performance</i>	0.152	2.053	0.041	H5: Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

b. *Indirect Effect*

Indirect Effect dipakai untuk memprediksi ikatan atau hubungan tidak langsung melalui variabel mediasi antar variabel laten. Variabel dapat dikatakan valid jika memiliki nilai *t – statistics* kurang dari 1.96 dan *p – values* kurang dari 0.05

Tabel 6. Hasil Uji *Indirect Effect*

<i>Components</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>T Statistik</i>	<i>P - Values</i>	Keterangan
<i>Big Five Personality Traits → Employee Engagement → Employee Performance</i>	-0.050	1.503	0.133	H6 : Tidak berpengaruh signifikan
<i>Work Environment → Employee Engagement → Employee Performance</i>	0.118	3.722	0.000	H7 : Berpengaruh Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah

4. Pembahasan

H1 : *Big Five Personality Traits* memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada *Employee Engagement*

Big five personality traits tidak signifikan dengan *employee engagement* dengan nilai *t-statistics* 1.541 dan *p-values* 0.124. Hasil uji ini tidak sama dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Shaban (2018), Nurjanah *et al.*, (2017), dan Gupta & Agarwal (2018). *Big five personality traits* dibagi menjadi 5 tipe kepribadian yaitu *extraverted, agreeableness, conscientiousness, neuroticism* dan *openness to experience*. *Neuroticism* merupakan salah satu sifat yang tidak signifikan dengan *employee engagement* dikarenakan *neuroticism* merupakan sifat dengan pengendalian emosi yang kurang baik serta sensitif. Sehingga karyawan yang memiliki sifat tersebut tidak mempengaruhi keterikatan karyawan pada perusahaan.

H2 : *Work Environment* memiliki pengaruh yang signifikan pada *Employee Engagement*

Work environment signifikan dengan *employee engagement* dengan nilai *t-statistics* 4.593 dan *p-values* 0.000. Hasil uji ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Anitha J (2014), Kundu (2017), dan Ke *et al.*, (2017) yang menunjukkan adanya ikatan yang positif antara lingkungan kerja dan keterikatan karyawan. Lingkungan tempat kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan karyawan akan merasa nyaman bekerja jika bekerja di tempat yang nyaman dan aman sehingga secara tidak langsung itu dapat meningkatkan keterikatan karyawan pada perusahaan. Karena karyawan sudah merasa nyaman di perusahaan maka mereka kemungkinan kecil untuk berpikir keluar kerja atau mencari tempat kerja yang lain.

H3 : *Employee Engagement* memiliki pengaruh yang signifikan pada *Employee Performance*

Employee Engagement signifikan dengan *employee performance* dengan nilai *t-statistics* 5.878 dan *p-values* 0.000. Hasil uji ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Sugianingrat *et al.*, (2019), Z. Ali *et al.*, (2019), Ismail *et al.*, (2019), Bedarkar &

Pandita (2014), Obeidat (2016), dan M. Ali *et al.*, (2013) dimana adanya ikatan yang positif antara keterikatan dan kinerja karyawan. Keterikatan karyawan merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya rasa keterikatan karyawan pada perusahaan secara tidak langsung karyawan akan ingin ikut aktif dalam kegiatan perusahaan dan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

H4 : Big Five Personality Traits memiliki pengaruh yang signifikan pada Employee Performance

Employee engagement tidak signifikan dengan *employee performance* dengan nilai *t-statistics* 1.033 dan *p-values* 0.302. Hasil uji ini tidak sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Wicaksono & Surjanti (2016). *Big five personality traits* dibagi menjadi 5 yaitu *extraverted*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*. Tentunya dengan kepribadian yang berbeda – beda menimbulkan adanya perbedaan hasil kinerja karyawan tersebut. Dari kelima sifat yang telah diuraikan diatas, sifat *neuroticism* adalah kepribadian yang paling tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dikarenakan orang yang memiliki sifat *neuroticism* adalah tipe orang yang tidak bisa mengendalikannya emosi serta sangat mengandalkan perasaan. Sedangkan dalam beberapa pekerjaan pengendalian emosi sangat dibutuhkan agar tetap bekerja secara profesional.

H5 : Work Environment memiliki pengaruh yang signifikan pada Employee Performance

Work environment signifikan dengan *employee performance* dengan nilai *t-statistics* 4.593 dan *p-values* 0.000. Hasil uji ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Ke *et al.*, (2017), Massoudi & Hamdi (2017), dan Samson *et al.*, (2015) dimana *work environment* mempunyai ikatan yang positif dengan *employee performance*. Lingkungan kerja adalah suatu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena, dengan lingkungan kerja yang memadai serta mendukung karyawan dalam bekerja maka karyawan akan merasa kebutuhannya dalam bekerja terpenuhi dan secara tidak langsung dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik.

H6 : Big Five Personality Traits memiliki pengaruh yang tidak signifikan pada Employee Performance melalui Employee Engagement

Big five personality traits tidak signifikan dengan *employee performance* melalui *employee engagement* dengan nilai *t-statistics* 1.503 dan *p-values* 0.133 dimana hasil penelitian ini tidak sama dengan Bhatti & Juhari (2018) dan Gupta & Agarwal (2018). *Big five personality traits* memiliki lima jenis sifat yang berbeda-beda yang memberikan hasil yang berbeda – beda juga. Kepribadian karyawan yang berbeda akan menghasilkan kinerja dan keterikatan karyawan yang berbeda juga sehingga ada sifat yang kemungkinan tidak bisa mempengaruhi kinerja dan keterikatan yaitu *neuroticism*. Karena sifat ini rentan dalam menghadapi tekanan dan mudah cemas sehingga tidak dapat mempengaruhi kinerja dan keterikatan secara langsung

H7 : Work Environment memiliki pengaruh yang signifikan pada Employee Performance melalui Employee Engagement

Work environment signifikan dengan *employee performance* melalui *employee engagement* dengan nilai *t-statistics* 3.722 dan *p-values* 0.000. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Saengchai *et al.*, (2019) dimana *work environment*

memiliki pengaruh yang positif pada *employee performance* yang dimediasi oleh *employee engagement*. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan juga. Jika karyawan merasa tepat dan nyaman dengan lingkungan dimana tempat karyawan itu bekerja, maka secara otomatis karyawan tersebut akan tetap bertahan dan menimbulkan keterikatan karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan data dan atas hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diteliti, maka saran penulis untuk penelitian kedepannya adalah sebagai berikut :

1. Untuk Penelitian Selanjutnya :
 - a. Lebih memperluas jangkauan responden karyawan hotel bintang empat yang ada di Kota Batam agar bisa mendapatkan hasil yang lebih akurat.
 - b. Penulis mengharapkan adanya perluasan studi selanjutnya dengan meneliti faktor yang mempengaruhi *employee performance* seperti *work environment* pada karyawan. Dikarenakan dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung karyawan. Maka karyawan akan merasa nyaman dan akan meningkatkan kinerja kerjanya yang akan mempengaruhi kemajuan perusahaan.
2. Untuk Perusahaan :
 - a. Perusahaan dapat mencoba untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan lebih memperhatikan lingkungan kerja serta kepribadian karyawan. Perusahaan dapat memberikan tes *psikotest* pada awal pencarian karyawan untuk mengetahui perilaku serta minat para karyawan agar kerja karyawan dapat lebih maksimal.
 - b. Perusahaan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja pada karyawan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas serta kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul “Analisis Pengaruh Tipe *Big Five Personality Traits* dan *Work Environment* Terhadap *Employee Performance* dengan Mediasi *Employee Engagement* pada Karyawan Hotel di Kota Batam” dapat disimpulkan sebagai berikut: dengan meningkatnya persaingan dan isu – isu terkait menurunnya kualitas pelayanan penting bagi dunia perhotelan untuk mulai memperhatikan kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Oleh karena itu untuk memaksimalkan kinerja karyawan / *employee performance* dibutuhkan beberapa faktor seperti *work environment* atau lingkungan kerja. *Work Environment* dibutuhkan untuk memajukan kinerja karyawan dikarenakan jika karyawan merasa nyaman dengan keadaan lingkungan kerja, maka karyawan akan memberikan *feedback* secara otomatis kepada perusahaan dengan cara memberikan hasil kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya. *Employee engagement* atau keterikatan karyawan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan dikarenakan dengan adanya keterikatan karyawan maka secara tidak langsung akan memberikan efek kepada kinerja karyawan karena karyawan ingin turut ikut andil dalam memajukan perusahaan di tempat dimana ia bekerja. Dengan adanya *work environment* dan *employee engagement* maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan menjadi lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Ali, Z., Sabir, S., & Mehreen, A. (2019). Predicting engagement and performance through firm’s internal factors: Evidence from textile sector. *Journal of Advances*

- in Management Research*, 16(5), 763–780. <https://doi.org/10.1108/JAMR-11-2018-0098>
- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). Employee Performance as The Impact of Transformational Leadership and Job Satisfaction in PT Anugerah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 25–32. <https://doi.org/10.13189/ujm.2016.040404>
- Ayu Putu Widani Sugianingrat, I., Rini Widyawati, S., Alexandra de Jesus da Costa, C., Ximenes, M., Dos Reis Piedade, S., & Gede Sarmawa, W. (2019). The employee engagement and OCB as mediating on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(2), 319–339. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2018-0124>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau. (2019). Berita Resmi Statistik. *Bps.Go.Id*, 27, 1–8. <https://papua.bps.go.id/pressrelease/2018/05/07/336/indeks-pembangunan-manusia-provinsi-papua-tahun-2017.html>
- Bhatti, M. A., & Juhari, A. (2018). *Mediating the role of work engagement between personal resources (self- efficacy , the big five model) and nurses ' job performance International Journal of Human Rights in Healthcare Article information : November*. <https://doi.org/10.1108/IJHRH-10-2017-0056>
- Gupta, V., & Agarwal, U. A. (2018). Relationships between job characteristics, work engagement, conscientiousness and managers' turnover intentions: a moderated-mediation analysis. *Personnel Review*. <https://doi.org/10.1108/PR-11-2014-0255>
- Hanaysha, J. (2016). Testing the Effects of Employee Engagement, Work Environment, and Organizational Learning on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 229(August 2016), 289–297. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.139>
- Husna, I., Mohd, M., & Shafiqah, N. (2016). *How Work Environment affects the Employee Engagement in a Telecommunication Company*. 21–23.
- Ismail, H. N., Iqbal, A., & Nasr, L. (2019). Employee engagement and job performance in Lebanon: the mediating role of creativity. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(3), 506–523. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2018-0052>
- Ke, J., Zhang, F., Yan, X., & Fu, Y. (2017). The Effect of University Teachers' Workplace Spirituality on Employee Engagement: Professional Commitment as Mediator. *Creative Education*, 08(13), 2147–2154. <https://doi.org/10.4236/ce.2017.813145>
- Massoudi, D. A. H., & Hamdi, D. S. S. A. (2017). The Consequence of work environment on Employees Productivity. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(01), 35–42. <https://doi.org/10.9790/487x-1901033542>
- Mat, N., Jansriboot, P., & Mat, N. (2020). *Big Five Personality , Transformational Leadership , Psychological Safety , and Employee Engagement of Private Sector Employees in Southern Thailand*. 56(2019), 15–26.
- Nurjanah, R., Rofaida, R., & Suryana, S. (2017). Kepribadian Karyawan Dan Budaya Organisasi: Faktor Determinan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 310. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i2.50>
- Nuzula Agustin, I. (2019). Program studi manajemen fakultas ekonomi universitas internasional batam 2020. *Modul Laboratorium Statistika Program Studi Manajemen Aplikasi Software SPSS Dan SmartPLS*.
- Obeidat, B. Y. (2016). Exploring the Relationship between Corporate Social

- Responsibility, Employee Engagement, and Organizational Performance: The Case of Jordanian Mobile Telecommunication Companies. *International Journal of Communications, Network and System Sciences*, 09(09), 361–386. <https://doi.org/10.4236/ijcns.2016.99032>
- Pradhan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Prameswari, G. A. (2019). the Effects of Job Characteristics on Work Engagement. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 85(1), 475–479. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-01.58>
- Pratiwi Kusuma, W., & Nugrohoseno, D. (2014). *Bisma jurnal bisnis dan manajemen*. 2(031).
- Saengchai, S., Siriattakul, P., & Jermstittiparsert, K. (2019). *The Mediating Role of Employee Engagement between Team and Co-worker Relation , Work Environment , Training and Development and Employee Performance. December*. <https://doi.org/10.37200/IJPR/V23I4/PR190414>
- Shaban, D. S. (2018). PREDICTING BIG-FIVE PERSONALITY TRAITS RELATION WITH EMPLOYEES' ENGAGEMENT IN PUBLIC SECTOR IN EGYPT. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Subhash C. Kundu, K. L. (2017). Article information :Effects of supportive work environment on employee retention: mediating role of organizational engagement", *International Journal of Organizational Analysis*. *Int J Logistics Management*. <https://doi.org/10.1108/09574090910954864>
- Tatenda S, M., Themba Q, M., & F, Shingirayi, C. (2019). *Personality and job engagement among municipal workers in the Eastern Cape province , South Africa*. 1–11.
- Wicaksono, A. T., & Surjanti, J. (2016). PELATIHAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI STUDI pada PT GRESIK CIPTA SEJAHTERA. *Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 33–42.
- Yona, M., & Della, Y. (2019). *PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ADVANTAGE SUPPLY CHAIN MANAGEMENT (SCM) CABANG BATAM*. 6(1), 256–269.