

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PESONA SAKTI BANGKALAN

* Abdul Wahid¹, Mochamad Mochklas², Rina Maretasari³

^{1,2,3} Program Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

* achzakaria50@gmail.com

Informasi Artikel

Draft awal: 15 Januari 2024
Revisi : 21 Januari 2024
Diterima : 23 Januari 2024
Available online: 24 Januari 2024

Keyword: Work environmet, Self-Efficacy, and Peformance

Tipe Artikel : Research paper



Diterbitkan oleh Universitas Muhammadiyah Surabaya

ABSTRACT

CV. Pesona Sakti is a company engaged in construction services. In the midst of very tight competition, CV. Pesona Sakti determined and strengthens commitment by improving the performance of the company's employees. This study analyzed the influence of the work environment, self-efficacy on employee performance. The independent variables in this study were work environment, self-efficacy and performance dependent variables. The data collection method used a questionnaire and analyzed the data using multiple linear regression. The results of this study indicated that the work environment has a positive and significant effect on the performance of CV employees. Pesona Sakti Bangkalan, with a value of 3.525 and a significance value of $0.001 < 0.05$. Self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of CV employees. Pesona Sakti Bangkalan, with a value of 2.725 and a significance value of $0.009 < 0.05$. Simultaneously or simultaneously in the work environment, self-efficacy has a positive and significant effect on the performance of CV Pesona Sakti Bangkalan employees, with a value of $29.533 > 3.18$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. The work environment and self-efficacy have a significant effect on the performance of employees at CV. Pesona Sakti Bangkalan. This showed that a good work environment and employee morale have a positive impact that can increase employee performance more optimally. It is recommended for company leaders to maintain good relations with their subordinates, both at the lowest level of employees so that there is good communication between leaders and subordinates.

CV. Pesona Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Ditengah-tengah persaingan yang sangat ketat CV. Pesona Sakti bertekad dan menguatkan komitmen dengan cara membenahi kinerja karyawan perusahaan. Penelitian ini menganalisis pengaruh lingkungan kerja, efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Variabel Independen pada penelitian ini lingkungan kerja, efikasi diri dan variabel dependen Kinerja. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan menganalisis datanya menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar 3,525 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar 2,725 dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja, efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan, dengan nilai sebesar $29,533 > 3,18$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan semangat diri karyawan memberi dampak positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih optimal. Disarankan pada pemimpin perusahaan agar tetap menjaga hubungan baik dengan bawahannya baik itu dengan level karyawan paling bawah agar terjadi komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan.

PENDAHULUAN

Jasa konstruksi merupakan jenis usaha atau kegiatan yang sangat dibutuhkan dalam menunjang pembangunan sarana dan prasarana pemerintah atau swasta yang memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung aktivitas ekonomi dan sosial dalam pembangunan nasional. Pelaksanaan Kegiatan konstruksi menjadi komponen utama penyediaan dan pengembangan infrastruktur yang meliputi transportasi, komunikasi dan informasi, energi dan listrik, perumahan dan pemukiman, dan lain sebagainya (Mangkunegara, 2016).

Konstruksi merupakan suatu kegiatan membangun sarana maupun prasarana. Sebuah konstruksi juga dikenal sebagai bangunan atau satuan infrastruktur pada sebuah area atau pada beberapa area. Misal, Konstruksi Struktur Bangunan adalah bentuk/bangun secara keseluruhan dari struktur bangunan (Fahmi 2011). Contoh lain: Konstruksi Jalan Raya, Konstruksi Jembatan, Konstruksi Kapal, dan lain lain. Saat ini perusahaan konstruksi sangat bersaing dikarenakan banyaknya pembangunan infrastruktur di Indonesia dari mulai lingkungan sampai ke tingkat provinsi

Di dalam dunia bisnis, perusahaan konstruksi diklaim sebagai salah satu perusahaan yang jauh lebih dinamis bila dibandingkan dengan bidang industri lainnya, terlebih lagi di negara berkembang seperti di Indonesia. Tingkat permintaan dan kondisi pasar terus bergerak secara dinamis, yang membuat perusahaan konstruksi menjadi perusahaan yang memerlukan kemampuan dan juga manajerial yang handal. Peran dari jasa konstruksi di Bangkalan bahkan semakin meningkat walaupun memang belum maksimal (Acuurate 9 Feb 2022)

Sejumlah perusahaan jasa konstruksi di kabupaten Bangkalan terdampak covid-19 para pemilik perusahaan, harus melakukan trobosan baru guna mengatasi kerugian akibat wabah mematikan ini, kegiatan konstruksi baik yang didanai oleh APBN maupun APBD, terhenti. Hal itu, berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Roda perusahaan yang fokus pada mengembangkan proyek konstruksi di ini sangat terganggu akibat pandemi. Mengingat, dua tahun terakhir ini banyaknya anggaran konstruksi yang di Refocusing ke anggaran penanganan covid-19 sehingga, perusahaan swasta yang ingin melakukan ekspansi banyak yang menahan

proyek konstruksinya sampai dengan pandemi berakhir. Meski demikian, masih ada secercah harapan bagi pengusaha jasa konstruksi. Mengingat, proyek strategi nasional dan proyek-proyek APBD saat ini masih berjalan sesuai dengan anggaran yang sudah di tentukan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga terutama dalam teknologi yang relatif rendah, industri padat karya seperti konstruksi. Namun, SDM juga mewakili sumber daya yang paling sulit untuk dikelola oleh organisasi (Loosemere et al., 2003), Akan tetapi SDM salah satu faktor yang menunjang keberhasilan proyek konstruksi adalah terjaminnya berbagai sumber daya manusia atau tenaga kerja. Jika sumber daya manusianya bagus maka perusahaan jasa konstruksi itu semakin maju dari proyek itu bisa menguntungkan atau mendapatkan profit yang bagus juga. Banyak aspek yang harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja dan harus di budayakan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi (Dewi, dkk, 2016).

Menurut Yoyo, dkk Tahun 2020 kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu, sedangkan menurut Mangkunegara tahun 2017 mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan sangat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Kinerja yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil baik dalam perkembangan bisnis perusahaan. Sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan (Siagian, 2017). Hasil performa karyawan dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Semuanya tergantung pada kuantitas dan waktu yang digunakan karyawan dalam menjalankan tugas, Faktor kinerja karyawan juga bisa dinilai dari waktu kerja, jumlah absen, keterlambatan, dan lamanya masa kerja (Dermawan, 2012).

Kegagalan dalam perusahaan tidak hanya disebabkan oleh gagalnya karyawan dalam

melaksanakan tugas dan perannya akan tetapi bisa juga berasal dari perusahaan yang tidak berhasil memberikan sebuah lingkungan kerja yang baik, kurangnya efikasi diri karyawan yang gagal dalam memahami situasi dan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Lingkungan kerja yang baik, kemampuannya dalam meyakinkan dirinya untuk sukses dalam melakukan sesuatu akan sangat menunjang perusahaan dalam proses pencapaian tujuan.

Lingkungan kerja karyawan adalah keseluruhan lingkungan dimana seorang bekerja meliputi metode kerja dan pengaturan kerjanya (Sedarmayanti, 2013), sedangkan menurut Sudaryo, dkk, tahun 2020 Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Selain menjadi lingkungan tempat dimana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan maupun menurunkan kinerja karyawan. Ketika karyawan bekerja dilingkungan kerja yang baik maka akan menghasilkan ide, produktivitas, dan kinerjanya bisa meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka kemampuan karyawan menghasilkan pekerjaan yang baik akan menurun (Putri, 2015). Corona virus disease 2019 (Covid 19), menuntut banyak perubahan dilingkungan kerja CV. Pesona Sakti yang mengharuskan perusahaan melaksanakan kebiasaan-kebiasaan baru yang sebelumnya belum pernah dilakukan salah satunya adalah tersedianya tempat cuci tangan dan hand sanitizer di beberapa tempat yang dibutuhkan untuk upaya mencegah dan memutus mata rantai Covid-19.

Jika karyawan sudah merasa nyaman dan aman karena sudah tersedianya lingkungan kerja maka karyawan akan terefikasi diri dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Efikasi diri merupakan salah satu faktor dalam peningkatan karyawan serta kebutuhan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Jika lingkungan kerja sudah didapatkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Keyakinan tersebut disebut dengan efikasi diri.

Efikasi diri adalah sebagai keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Indrajaya, dkk 2016). Sedangkan menurut Luthan tahun 2014 menyatakan bahwa efikasi diri mengacu kepada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu.

Efikasi diri sangat dibutuhkan bagi seseorang yang sedang bekerja. Kepercayaan diri akan membuat seseorang yakin dapat melaksanakan serta mengatur segala tindakan yang dibutuhkan dalam situasi yang memiliki prospek baik. Efikasi diri juga memiliki sejumlah hal yang bisa meningkatkan kinerja dan memelihara kesehatan mental dari seseorang (Putri, 2015).

CV. Pesona Sakti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi. Perkembangan dunia jasa konstruksi saat ini memasuki babak baru dimana regulasi yang mengaturnya merupakan produk era reformasi. Undang-undang nomor 18 tahun 1999 memberikan ruang gerak yang sangat luas bagi dunia swasta untuk mengatur dirinya dengan memberikan kewenangan penuh kepada asosiasi perusahaan dan profesi untuk memberikan sertifikasi bagi anggotanya. Hal ini merupakan episode baru bagi dunia konstruksi dimana tugas ini dialihkan dari pemerintah ke swasta dengan Lembaga pengembangan jasa konstruksi sebagai Lembaga yang mengakreditasi asosiasi perusahaan untuk dapat menerbitkan kualifikasi dan klasifikasi bagi perusahaan sesuai kompetensinya.

Tabel 1 Tabel Perolehan Proyek

No	Tahun	Perolehan Proyek
1	2019	16 Titik
2	2020	5 Titik
3	2021	19 titik

Sumber : Pesona Sakti 2023

Dari Tabel 1 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik dan benar di lihat dari adanya peningkatan perolehan proyek dari tahun-tahun sebelumnya, akan tetapi permasalahan yang di dapatkan oleh karyawan ialah lingkungan kerja yang kurang optimal. Maka dari itu karyawan perlu efikasi diri yang

baik sehingga karyawan lebih optimal untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan oleh perusahaan.

Ditengah-tengah persaingan yang semakin tinggi CV.Pesona Sakti bertekat dengan menguatkan komitmen untuk berpartisipasi membangun negeri ini. Namun sumber daya manusia yang dimiliki belum begitu kompeten serta masih belum didukung dengan lingkungan kerja yang baik dan fasilitas yang memadai serta perlu memberikan rasa aman dan nyaman maka karyawan pun akan bergairah dalam bekerja. Dalam rangka menunjang sumber daya manusia, CV.Pesona Sakti memberikan fasilitas kepada karyawannya guna meningkatkan kinerja karyawan, karena perusahaan dapat meningkatkan labanya tergantung pada kinerja karyawannya. Adapun fasilitas yang telah disediakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2 Fasilitas CV.Pesona Sakti

No	Fasilitas	Jumlah
1.	AC	2
2.	Jaringan Wifi	1
3.	Komputer	10
4.	Printer	7
5.	Musholla	1
6.	Toilet	2
7.	Kipas angin	5

Sumber: CV.Pesona Sakti, 2021

Dari tabel 2 ini dapat dijelaskan bahwa fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap karyawan sangatlah minim, namun karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Maka dari itu karyawan perlu efikasi diri yang baik sehingga kinerja karyawan lebih optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi hasil positif maupun negatif dari kinerja pegawai (Friansyah, 2019). Sesuai dengan hasil penelitian Ananda, dkk tahun 2021 mengatakan bahwa Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Deli Serdang. Variabel Lingkungan Kerja memiliki t hitung $>$ t tabel ($6,536 > 1,665$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sesuai dengan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis diterima.

Jika karyawan sudah merasa nyaman dan aman karena sudah tersedianya lingkungan kerja maka karyawan akan termotivasi dalam

melakukan tugas dan tanggung jawab nya. Jika lingkungan kerja sudah didapatkan oleh karyawan maka karyawan akan merasa yakin dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Keyakinan tersebut disebut dengan efikasi diri.

Berikut tabel 3 yang merupakan tabel rekapitulasi absensi karyawan CV.Pesona Sakti pada tahun 2021.

Tabel 3 Absensi Karyawan CV. Pesona Sakti pada Tahun 2021

Bulan	Tepat Waktu	Terlambat	Izin	Sakit	Alpa	Total
Januari	80	10	5	5	2	102
Februari	70	15	5	5	7	102
Maret	90	10	-	2	-	102
April	95	5	-	2	-	102
Mei	100	2	-	-	-	102
Juni	70	20	10	-	2	102
Juli	95	5	-	-	-	102
Agustus	90	10	-	-	2	102
September	80	10	5	5	2	102
Oktober	74	6	10	10	2	102
November	60	20	5	5	12	102
Desember	97	3	-	-	-	102

Sumber: CV.Pesona Sakti, 2021

Dari tabel dapat dijelaskan bahwa masih ada beberapa karyawan yang terlambat masuk kerja dan dalam setiap harinya kurang lebih 22 karyawan yang tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan efikasi diri karyawan harus didukung dengan pemberian lingkungan kerja yang baik. Apabila karyawan bekerja dilingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan terefikasi diri untuk melakukan suatu pekerjaan.

Hasil dari penelitian Hani Ratnasari, dkk tahun 2018 Terdapat hubungan positif dan signifikan antara efikasi diri dengan kinerja karyawan yang memiliki kinerja yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keyakinan bahwa ia dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakni dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, yaitu bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.

Adapun jumlah keseluruhan karyawan yang bekerja di CV. Pesona sakti Bangkalan sebagai berikut:

Tabel 4 Jumlah kariyawan CV. Pesona Sakti

Perempuan	Laki-laki	Total
24	78	102

Sumber : CV Pesona Sakti 2021

Tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa jumlah karyawan keseluruhan di CV. Pesona Sakti Bangkalan ialah 102 orang yang terdiri dari perempuan sebanyak 24 orang dan laki-laki sebanyak 78 orang.

Dilihat dari kondisi lingkungan kerja yang di jelaskan di atas maka harus ada solusi yang tepat untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi agar perusahaan mampu mencapai tujuan. CV. Pesona Sakti harus mampu menerapkan kebiasaan-kebiasaan baru untuk mencapai tujuan perusahaan. Bukan hanya persoalan lingkungan kerja, namun ada permasalahan lain yang tentunya harus diatasi salah satunya yaitu karyawan perlu diberikan efikasi diri agar karyawan memiliki keyakinan dalam melakukan pekerjaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian tentang kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan”.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito tahun 2013 Mengatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Afandi tahun 2018 adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan, tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya, lingkungan kerja yang memadai akan menjadikan karyawan

bekerja secara optimal dan seluruh kelengkapan perkakas sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Siagian (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas Lelah, seperti kafeteria yang baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersediannya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa menurut para ahli jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar ada dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat memengaruhi karyawan. Lingkungan fisik ini lebih kepada fasilitas yang menunjang karywan dalam melakukan pekerjaan baik kenyamanan, rasa aman dan ketesedian kebutuhan penunjang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja non fisik lebih interaksi dan ikatan emosional antar karyawan dan juga atasan dalam menjalankan hubungan kerja yang harmonis serta bertujuan mendapatkan kepuasan.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya (2016).

1. Suasana kerja
Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang ditempat tersebut.
2. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan bekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dengan pimpinan merupakan faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Tersedianya fasilitas kerja
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelaancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Efikasi Diri

Jonh P. dalam Sundari tahun 2016 mengatakan efikasi diri merupakan keyakinan akan kemampuan diri dalam menguasai suatu situasi dan menghasilkan akhir yang diinginkan. Sedangkan Menurut Bandura dalam Jest Feist & Feist, tahun 2010 efikasi diri adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk control terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam menghapai atau menyelesaikan tugas dan tanggung jawab nya untuk mencapai

tujuan dan mengatasi hambatan dalam situasi dan kondisi tertentu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa dirinya akan mampu melaksanakan tingkah laku yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu tugas yang di dasari kemampuannya dapat dirasakan akan menuntun dirinya untuk berpikir mantap dan efektif. Efikasi diri bersumber dari keinginan dalam diri seseorang dalam suatu perilaku untu mencapai tujuan yang diinginkan. Apabila tidak timbul dari dalam diri individu maka apa yang tidak diinginkan tidak tercapai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu tingkat keberhasilan seseorang karyawan di dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Antara kinerja karyawan satu dengan kinerja yang lain tidak sama karena setiap individu memiliki karakteristik dan kemampuan yang berbeda. Kinerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam pencapaian sasaran yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan suatu istilah yang digunakan secara umum untuk sebagian maupun seluruh kegiatan yang atau aktivitas di dalam organisasi pada suatu periodik dengan refrensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau memproyeksikan dengan dasar efesiensi, pertanggung jawaban atau kauntabilitas manajemen semacamnya, untuk memotivasi karyawan agar mencapai sasaran organisasi dan memenuhi standart perilaku maka perlu dilakukan penilaian kinerja sehingga dapat membuahkan hasil yang diinginkan oleh organisasi, penilaian kinerja dapat dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat instrinsik maupun ekstrinsik.

Secara istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari segala aktifitas, kerja suatu karyawan atau pegawai di suatu perusahaan dalam menjalankan tugasnya atau tanggung jawabnya.

Perusahaan perlu menyadari akan pentingngnya kinerja karyawan dalam perusahaan, namun setiap orang memiliki

karakteristik yang berbeda yang tentunya akan menyebabkan hasil kinerja setiap orang berbeda pula. Menurut Mangkunegara tahun 2011 menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan, yaitu secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dan kemampuan reality (*knowledge = skill*). Faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins dalam Mangkunegara (2011) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
- b. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu. Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
- d. Efektifitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian tingkat dimana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang dirugikan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Penelitian ini yang akan dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian pengumpulan data, dimana data tersebut menjelaskan bahwa terdapat hubungan antar variabel. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pendekatan bersifat obyektif, mencakup pengumpulan data dan analisis data kuantitatif serta menggunakan metode pengujian statistik

(Fatihudin,2015). Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dimana terdapat angka-angka yang diperoleh melalui skor jawaban responden. Cara membuat analisis data diperlukan pengelompokan tabel, atau koding jika menggunakan komputer. Analisis untuk memecahkan masalah melalui estimasi terhadap populasi atau uji hipotesis no luntuk menjawab pertanyaan penelitian (Fatihudin,2015).

Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2015). Berdasarkan telaah pustaka dan perumusan hipotesis maka variabel-variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel Bebas (Independent Variable)
Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel terikat (dependent variable). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) pada CV. Pesona Sakti Bangkalan.
- b. Variabel terikat (Dependent Variabel)
Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independent variable). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan di CV. Pesona Sakti Bangkalan(Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini kemudian diuraikan dalam indikator yaitu Lingkungan Kerja, Efikasi Diri dan kinerja karyawan.

1. Lingkungan Kerja (X1)
Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito dalam Aditya (2016:183)
 - a. Suasana kerja
 - b. Hubungan dengan rekan kerja
 - c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
 - d. Tersedianya fasilitas kerja.
2. Efikasi diri (X2)
Bandura dalam Ghufron tahun 2010 efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga dimensi. Berikut adalah tiga dimensi tersebut, yaitu:

- a. Tingkat (level)
- b. Kekuatan (strength)
- c. Generalisasi (generality)
- 3. Kinerja Karyawan (Y)
Bernadine dalam Desy tahun 2020 indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:
 - a. Kualitas
 - b. Kuantitas
 - c. Ketepatan Waktu
 - d. Efektifitas
 - e. Kemandirian

Kemudian setiap indikator pertanyaan dari kuesioner diukur dengan skala Likert, yakni skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang (Riduwan, dkk, 2013).

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pesona Sakti Kabupaten Bangkalan yang berjumlah 102 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011). Maka untuk menentukan sampel yang diteliti untuk penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus slovin (Riduwan,2005) sebagai berikut:

$$n = N/(N.D^2+1)$$

keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

D2 = Presisi (ditetapkan 10% dengan tingkat kepercayaan 90%)

Berdasarkan rumus tersebut di atas maka dapat diperoleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

$$n = N/(N.D^2+1) = 102/((102) \cdot [(0,1)]^2+1) = 102/2,02 = 50,49 = 50$$

Jadi jumlah keseluruhan responden pada penelitian ini adalah 50 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate startifield random sampling yaitu pengambilan sampel secara acak yang bersastra secara proporsional (Sugiyono,2011), yaitu:

Tabel 5 Perhitungan Jumlah Sampel

No	Nama Departemen	Perhitungan	Sampel
1.	Bagian manager proyek dan produksi	$\frac{15}{102} \times 50 = 7$	7

2.	Bagian pelaksana	$\frac{10}{102} \times 50 = 4$	5
3.	Bagian surveyor	$\frac{6}{102} \times 50 = 3$	3
4.	Bagian supir molen, tronton, dll	$\frac{71}{102} \times 50 = 36$	35
Total			50

Sumber: Data diolah, 2023

Sumber Data

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang peneliti bagikan kepada karyawan CV. Pesona sakti (Sugiono, 2016).

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada atau dicatat oleh orang lain. Data dapat diperoleh dari situs web,buku,jurnal,artikel ataupun berita (Sugiono, 2011).

Teknik Pengelolaan Data

Pengolahan data merupakan metode yang digunakan untuk mengolah dan mengukur hasil dari penelitian. Dalam penelitian ini perangkat lunak yang digunakan adalah software IMB SPSS 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Kualitas Data Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner tersebut mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini untuk jumlah sampel sebanyak 50 maka df= n-2 atau 50-2 = 48 maka didapatkan nilai rtabel sebesar 0,284.

Adapun hasil perhitungan uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:Pada penelitian ini, uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi skor masing-masing butir pertanyaan dengan skor total seluruh butir pertanyaan dalam

satu variabel. Perhitungan korelasi yang digunakan adalah korelasi product moment dari pearson (Ghozali, 2011).

Tabel 6 Hasil Pengujian Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)			
X1.1	0.807	0.284	Valid
X1.2	0.440	0.284	Valid
X1.3	0.815	0.284	Valid
X1.4	0.727	0.284	Valid
X1.5	0.839	0.284	Valid
X1.6	0.673	0.284	Valid
X1.7	0.719	0.284	Valid
X1.8	0.673	0.284	Valid
Efikasi Diri (X ₂)			
X2.1	0.300	0.284	Valid
X2.2	0.718	0.284	Valid
X2.3	0.539	0.284	Valid
X2.4	0.648	0.284	Valid
X2.5	0.689	0.284	Valid
X2.6	0.582	0.284	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Y1	0.697	0.284	Valid
Y2	0.596	0.284	Valid
Y3	0.588	0.284	Valid
Y4	0.622	0.284	Valid
Y5	0.557	0.284	Valid
Y6	0.697	0.284	Valid
Y7	0.596	0.284	Valid
Y8	0.588	0.284	Valid
Y9	0.622	0.284	Valid
Y10	0.557	0.284	Valid

Sumber: olahan data peneliti (2023)

Dari Tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari indikator-indikator variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya memiliki nilai korelasi (rhitung) di atas 0,284. Hal ini berarti bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi

Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya sebagai pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Uji reliabilitas ini digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang

merupakan dari indikator-indikator dari variabel yang diamati. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai $\alpha > 0,60$ (Ghozali, 2005).

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Ket.
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,858	0,60	Reliabel
Efikasi Diri (X ₂)	0,612	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,815	0,60	Reliabel

Sumber: olahan data peneliti (2023)

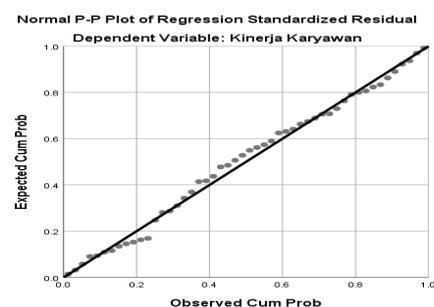
Berdasarkan Tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Efikasi Diri (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) hasil nilai cronbach alpha > 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuisioner tersebut telah reliabel yang berarti kuisioner ini dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk pengujian pada variabel dengan model regresi. Apakah terjadi kesalahan pada variabel dengan model regresi sehingga dapat menentukan model analisis yang tepat.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat diidentifikasi dari grafik normal probability plot. Cara untuk mengetahui normalitas dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan meliputi garis diagonalnya (Imam Ghozali, 2015). Dari hasil statistik, diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-Plot

Pada gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa titik data menyebar disekitar garis diagonal dan arah penyebarannya mengikuti garis diagonal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2). Multikoneritas dapat di ketahui dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance < 0,1 atau nilai Variance Inflation Factor (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai Tolerance > 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dalam penelitian ini terdapat dalam tabel berikut ini

Tabel 8 Hasil Pengujian Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Lingkungan Kerja	.553	1.807
Efikasi Diri	.553	1.807

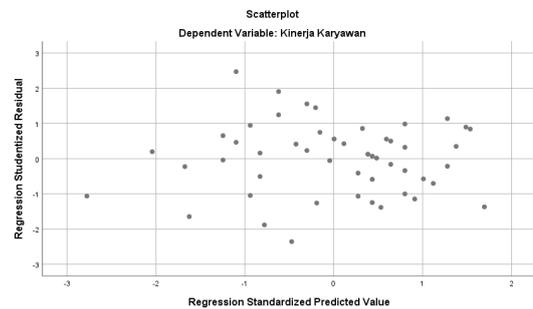
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber:Olahan data peneliti (2023)

Pada Tabel 8 diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel >0,1 dan nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas mempunyai nilai <10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi atau tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variable independent dalam regresi tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika *variance* berbeda disebut

heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil heteroskedastisitas dapat digambarkan sebagai berikut .:



Gambar 2 Scatterplot Sumber : Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan gambar 2 grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak untuk digunakan. Setelah dilakukan uji asumsi klasik tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi linier dalam penelitian ini, bebas dari asumsi dasar (klasik) tersebut

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X₁) dan Efikasi Diri (X₂) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 25. for windows diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Error Std.	Beta			
1 (Constant)	5.433	5.140			1.057	.296
Lingkungan Kerja	.538	.153	.460		3.525	.001
Efikasi Diri	.703	.258	.356		2.725	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5.433 + 0,538X_1 + 0,703X_2 + e$$

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 25. for windows diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 25. for windows diperoleh hasil regresi sebagai berikut :

Table 9 Hasil Uji t

Coefficients ^a			
	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1.057	.296
	Lingkungan Kerja	3.525	.001
	Efikasi Diri	2.725	.009

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

1. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona sakti Bangkalan. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 3,525 > ttabel yaitu 2.012 dengan nilai sig. sebesar 0,001 sehingga (0,001<0,05) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H1 diterima.
2. Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona sakti Bangkalan”. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-t, yang bertujuan untuk melihat apakah efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. Berdasarkan tabel 8 diatas dapat diketahui nilai thitung variabel efikasi diri sebesar 2,725 > ttabel yaitu 2.015 dengan nilai sig. sebesar 0,009 sehingga (0,009<0,05) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H2 diterima.

b. Uji F (Simultan)

Tabel 10 Hasil Uji F

ANOVA ^a			
Model		F	Sig.
1	Regression	29.533	.000 ^b
	Residual		
	Total		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Lingkungan Kerja

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Pengujian terhadap hipotesis yang berbunyi “Diduga ada pengaruh positif dan simultan lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. Pengujian hipotesis ini menggunakan uji-F, yang bertujuan untuk melihat hubungan apakah lingkungan kerja dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel 9 diatas dapat diketahui nilai Fhitung sebesar 29,533 > Ftabel yaitu 3,18 dengan nilai sig. sebesar 0,000 sehingga (0,000<0,05) dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa H3 diterima.

Koefisien korelasi (R) dan Koefisien determinasi (Adjusted R^{square})

Koefisien korelasi (R) menggambarkan besarnya hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Interpretasi tingkat hubungan antara variabel X dan Y dapat dilihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi dalam Sugiyono (2012:319) sebagai berikut :

Tabel 11 Koefisien Korelasi dan Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.731	.724	1.67935

a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Lingkungan Kerja

Sumber: Olahan data peneliti (2023)

Dari table 11 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,746. dan nilai tersebut jika dilihat pada tabel 11 menunjukkan pada tingkat hubungan yang kuat. Yang berarti bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja (X1) dan Efikasi

Diri (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Koefisien determinasi (Adjusted Rsquare) sebesar 0,724. Angka ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) memberikan variasi atau mampu memberikan kontribusi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4%, sedangkan sisanya sebesar 27,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pembahasan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja yang ada pada CV. Pesona Sakti Bangkalan terhadap karyawan, maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja yang ada pada CV. Pesona Sakti Bangkalan, maka akan semakin buruk pula kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sunarsi tahun 2020 bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai dengan bukti bahwa mayoritas responden menjawab setuju tentang lingkungan kerja yang nyaman di tempat kerja. Komponen lingkungan kerja yang kondusif, adanya hubungan baik antara sesama rekan kerja maupun atasan dan didukung dengan fasilitas kerja yang memadai serta lingkungan yang bersih demi meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Ishak dkk tahun 2013 mengemukakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standard yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi. Sedangkan menurut Afandi tahun 2018 adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang

yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa efikasi diri (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan kata lain semakin baik semangat diri yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki semangat yang baik dalam bekerja maka akan buruk pula kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mukardi tahun 2018 menjelaskan bahwa efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya pengetahuan yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Menurut Alwisol tahun 2010 terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri

a. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

b. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

c. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

d. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian terhadap hipotesis diketahui bahwa “Lingkungan Kerja (X1) dan Efikasi Diri (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja dan efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan semakin baik juga kinerja karyawan di CV. Pesona Sakti Bangkalan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Aprilia dkk, tahun 2021 bahwa lingkungan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, bersih, adanya hubungan baik antara rekan kerja maupun atasan juga faktor keamanan pada karyawan akan mendukung kinerja karyawan menjadi lebih baik. Selain itu adanya semangat diri yang ada pada karyawan dalam bekerja akan menambah motivasi dalam bekerja sehingga tidak menutup kemungkinan menambah kinerja

karyawan lebih baik di CV. Pesona Sakti Bangkalan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan analisis data dari statistik terhadap data-data yang diperoleh dalam rangka menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya peneliti menyimpulkan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal tersebut berarti, semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hasil ini menunjukkan bahwa efikasi diri berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan efikasi diri berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan semangat diri karyawan memberi dampak positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan serta simpulan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat diberikan beberapa saran diantaranya, guna meningkatkan kinerja karyawan pada CV. Pesona Sakti Bangkalan, disarankan kepada perusahaan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik di tempat kerja, seperti menjamin keamanan dalam bekerja, tempat kerja yang nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Disarankan pada pemimpin perusahaan agar tetap menjaga hubungan baik dengan bawahannya baik itu dengan level karyawan paling bawah agar terjadi komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan. Misalnya adanya salam sapa dan dorongan semangat kerja terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain faktor-faktor yang telah diteliti dalam penelitian ini, seperti kompensasi, gaji dan motivasi karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan. *PT. Famatex Bandung. Skripsi UIN Sunan Gunung Jati.*
- Alfarisi, S. (2019). *Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. Jurnal Manajemen International* , Vol.2, No.1.
- B, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *CV. Pustaka Setia. Bandung.*
- Badrianto, Yuan. (2019). The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera. *Jurnal of research in business*, Vol 1, No. 1. Hal 65-66.
- Cyintia Novita, H. C. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. *Jurnal*, Vol. 03 No. 02.
- D, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Dermawan. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provisinsi Jawa Timur. *Jurnal*.
- Dessler, G. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Dheviests, Tubagus. Angga. (2020). The Influence of Work Discipline, Self-Efficacy and Work Environment on Employee Performance. *international journal of innovative science and reseach technology*, Vol 5, No.1 hal 163-164.
- Fahmi, I. (2011). *Manajemen, Teori, Kasus dan Solus*: Alfabeta, Jonathani . Bandung.
- Gunawan, I. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- H, K. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance With Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Journal of Research in Business.*, Vol. 1. No. 1 Hal 66.
- Hani, H. T. (2015). *Manajemen*. BPFE, Edisi ke 2. Yogyakarta.
- Indrayana, I. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinamas Denpasar*. *Jurnal*.
- Iskandar, R. Z. (2018). *Pengaruh Motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru*. *jurnal EMBA*.
- K, K. M. (2011). *Metode Kuantitatif. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*.
- Kadarisma, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers. Jakarta*.
- Kaimarehe, Y. (2017). Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai kelurahan di kecamatan maulafa dengan lingkungan kerja dan efikasi diri sebagai variabel moderator. *jurnal ekonomi dan bisnis*, vol 2, no. 3.
- Kasenda, Ririvega. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenanang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3, Hal 853-859.
- Lursi, L. d. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal*.
- M M, Zainul. H. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Air Minum (PDAM) Kab. Lumajang. *Jurnal ilmu ekonomi*, vol 2, no.1.
- Mahesa. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Bekerja sebagai Variabel Moderating . *PT. Coca Co;a Amatil Indonesia (Central Java)*. *Skripsi* .
- Malayu. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. edisi revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung, edisi ke 10.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . CV. Alfabeta. Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*, Bandung . CV Alfabeta.
- Mohammad, A. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia. Psikologi Industri, Edisi IV*. Yogyakarta.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia, Jakarta.

- Putri, F. W. (2015). Pengaruh Efikasi Diri, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Tanjung Emas Semarang. *Skripsi, Universitas Dian Nuswantoro*.
- R. Meilina, R. S. (2020). Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid 19 bagi Karyawan Toserba Kota Kediri. *Jurnal Manajemen*, Vol. 5 No. 1.
- Rani. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenanang Beverages Company Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 1 no. 3, hal 853-859.
- Riduwan. (2014). Metode dan Teknik Penyusunan Proposal Penelitian. *Bandung Alfabeta*.
- Sardanto, R. (2020). *Dampak Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid 19 Bagi Karyawan*. Kota Kediri: *Jurnal Manajemen* Vol.5, No.1.
- Sarwono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Jurnal*.
- Siagian, s. P. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Simamora, Hendry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Ketiga Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN*.
- Simamora, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *STIE YKPN, edisi 1. Yogyakarta*.
- Sofyan. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA. *Journal Malikussaleh Industrial Engineering*, Vol. 2 No. 2 Hal 18-23.
- Stephen, R. d. (2011). Manajemen. *Jakarta : Gramedia*.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Bandung Alfabeta*.
- Sunnyoto, D. (n.d.).
- Tannady. (2019). *Effect of Work Environment and Self Efficacy Toward Motivation of Work in Province of Jakarta Indonesia. Internasional Journal of Human Research in Business.*, Vol. 20. No. 172. Hal 165-167.
- Tri Heru, A. S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN*.