

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KERPRIBADIAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(STUDI PADA KARYAWAN DIVISI BAZAAR TRANSMART MX MALL MALANG)**

Sarah Nur Azizah

Senana18@gmail.com

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
Malang
2020**

Dosen Pembimbing:

Prof. Dr. Drs. Achmad Sudiro, ME, CPHR

ABSTRACT

This research aims to identify the effect of organizational culture and personality towards the employee performance on bazaar division of Transmart Mx Mall Malang. This research is an explanative approach to examining the relationship between variables. This research used a quantitative approach with a questionnaire as a research instrument. The sample of this research was all of the employees on bazaar division of Transmart Mx Mall Malang, which consists of 35 people. The data in this study analyzed using descriptive statistics techniques and multiple linear regression analysis, assisted by SPSS software version 20. The results of this study indicate (1) the organizational culture has a positive significant effect on employee performance. (2) the personality has a positive significant effect on employee performance (3) organizational culture and personality simultaneously affects the employees performance. However, personality variable has the most dominant impact towards employee performance on bazaar division of Transmart Mx Mall Malang.

Keywords: organizational culture, personality, employee performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan pada divisi bazaar Transmart Mx Mall Malang. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, yakni penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi bazaar Transmart Mx Mall Malang yang berjumlah 35 orang. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan SPSS versi 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) budaya organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (2) kepribadian karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (3) budaya organisasi dan kepribadian karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui pula bahwa kepribadian merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di divisi bazaar. Transmart Mx Mall Malang.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Kepribadian, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan perusahaan, karena manusia itulah yang menjadi motor penggerak dalam setiap kegiatan perusahaan. Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan karyawan yang tidak hanya berkompeten, dan terampil, tetapi yang terpenting perusahaan mau karyawan yang bekerja giat dan berkeinginan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

Dalam rangka menghasilkan kinerja yang baik perusahaan harus memiliki acuan baku untuk karyawan dalam bekerja yaitu budaya organisasi. Hal tersebut didukung oleh Kotter dan Heskett (1997) dalam Riska (2012) yang mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (belief) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Robbins (2015) mengemukakan tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu, inovasi dan

pengambilan resiko, perhatian pada hal-hal rinci, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

Menurut Robbins (2015) perilaku yang dimiliki oleh anggota organisasi akan mempengaruhi kinerja dari organisasi itu sendiri. Terbentuknya perilaku karyawan tidak lepas dari bagaimana kepribadian karyawan itu sendiri. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang. Dalam melakukan evaluasi terhadap kepribadian karyawan banyak dari para peneliti berpendapat bahwa model kepribadian lima besar (*big five personality*) dapat diterima secara luas sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kepribadian karyawan. Berdasarkan penelitian Yang dan Hwang (2014) model kepribadian lima besar seseorang memiliki sifat ekstrasversi, keramahan, kehati hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Trans Retail Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang retail. Perusahaan ini memiliki anak perusahaan diantaranya adalah Transmart, yang merupakan salah satu hipermarket terbesar di Indonesia. Transmart memiliki ratusan cabang di Indonesia salah satunya

di Malang. Transmart merupakan perusahaan bergerak dibidang jasa sehingga karyawannya dituntut untuk dapat melayani pelanggan, menjual produk, memiliki pengetahuan akan suatu produk, dan kegigihan dalam mencapai target penjualan. Hal ini selaras dengan budaya organisasi Transmart yang disebut dengan ETHOS yaitu akronim dari *Entrepreneurship* (Kewirausahaan), *Transparency* (Keterbukaan), *Hunger* (Haus akan ilmu), dan *Our Synergy* (Bersinergi). Selain itu Transmart juga membudayakan 3K, yakni istilah dari Kemauan, Kemampuan, dan Kepercayaan. Melalui ETHOS dan 3K, Transmart berharap agar seluruh karyawan dapat bersinergi saat bekerja individual maupun tim untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Budaya organisasi yang dibawa Transmart sudah menggambarkan indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins.

Transmart mengimplementasikan nilai – nilai perusahaan dalam program kerja 3G, yang merupakan istilah dari grooming (penampilan prima), greeting (salam), and gesture (gestur tubuh). Program kerja 3G merupakan perilaku yang menampakkan kepribadian karyawan dalam bekerja. Seluruh karyawan berkewajiban menjalankan program 3G, sehingga karyawan harus memiliki kepribadian yang

ditunjukkan dengan perilaku seperti berpenampilan prima, ramah, sopan, presisten, teratur, terbuka, tenang, dan bertanggung jawab secara baik serta terkoordinasi. Perilaku tersebut selaras dengan indikator model kepribadian lima besar yang dikemukakan Robbins yakni seseorang memiliki sifat ekstraversi, keramahan, kehati hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman yang memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kesesuaian antara perilaku karyawan Transmart dengan indikator yang ada, peneliti ingin membuktikan apakah budaya organisasi dan kepribadian dapat menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan divisi bazaar Transmart Mx Mall Malang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka diambilah judul penelitian mengenai **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Bazaar Transmart Mx Mall Malang)**

Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi dan kepribadian karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar?

3. Apakah kepribadian karyawan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepribadian karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.
3. Menganalisis pengaruh kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan di Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.

KAJIAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Menurut Sutrisno (2010) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (belief) atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi. Sutrisno (2010), juga berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang

telah disepakati oleh kelompok suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalahnya.

Menurut Robbins (2015) ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko
2. Perhatian kepada hal-hal rinci
3. Orientasi hasil
4. Orientasi orang-orang
5. Orientasi tim
6. Keagresifan
7. Stabilitas

Kepribadian

Robbins (2015) Kepribadian (personality) merupakan jumlah total cara-cara dimana seseorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Mengukur kepribadian berperan penting dalam proses perekrutan karena membantu manajer memprediksi siapa yang terbaik untuk sebuah pekerjaan. Disisi lain, Rivai (2012) berpendapat kepribadian adalah organisasi dinamis pada masing-masing sistem psiko fisik yang menentukan penyesuaian unik pada lingkungannya dan kepribadian merupakan total jumlah dari seorang individu dalam beraksi dan berinteraksi dengan orang lain, atau dapat pula dikatakan bahwa kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

Kepribadian Lima Besar (*Big Five Theory*)

Menurut teori ini dalam Robbins (2015) disebutkan bahwa kepribadian manusia dibagi menjadi lima dimensi. Dimensi-dimensi dalam teori lima besar antara lain :

1. Ekstraversi.
2. Keramahan.
3. Kehati-hatian.
4. Stabilitas emosional.
5. Keterbukaan pada Pengalaman.

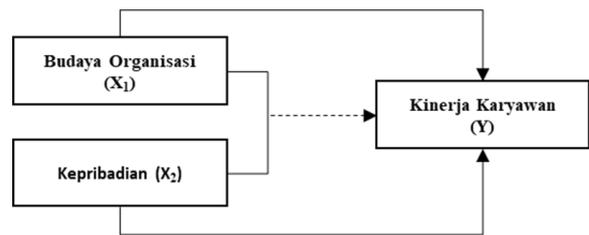
Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2014) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selaras dengan pendapat sebelumnya Hasibuan (2012) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2014) terdapat dimensi dan indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Dimensi kerja
5. Inisiatif

Hipotesis Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

—————> : Pengaruh secara parsial
- - - - -> : Pengaruh secara simultan

H₁: Budaya Organisasi (X₁) dan Kepribadian Karyawan (X₂) Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.

H₂: Budaya Organisasi (X₁) Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.

H₃: Kepribadian Karyawan (X₂) Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner kepada para responden yakni karyawan divisi bazaar Transmart MX Mall Malang.

Dalam penelitian ini mengingat jumlah populasi yang relatif kecil sehingga penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel, yaitu 35 orang dengan teknik sampling jenuh. Dalam Sugiyono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis Data

Proses pengujian analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial. Penelitian ini juga menggunakan teknik analisis regresi linear berganda untuk menguji hipotesis pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara signifikan dan tidak signifikan.

Tabel 4.12

Variabel terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
Y	(Constant)	9.701	5.141		1.887	0.068
	X1	0.302	0.127	0.417	2.379	0.023
	X2	0.357	0.148	0.423	2.411	0.022

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Sumber: Data primer diolah, 2020

Persamaan regresi linier berganda dari hasil pengujian adalah:

$$Y = 0.417 X1 + 0.423 X2$$

Persamaan diatas menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi b1 sebesar 0.417, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar. Artinya, semakin kuat budaya organisasi maka kinerja karyawan meningkat.
2. Nilai koefisien regresi b2 sebesar 0.423, menunjukkan bahwa variabel kepribadian memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar. Artinya, semakin baik karakteristik kepribadian karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat.

Berdasarkan interpretasi di atas, dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi yang kuat dan Kepribadian karyawan yang baik maka diikuti dengan peningkatan Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Tabel 4. 1
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413.451	2	206.725	27.599	.000 ^a
	Residual	239.692	32	7.490		
	Total	653.143	34			

Sumber: Data primer diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 27,599. Sedangkan F tabel ($\alpha = 0.05$; db regresi = 2 : db residual = 32)

adalah sebesar 3,295. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $27,599 > 3,295$ atau nilai $\text{sig } F (0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan. Maka terdapat bukti bahwa adanya pengaruh budaya organisasi dan kepribadian terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas (Budaya Organisasi (X1) dan Kepribadian (X2)).

Variabel Bebas	t hitung	Sig.	Keterangan
(Constant)	1.887	0.068	
Budaya Organisasi (X1)	2.379	0.023	Signifikan
Kepribadian (X2)	2.411	0.022	Signifikan

Hasil t test antara X1 (Budaya Organisasi) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,379. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 32) adalah sebesar 2,037. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,379 > 2,037$ maka pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Selanjutnya diperoleh $\text{sig } t (0,023) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X1 (Budaya Organisasi) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Dengan demikian H2 diterima.

Hasil t test antara X2 (Kepribadian) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,411. Sedangkan t tabel ($\alpha = 0.05$; db residual = 32) adalah sebesar 2,037. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,411 > 2,037$ maka pengaruh X2 (Kepribadian) terhadap

Kinerja Karyawan adalah positif. Selanjutnya diperoleh nilai $\text{sig } t (0,022) < \alpha = 0.05$ maka pengaruh X2 (Kepribadian) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Dengan demikian H3 diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kepribadian (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini juga selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Vieska (2018) juga menyatakan secara simultan variabel budaya organisasi, kepribadian dan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Witel Medan.

Budaya organisasi dan kepribadian merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Budaya organisasi yang kuat sangatlah penting bagi sebuah perusahaan karena dapat memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Perilaku seseorang mewujudkan bagaimana kepribadian orang tersebut, kepribadian mengarah kepada sikap dan perilaku positif yang dapat mendorong kinerja setiap karyawan. Pada

penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian karyawan Transmart Mx Mall Malang dapat menciptakan mekanisme yang mengefektifkan pola kerja karyawan hal ini berdampak baik pada kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kepribadian (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Maka budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Malang divisi bazaar. Menurut Kotter dan Heskett (1997) dalam Riska (2012) budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja. Karyawan yang melihat bahwa nilai-nilai dan sistem makna yang terkandung dalam suatu budaya organisasi adalah sesuatu yang berharga dan karenanya sesuatu dikerjakan, hal tersebut dapat mendorong kekuatan yang mampu mengarahkan perilaku karyawan pada pencapaian tujuan organisasi.

Pada hasil penelitian ini bahwa budaya organisasi Transmart Mx Mall Malang dapat menjadi pedoman bagaimana

karyawan berperilaku atau bertindak untuk menghasilkan kinerja yang baik. Hal tersebut dikarenakan budaya organisasi Transmart Mx Mall Malang mengutamakan ETHOS yaitu *Entrepreneurship* (Kewirausahaan), *Transparency* (Keterbukaan), *Hunger* (Haus akan ilmu), dan *Our Synergy* (Bersinergi) dan 3K yakni kemauan, kemampuan, dan kepercayaan karyawan dalam bekerja. Artinya, sikap karyawan sudah menggambarkan budaya ETHOS dan 3K yang mana mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

3. Pengaruh Kepribadian (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1) dan Kepribadian (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan, Maka faktor kepribadian karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Transmart Mx Malang divisi bazaar. Dalam melakukan evaluasi kepribadian banyak peneliti berpendapat bahwa model kepribadian lima besar (*big five personality*) dapat diterima secara luas sebagai dasar dalam melakukan evaluasi kepribadian karyawan.

Pendapat Grant (2016) Big five personality memiliki keandalan yang tinggi dalam menilai kinerja pekerjaan

dan efektivitas tim, dan hasil yang didapat konsisten dengan ciri dari kepribadian seseorang. Berdasarkan penelitian Yang dan Hwang (2014) model kepribadian lima besar seseorang memiliki sifat ekstraversi, keramahan, kehati-hatian, stabilitas emosional, dan keterbukaan pada pengalaman memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut selaras dengan pernyataan Robbins (2015) bahwa penelitian mengenai kepribadian lima besar telah menemukan adanya hubungan antar dimensi kepribadian dan performa kerja.

Pada penelitian ini kepribadian karyawan sudah ditunjukkan dengan perilaku seperti berpenampilan prima, ramah, sopan, presisten, teratur, terbuka, tenang, dan bertanggung jawab secara baik serta terkoordinasi. Hal tersebut sudah sesuai dengan program kerja 3G (grooming (penampilan prima), greeting (salam), and gesture (gestur tubuh)) yang di bawa oleh Transmart Mx Mall Malang sehingga dengan begitu karyawan terdorong untuk menghasilkan kinerja yang baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka kesimpulannya sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepribadian memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin kuat budaya organisasi dan semakin baik kepribadian karyawan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal tersebut terjadi karena budaya organisasi dan kepribadian karyawan menciptakan mekanisme yang mengefektifkan pola kerja karyawan hal ini berdampak baik pada kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar. Dalam hal ini, sikap karyawan sudah menggambarkan budaya organisasi Transmart yakni ETHOS *Entrepreneurship* (Kewirausahaan), *Transparency* (Keterbukaan), *Hunger* (Haus akan ilmu), dan *Our Synergy* (Bersinergi)) dan 3K (kemauan, kemampuan, dan kepercayaan) yang mana mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kepribadian karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar. Hal ini terjadi karena kepribadian karyawan sudah menunjukkan perilaku yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaannya yang ditunjukkan dalam program kerja 3G (*grooming* (penampilan prima), *greeting* (salam), and *gesture* (gestur tubuh)).
4. Hasil penelitian membuktikan bahwa diantara budaya organisasi dan kepribadian, kepribadian paling berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, kepribadian mempunyai pengaruh yang dominan terhadap peningkatan kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan jawaban dari kuesioner yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan:

1. Diharapkan bagi perusahaan untuk lebih menanamkan budaya organisasi yang dibawa Transmart

Mx Mall Malang dalam bekerja yakni 3K (kemauan, kemampuan dan kepercayaan) dan ETHOS (*Entrepreneurship* (Kewirausahaan), *Transparency* (Keterbukaan), *Hunger* (Haus akan ilmu), dan *Our Synergy* (Bersinergi)). Hal tersebut dapat dilakukan dengan mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi secara terus menerus dalam percakapan sehari-hari selanjutnya, perusahaan dapat memberikan pelatihan untuk mendorong standar perilaku kerja yang baik. Dengan demikian, karyawan dapat mengimplementasikan langsung nilai-nilai organisasi saat bekerja.

2. Kepribadian karyawan sudah tergolong kategori sangat baik sehingga untuk mempertahankannya perusahaan dapat melakukan pembentukan kepribadian karyawan melalui tiga metode yakni, metode keteladanan, metode pembiasaan, dan metode mendidik melalui kedisiplinan. Penerapan tiga metode tersebut dapat dilakukan dengan memberikan, pelatihan tentang program 3G (*grooming* (penampilan prima), *greeting* (salam), and *gesture* (gestur tubuh)) kepada karyawan, pemimpin dapat menjadi contoh teladan bagi karyawan, serta

melakukan pengawasan terhadap karyawan.

3. Secara keseluruhan kinerja karyawan Transmart Mx Mall Malang sudah dalam kategori sangat baik. Walaupun sudah dalam kategori sangat baik tentunya pihak perusahaan harus selalu terus menerus mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilakukan Transmart dengan cara menumbuhkan rasa memiliki pada perusahaan agar karyawan berusaha memberikan usaha terbaiknya dan juga memberikan loyalitasnya untuk Transmart.
4. Mengingat Budaya organisasi dan Kepribadian dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini contohnya seperti motivasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, B. N. 2016. Pengaruh Tipe Kepribadian, Kontrak Psikologis, Komitmen Organisasi, motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dan Kinerja Karyawan Dirumah Sakit Paru Kabupaten Jember. *Jurnal Ekonomi* Vol 23.
- Alfian, Y., Musadieg, & Sulisty, M.C.W., 2018. Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT PLN (Persero) Area Pasuruan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) FIA UB* Vol. 58 No. 2.
- Anggriana, A. 2016. Pengaruh Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Utama Cirebon. *Jurnal Ekonomi*. Universitas Swadaya Gunung Jati Cirebon.
- Arianti, L. D. 2018. Pembentukan Kepribadian Siswa Melalui Asmaul Husna di MI Nurul Dholam Tamban Pakel Tulungagung. *Skripsi*, IAIN, Tulungagung.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Grant, A. 2016. *GoodGbye to MBTI, the Fad That Won't Die*, diakses 10 Desember 2019, <<https://bit.ly/3dXKvmY>>.
- Hasibuan, M. S. P. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Isvandiari, A., & Susilo, A. 2014. Pengaruh

- Kepribadian dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Luar Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Dieng Malang. *Jurnal JIBEKA* Vol. 8 No. 2. pg 16.
- Laporan Penjualan Transmart Mx Mall Malang Divisi Bazaar Tahun 2019.
- Mangkunegara, A. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pabundu, T. 2014. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pratiwi, R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar, *Skripsi*, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Rivai, V., & Deddy, M, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Ketiga*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2015. *Perilaku Organisasi* . Jakarta: Salemba Empat.
- Roviyana, E. 2015. Analisis Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (ocb) Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Ngrambe Kabupaten Ngawi, *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Sekaran, U. 2009. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*, Jakarta: Salemba Empat.
- Shinura, P. V. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepribadian dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Witel Medan, *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wijaya, C. 2017. *Perilaku Organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Yang, CL., & Hwang, M. 2014. Personality Traits and Simultaneous Reciprocal Influences Between Job Performance and Job Satisfaction, *Chinese Management Studies*, Vol. 8 Iss 1 pp. 6 – 26
- Yusuf, S., & Nurihsan, J. 2008. *Teori Kepribadian*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya,.