

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT LEMBAH HIJAU LAMPUNG**

(SKRIPSI)

Oleh

MUHAMMAD IRVAN HARDIKA NASUTION



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2021

ABSTRAK

PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT LEMBAH HIJAU LAMPUNG

Oleh

Muhammad Irvan Hardika Nasution

PT Lembah Hijau Lampung merupakan perusahaan taman rekreasi yang bergerak di bidang pariwisata. Pandemi virus *corona* mengakibatkan PT Lembah Hijau Lampung mengurangi jumlah karyawan sehingga banyak karyawan yang bekerja alih tugas. Hal ini membuat karyawan bekerja tidak pada posisi dan keahlian yang mereka miliki. Karyawan yang memiliki tingkat *self-efficacy* yang tinggi dan lingkungan kerja perusahaan yang baik untuk karyawan akan membuat mereka bekerja dengan maksimal.

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, yang telah dibagikan sebanyak 112 kuersioner dari 156 populasi karyawan PT Lembah Hijau Lampung. Analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa *self-efficacy* dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan PT Lembah Hijau Lampung. Saran bagi perusahaan adalah memperhatikan tingkat *self-efficacy* yang dimiliki oleh setiap karyawan dan menyediakan lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman untuk seluruh karyawan agar mereka dapat bekerja secara optimal.

Kata Kunci : *Self-Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

EFFECT OF SELF-EFFICACY AND WORK ENVIRONMENT TO PERFORMANCE EMPLOYEES OF PT LEMBAH HIJAU LAMPUNG

By

Muhammad Irvan Hardika Nasution

PT Lembah Hijau Lampung is a recreational park companies engaged in tourism. The Corona virus pandemic resulted in PT Lembah Hijau Lampung reducing their employees so that many employees work as shift task. This make employees work not in their position and expertise. Employees who have a high level of independence and a good work environment for employees will make them work optimally.

The purpose of this research is to determine the effect of self-efficacy and work environment on the performance of employees in PT Lembah Hijau Lampung. The method for collecting data in this research using a questionnaire, which has been distributed as many 112 questionnaires from 156 populations of employees in PT Lembah Hijau Lampung. The analysis is used multiple linear regression analysis.

The results of this research indicate that self-efficacy and work environment have a positive and significant effect on the employee performance of PT Lembah Hijau Lampung. Suggestions for companies is notice to the level of self-efficacy possessed by each employee and provide the work environment that good, safe and comfortable for all employees so that they can work optimally.

Keywords : Self-Efficacy, Work Environment, Performance

**PENGARUH *SELF-EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT LEMBAH HIJAU LAMPUNG**

Oleh

MUHAMMAD IRVAN HARDIKA NASUTION

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

SARJANA MANAJEMEN

Pada

Jurusan Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS LAMPUNG

BANDAR LAMPUNG

2021

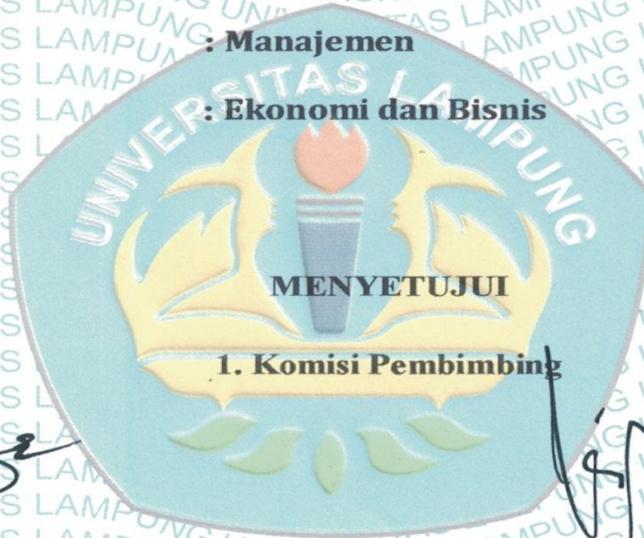
Judul Skripsi : **PENGARUH SELF-EFFICACY DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LEMBAH HIJAU LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **M. Irvan Hardika Nasution**

Nomor Pokok Mahasiswa : **17410011005**

Jurusan : **Manajemen**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis**



1. Komisi Pembimbing

Yuningsih, S.E., M.M.
NIP. 19610326 198603 2 001

Lis Andkiani Hr, S.E., M.Si.
NIP. 19750218 200003 2 001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Aripin Ahmad, S.E., M.Si.
NIP. 19600105 198603 1 005

MENGESAHKAN

Tim Penguji

Ketua : **Yuningsih, S.E., M.M.**

Sekretaris : **Lis Andriani Hr, S.E., M.Si.**

Penguji Utama : **Dr. Keumala Hayati, S.E., M.Si.**

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1 003



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **22 September 2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M. Irvan Hardika Nasution
Nomor Pokok Mahasiswa :1741011005
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lembah Hijau Lampung

Dengan ini menyatakan bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri, dan dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan dari orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari peneliti lain tanpa pengakuan peneliti aslinya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2021

Penulis



M. Irvan Hardika Nasution

NPM. 1741011005

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung, pada 17 Agustus 1998 merupakan anak pertama dari satu bersaudara dari pasangan Bapak Muhammad Irwan Nasution serta Ibu Eva Fitriyana. Pada tahun 2005 penulis menyelesaikan pendidikan taman kanak – kanak di TK PERTIWI Bandar Lampung, kemudian pada tahun 2011 penulis lulus dari Sekolah Dasar (SD) Negeri 1 Pahoman. Pada tahun 2014 penulis lulus dari SMP Negeri 17 Bandar Lampung setelah itu penulis melanjutkan pendidikannya di SMA YP UNILA Bandar Lampung dan lulus pada 2017.

Pada tahun yang sama setelah kelulusan SMA, penulis terdaftar sebagai mahasiswa baru di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Selama di bangku perkuliahan penulis pernah bergabung dengan Hima Manajemen FEB Unila pada tahun 2017. Pada tahun 2020 penulis pernah melakukan kegiatan kuliah kerja nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Fajar Indah, Kecamatan Panca Jaya, Mesuji.

MOTTO

“Anyone who has never made a mistake has never tried anything new”

(Albert Einstein)

“Pendidikan memang tidak menjamin sukses, tapi tanpa pendidikan kehidupan ini menjadi lebih sulit”

(Mario Teguh)

“Bakat tanpa kerja keras bukanlah apa-apa”

(Cristiano Ronaldo)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmaanirrahim

Syukur *Alhamdulillah* atas kehadiran
Allah S.W.T *Sholawat* serta salam atas
Nabi Muhammad S.A.W dengan segala
berkah dan karunianya
sehingga penulis dapat mempersembahkan karya ini kepada :

Kedua orang tua tercinta yaitu **Bapak Muhammad Irwan Nasution** serta **Ibu
Eva Fitriyana** yang senantiasa dalam memberikan doa dan dukungan.

Almamaterku, Universitas Lampung

SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrahim,

Alhamdulillah puji syukur atas kehadiran Allah S.W.T, yang telah melimpahkan rahmat dan keberkahannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsinya.

Skripsi ini berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lembang Hijau Lampung” adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung. Dalam proses penyusunan skripsi, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik itu dukungan moral dan materil. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini peneliti ingin mengucapkan terimakasih dan rasa hormat sebesar – besarnya :

1. Allah S.W.T karena Allah kita semua dapat menjalankan hidup, diberikan kemudahan, kesehatan dan semua kecukupan sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
2. Bapak Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
3. Bapak Aripin Ahmad, S.E., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. Selaku pembimbing utama, yang telah menyempatkan waktu, memberikan arahan, pengertian, ilmu, serta saran sehingga penulis mampu menyelesaikan penelitian dengan berusaha semaksimal mungkin.

6. Ibu Lis Andriani Hr, S.E., M.Si. selaku Pembimbing Pendamping yang telah mengarahkan untuk menulis yang benar serta memberikan saran dan ilmu sebaik mungkin sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan berusaha semaksimal mungkin.
7. Ibu Dr. Kumala Hayati, S.E., M.Si. selaku Pembahas Utama yang telah memberikan komentar kritik dan saran untuk memperbaiki penelitian ini.
8. Ibu Dr. Nova Mardiana, S.E., M.M. selaku pembahas II yang telah memberikan komentar kritik dan saran untuk memperbaiki penelitian ini.
9. Bapak Mirwan Karim, S.E., M.M. selaku Pembahas III yang telah memberikan komentar kritik dan saran untuk memperbaiki penelitian ini.
10. Ibu Prof. Dr. Mahrinasari MS, S.E., M.Sc. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan saran dan motivasi dalam perkuliahan.
11. Seluruh dosen dan staff akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung yang telah banyak mengajar, membantu dan memberikan pelayanan yang baik selama kuliah.
12. Kedua orang tua saya, beserta kedua kakek (Ompung & Abah) dan nenek (Atusbay & Momih) karena telah mendukung serta memberi doa untuk kelancaran dalam belajar dan Menyusun skripsi.
13. Team pendukung Pejuang Skripsi selama belajar dan Menyusun skripsi Widya Paramitha Pohan, Ferdy, Fawaz, Kresna, Ilham dan Beny.
14. Tim Pejantan Tangguh (PJT) Lungit, Yoga, Himawan, Aldo dan Dafa atas canda serta tawa
15. Teman-teman kuliah Fazares, Danu, Rian, Putri, Anisa, Azka, Nabila dan Brenda yang telah membantu selama proses perkuliahan
16. Kelas Manajemen Paralel 2017 kepada teman-teman satu angkatan yang telah saling mendukung dalam proses perkuliahan dan berencana untuk lulus tepat waktu di Universitas Lampung.
17. IUS *reborn* Ilham dan Ferdy yang berteman sejak kecil hingga saat ini
18. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas bantuan dan dukungan selama belajar dan menyusun skripsi pada perkuliahan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna, serta penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk pembaca di kemudian hari, semoga yang telah membantu pembuatan skripsi ini mendapatkan balasan yang kebaikan yang lebih baik dari Tuhan maupun lingkungan sekitar.

Bandar Lampung 10 Agustus 2021

Penulis,

Muhammad Irvan Hardika Nasution

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 <i>Self-Efficacy</i>	13
2.1.1 Pengertian <i>Self-Efficacy</i>	13
2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Self Efficacy</i>	14
2.1.3 Indikator <i>Self-Efficacy</i>	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.2.2 Aspek-Aspek Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif.....	17
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.3 Kinerja.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	20
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	21
2.4 Hubungan <i>Self-Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	21

2.5 Penelitian Terdahulu	22
2.6 Kerangka Pemikiran.....	24
2.7 Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	26
3.1 Objek Penelitian	26
3.2 Jenis Data	26
3.3 Sumber Data.....	27
3.4 Metode Pengumpulan Data	28
3.5 Populasi dan Sampel	29
3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Organisasional Variabel.....	30
3.6.1 Variabel Penelitian	30
3.6.2 Definisi Operasional Variabel.....	30
3.7 Uji Instrumen Penelitian	31
3.7.1 Uji Validitas	31
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.7.3 Uji Normalitas	32
3.8 Metode Analisis	32
3.8.1 Deskripsi Hasil Penelitian	32
3.8.2 Analisis Kuantitatif	33
3.9 Pengujian Hipotesis.....	33
3.9.1 Uji t (Parsial)	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	35
4.1 Hasil Penelitian	35
4.1.1 Hasil Distribusi Kuesioner	35
4.1.2 Karakteristik Responden	36
4.2 Uji Validitas, Reabilitas dan Normalitas.....	37
4.2.1 Uji Validitas	37
4.2.2 Uji Reliabilitas	39
4.2.3 Uji Normalitas	40
4.3 Deskripsi Hasil Penelitian	41

4.3.1	Deskripsi Pertanyaan Variabel <i>Self-Efficacy</i>	42
4.3.2	Deskripsi Pertanyaan Variabel Lingkungan Kerja.....	45
4.3.3	Deskripsi Pertanyaan Variabel Kinerja.....	47
4.4	Analisis Kuantitatif	51
4.5	Uji Hipotesis	52
4.6	Pembahasan.....	53
4.6.1	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Hijau.....	53
4.6.2	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Hijau Lampung	54
BAB V KESIMPULAN, SARAN dan KETERBATASAN PENELITIAN.....		56
5.1	Kesimpulan	56
5.2	Saran.....	57
5.3	Keterbatasan Penelitian	58
DAFTAR PUSTAKA		59
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Karyawan PT Lembah Hijau Lampung Sebelum dan Saat Pandemi <i>Corona</i>	4
1.2 <i>Turnover</i> Karyawan pada PT Lembah Hijau Lampung 2020	6
1.3 Lingkungan Kerja Fisik PT. Lembah Hijau Lampung	9
2.1 Penelitian Terdahulu	22
3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
4.1 Distribusi Kuesioner Penelitian	35
4.2 Karakteristik Demografi Responden	37
4.3 Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self-Efficacy</i> , Lingkungan Kerja dan Kinerja.....	37
4.4 Hasil Uji Reabilitas	39
4.5 Hasil Uji Normalitas	41
4.6 Jawaban Responden Tentang Dimensi Tingkat	42
4.7 Jawaban Responden Tentang Dimensi Generalisasi.....	43
4.8 Jawaban Responden Tentang Dimensi Kekuatan	44
4.9 Jawaban Responden Tentang Dimensi Fisik	45
4.10 Jawaban Responden Tentang Dimensi Non-Fisik	46
4.11 Jawaban Responden Tentang Dimensi Tugas.....	47
4.12 Jawaban Responden Tentang Dimensi Konstektual	48
4.13 Jawaban Responden Tentang Dimensi Kontraproduktif.....	49
4.14 Hasil Uji Determinasi.....	51
4.15 Hasil Uji Hipotesis	53

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran.....	24

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak dan aset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia (SDM), perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya, karena mereka akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Menurut Samsudin (2010) sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi.

Menurut Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan. Menurut Simanjutak (2010) juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2010) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan atau karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Karyawan dianggap sebagai aset penting dalam organisasi manapun untuk kinerja yang lebih baik. Ketika potensi penuh SDM dibuka, organisasi dapat mencapai output, efisiensi, dan efektivitas tanpa batas.

Menurut Simanjuntak (2010) meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan merupakan sesuatu yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan melalui sisi internal maupun eksternal pada diri setiap karyawan, bahwa setiap individu dalam diri masing-masing memiliki kepercayaan terhadap diri sendiri melalui kemampuan yang dimiliki mampu untuk berhasil dalam melakukan suatu pekerjaan.

Self-efficacy memiliki dampak pada emosi pola reaksi dan pemikiran individu. Menurut Nuzulia (2010) mengatakan pada dasarnya *self-efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Menurut Niu (2010) Kemampuan aktualisasi diri harus dimiliki dalam pemikiran setiap karyawan perusahaan karena jika mampu percaya kepada diri sendiri untuk pengembangan kemampuannya maka akan berdampak pada pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat terselesaikan lebih baik karena hal pertama yang harus dimiliki adalah percaya pada kemampuan yang dimiliki.

Self-efficacy adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Bandura dalam Jess dan Feist, 2010). Karyawan dengan *self-efficacy* percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan karyawan dengan *self-efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya.

Hasil penelitian terdahulu oleh Cherian (2013) membuktikan bahwa *self-efficacy* sehari-hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Abigail dan Asamani (2013) hasil penelitian yang menyatakan bahwa *self-efficacy* secara *statistic* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individu yang menganggap diri mereka berguna dan akan meningkatkan upaya yang berhubungan dengan tugas dan bertahan lama pada tugas meskipun ada kemunduran.

Perilaku ini dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Sebaliknya, individu yang melihat *self-efficacy* rendah lebih cenderung menghentikan upaya mereka dan gagal pada tugas. Lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan menyenangkan bagi karyawan maka karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja mereka. Menurut Sedarmayanti (2017) 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.

Perusahaan harus mampu untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk setiap karyawannya karena lingkungan kerja akan memberikan dampak yang cukup besar untuk kinerja karyawan yang kemudian hal tersebut akan kembali berdampak kepada perusahaan. Untuk itu perusahaan semaksimal mungkin membantu menciptakan suasana yang baik di sekitarnya agar seluruh SDM yang terlibat di perusahaan memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sehingga memberikan *feedback* baik untuk perusahaan.

Terdapat manfaat dari lingkungan kerja yakni menciptakan semangat kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja ada peningkatan. Manfaat yang didapat karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan bisa terselesaikan dengan tepat, artinya pekerjaan akan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang telah ditentukan. Produktivitas dan prestasi kerjanya akan dipantau oleh seseorang yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan yang terlampaui banyak pengawasan serta semangat juangnya

meningkat.

Penelitian mengenai *self-efficacy* dan lingkungan kerja ini akan dilaksanakan di PT Lembah Hijau Lampung yang berada di Jl. Raden Imba Kusuma Ratu Kelurahan Sukadana Ham Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung. PT Lembah Hijau Lampung berdiri pada tahun 2007. Visi perusahaan ini adalah “Sebagai taman wisata berorientasi lingkungan serta memadukan antara rekreasi alam dan pengetahuan” dan misi perusahaan ini adalah “Menjadi tempat tujuan wisata favorit bagi masyarakat”.

Karyawan harus merasa yakin dan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta dapat mengerjakan tugas-tugas yang dirasa sulit dengan penuh tanggung jawab sehingga akan memaksimalkan produktivitas PT Lembah Hijau Lampung dengan baik. Berikut adalah daftar jumlah karyawan PT Lembah Hijau Lampung.

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan PT Lembah Hijau Lampung Sebelum dan Saat Pandemi Corona

No	Posisi	Januari 2020	Desember 2020
1	Administrasi	3	3
2	Personalia (HRD)	2	2
3	<i>Marketing</i>	5	5
4	<i>Entertainment</i>	4	4
5	<i>Security</i>	8	8
6	<i>Civil Engineering</i>	4	4
7	Gudang	4	4
8	<i>Waterboom</i>	10	10

No	Posisi	Januari 2020	Desember 2020
9	<i>Outbound Activity</i>	2	2
10	Tiket Masuk	6	6
11	Tiket Taman Satwa	3	3
12	Tiket Waterboom	2	2
13	Restoran	5	5
14	Dapur	7	7
15	Petugas Wahana	4	4
16	<i>Keeper</i> Taman satwa	31	26
17	<i>Driver</i>	2	2
18	Kebersihan	39	35
19	<i>Cleaning Service</i>	11	3
20	<i>House Keeping</i>	2	2
21	<i>Maintance Civil</i>	19	15
22	Kasir kafe	6	4
	Total	179	156

Sumber : PT Lembah Hijau Lampung, 2020

Tabel 1.1 menyatakan bahwa jumlah karyawan perusahaan pada seluruh departemen sebelum terjadi pandemi sebanyak 179 namun setelah pandemi *Corona* berubah menjadi 156 orang. Data ini menyatakan bahwa terjadi

perubahan jumlah karyawan yang berkurang menjadi lebih sedikit dari sebelumnya. Hal tersebut terjadi karena perusahaan melakukan pengurangan karyawan akibat dampak dari virus *Corona*. Perusahaan melakukan hal tersebut karena terjadi perubahan jumlah wisatawan yang juga menurun cukup drastis maka banyak juga karyawan yang pekerjaannya menjadi berkurang bahkan tidak terlalu dibutuhkan lagi oleh perusahaan.

PT Lembah Hijau Lampung pada tahun 2020 mengalami fluktuasi jumlah karyawan pada beberapa bulan, *turnover* karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan berdampak pada kinerja yang kurang optimal di dalam perusahaan, namun juga berdampak pada pengeluaran biaya gaji karyawan menjadi lebih optimal. Tingkat kinerja karyawan cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan, komitmen bekerja karyawan sangat menentukan keberlangsungan organisasi berjalan secara efektif. *Turnover* karyawan terjadi pada PT Lembah Hijau Lampung dapat dilihat pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 *Turnover* Karyawan pada PT Lembah Hijau Lampung 2020

No.	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Januari	-	-	179
2	Februari	-	-	179
3	Maret	-	6	173
4	April	-	15	158
5	Mei	-	2	156
6	Juni	-	-	156
7	Juli	-	-	156

No.	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
8	Agustus	-	-	156
9	September	-	-	156
10	Oktober	-	-	156
11	November	-	-	156
12	Desember	-	-	156
	Total	0	23	156

Sumber: PT Lembah Hijau Lampung, 2020

Data diatas menyatakan terjadi perubahan jumlah karyawan menjadi lebih sedikit bahkan tidak terdapat karyawan yang masuk pada tahun 2020 ke perusahaan. Hal ini disebabkan bahwa karyawan yang tersedia sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja untuk perusahaan. Komposisi karyawan yang telah terbilang cukup maka ketika pandemi virus *Corona* jumlah karyawan terbilang melebihi dari tingkat yang dibutuhkan oleh perusahaan, akibatnya PT Lembah Hijau Lampung memilih untuk mengurangi jumlah karyawan untuk meminimalkan pengeluaran gaji karyawan tetapi tetap menjaga kinerja karyawan untuk berkerja dengan optimal.

Menurut Hasibuan (2006) berikut rumus yang akan digunakan untuk menghitung *turnover* karyawan PT Lembah Hijau Lampung:

$$Turnover = \frac{\sum(\text{yang keluar} - \text{yang masuk})}{\frac{1}{2}\sum(\text{karyawan awal} - \text{karyawan akhir})} \times 100$$

Rumus tersebut dapat dihitung untuk *turnover* karyawan PT Lembah Hijau Lampung yaitu sebagai berikut:

$$Turnover = \frac{(23 - 0)}{\frac{1}{2}(179 - 156)} \times 100 = 2\%$$

Data diatas terlihat secara keseluruhan *turnover* karyawan PT Lembah Hijau Lampung dapat disimpulkan yaitu 2%, dengan ini dapat dilihat *turnover* yang terjadi karena adanya pengurangan karyawan. Perusahaan mengharapkan agar memiliki karyawan yang mau dan mampu untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, bahkan lebih baik dari yang diharapkan sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, sangat diperlukan *self-efficacy* dan lingkungan kerja yang baik untuk para karyawan yang dapat saling membantu dan bekerja sama.

Taman Wisata dan Taman Satwa PT Lembah Hijau Lampung merupakan salah satu tempat rekreasi yang bergerak dalam sektor pariwisata di Provinsi Lampung yang ikut berpartisipasi untuk meningkatkan pertumbuhan perekonomian Provinsi Lampung. PT Lembah Hijau Lampung menjadi destinasi wisatawan baik dari dalam maupun luar Lampung.

Saat ini sedang terjadi pandemi virus *Corona* yang banyak merugikan berbagai sektor termasuk sektor pariwisata, untuk itu PT Lembah Hijau Lampung berupaya untuk menerapkan perturan *New Normal* kepada berbagai pengunjung maupun karyawan agar tetap mematuhi peraturan pemerintah seperti berjaga jarak, mencuci tangan dan melakukan penyemprotan disinfektan kepada berbagai tempat di PT Lembah Hijau Lampung secara berkala. PT Lembah Hijau Lampung juga menerapkan wisata sehat untuk meminimalkan penyebaran virus *Corona* yaitu pengecekan suhu tubuh untuk pengunjung dan karyawan sebelum masuk lingkungan PT Lembah Hijau Lampung, Pencatatan biodata, Mencuci tangan dan berjaga jarak.

PT Lembah Hijau Lampung melakukan peminimalisiran karyawan untuk saat ini akibat dampak dari pandemi virus *Corona*, sehingga kinerja karyawan yang tersedia tidak akan maksimal dibandingkan sebelumnya karena jumlah karyawan yang berkurang, dengan begitu terdapat berbagai karyawan yang mendapatkan tugas berbeda dari sebelumnya sehingga untuk tahap awal akan mengalami kesulitan karena sesuatu yang baru. Tingkat *self-efficacy* setiap karyawan akan

mengalami penurunan dalam meningkatkan kemampuan mereka terlebih lingkungan kerja yang baru juga perlu waktu adaptasi agar dapat menghasilkan kinerja maksimal.

Self-efficacy diharapkan mampu memacu karyawan meningkatkan kinerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan lingkungan kerja perusahaan juga diharapkan mampu menyesuaikan terhadap kebutuhan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga para karyawan mampu untuk menghasilkan kinerja yang semakin baik. Diharapkan bahwa *self-efficacy* mampu memberikan pengaruh untuk meningkatkan kinerja karyawan semakin baik bagi setiap diri individu karyawan dan lingkungan kerja juga diharapkan mampu mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan kondisi yang diciptakan perusahaan PT Lembah Hijau Lampung.

Faktor lain yang bisa menyebabkan kinerja turun atau kurang maksimal yaitu kondisi lingkungan kerja yang akan menyebabkan menurunnya aktifitas kerja karyawan tanpa disadari oleh karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja karyawan terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis (Sedarmayanti, 2017). Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian.

Tabel 1.3 Lingkungan Kerja Fisik PT. Lembah Hijau Lampung

No	Lingkungan Non Fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
1	Pencahayaan	Semua pada dalam dan luar ruangan memiliki pencahayaan yang baik	Pencahayaan Baik	Pencahayaan baik di dalam dan luar ruangan kantor, baik karena setiap dalam ruangan memiliki lampu yang cukup dan luar ruangan memiliki cahaya matahari pada siang hari serta lampu pada

No	Lingkungan Non Fisik	Aspek		Keterangan
		Target	Realisasi	
				malam hari.
2	Suhu	Suhu pada beberapa tempat kerja tetap terjaga dan nyaman	Beberapa suhu disekitar tempat kerja cukup baik	Beberapa suhu disetiap sudut PT. Lembah Hijau Lampung nyaman karena terdapat banyak pepohonan yang cukup untuk menyejukkan suhu lingkungan.
3	Keamanan	Selalu aman dan nyaman	Aman	Cukup aman karena terdapat satpam yang berjaga 24 jam dan memiliki CCTV untuk keamanan.
4	Kebisingan	Tenang dan tidak bising	Optional (Tergantung situasi)	Bising ketika ramai pengunjung wisatawan dan tidak bising ketika sepi pengunjung wisatawan.

Sumber: HRD PT. Lembah Hijau Lampung

Fasilitas lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Lembah Hijau Lampung belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti ruang kesehatan. Lingkungan kerja adalah tempat para karyawan bekerja, lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang kondusif, meningkatkan produktivitas, serta hubungan antar karyawan, Dengan adanya sarana kualitas sedang dan kurang baik perusahaan belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan tentunya akan berakibat turunnya kinerja karyawan.

Hal ini menjadikan tidaknya kondusif untuk aktifitas perkantoran seperti ini. Fasilitas lingkungan kerja disediakan untuk memperlancar dan memudahkan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, serta dapat dimanfaatkan secara maksimal oleh seluruh karyawan, namun ketersediaan *handtalk* tidak sesuai dengan jumlah karyawan PT. Lembah Hijau Lampung sehingga komunikasi antar karyawan tidak berjalan secara maksimal dan efisien.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan keamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM). Keamanan di PT. Lembah Hijau Lampung dijaga oleh satpam dan CCTV yang bekerja secara 24 jam.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja pada karyawan PT Lembah Hijau Lampung sangatlah menarik untuk diteliti dengan mengaitkan faktor-faktor dominan yang mempengaruhi kinerja, yaitu dengan melihat pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja pada karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, sebagaimana diterapkan PT Lembah Hijau Lampung. Hal inilah yang mendorong untuk melakukan penelitian **“Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT LEMBAH HIJAU LAMPUNG”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari pembahasan latar belakang, rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari pembahasan rumusan masalah, tujuan dari dilakukannya penelitian yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah di uraikan sebelumnya, maka manfaat praktis yang akan di peroleh dari kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan evaluasi bagi institusi terutama berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut PT. Lembah Hijau Lampung

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Self-Efficacy

2.1.1 Pengertian *Self-Efficacy*

Self-efficacy adalah kepercayaan diri seseorang dengan kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan program kerja yang dihadapinya (Bandura 1997, dalam Yuzi 2019). Keyakinan tersebut mempengaruhi usaha dan ketentuan dalam menghadapi kesulitan (Bandura 1997, dalam Cherian 2013).

Menurut Nuzulia (2010) mengatakan pada dasarnya *self efficacy* adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan atau pengharapan tentang sejauhmana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Self-efficacy merupakan suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu. Menurut Amtmann, *et al* (2012) disimpulkan bahwa ada hubungan langsung antara *self-efficacy* dan kesejahteraan psikologis yang mengakibatkan banyak implikasi seperti kualitas hidup.

Self-efficacy memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan pribadi karyawan dan kualitas hidup dalam cara yang positif termasuk kualitas kehidupan kerja.

Karyawan di tempat kerja cenderung untuk mengukur seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka, yang mempengaruhi mereka *self-efficacy* untuk kinerja lanjutan dan pembelajaran.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Self-Efficacy*

Menurut Bandura (1997) dalam Yuzi (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self-efficacy* yaitu:

1. Pengalaman Keberhasilan

Keberhasilan yang sering didapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang, sedangkan kegagalan akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang didapat seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, jika keberhasilan tersebut didapatkan dengan melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangannya sendiri, maka hal itu akan membawa pengaruh pada peningkatan efikasi dirinya.

2. Pengalaman Orang Lain

Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan suatu tugas biasanya akan meningkatkan efikasi diri seseorang dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi diri tersebut didapat melalui *social models* yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga mendorong seseorang untuk melakukan modeling.

3. Persuasi Sosial

Informasi tentang kemampuan yang disampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk meyakinkan seseorang bahwa ia cukup mampu melakukan suatu tugas.

4. Keadaan Fisiologis dan Emosional

Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan sebagai suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan atau gangguan somatic lainnya. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan, sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula.

2.1.3 Indikator *Self-Efficacy*

Bandura 1997 dalam Yuzi (2019) mengemukakan bahwa *self-efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu:

a. Tingkat

Self-efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self-efficacy* yang tinggi pada tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya.

b. Kekuatan

Lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self-efficacy* menyatakan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self-efficacy* menjadi dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

c. Generalisasi

Berkaitan dengan tingkah laku individu merasa yakin akan kemampuannya. Individu dapat merasa yakin terhadap kemampuan diri yang dimilikinya. Dapat terbatas pada suatu aktivitas dan situasi tertentu atau pada serangkaian aktivitas serta situasi yang bervariasi. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa

self-efficacy mencakup dimensi tingkat (*level*), kekuatan (*strength*) dan keluasan (*generality*).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat individu maupun kelompok dalam berkerja atau tempat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja sangat membutuhkan perhatian khusus karena adalah tempat yang dapat menentukan hasil produksi yang akan diperoleh. Lingkungan yang aman dan nyaman akan dapat membuat pekerjaan lebih mudah di lakukan dan mendapat hasil yang baik yang sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal (Harrianto, 2010).

Menurut Sedarmayati (2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sihombing (2010) juga mengemukakan lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Beberapa pengertian diatas peneliti sampai pada pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

2.2.2 Aspek-aspek Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja. Aspek lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak positif kepada para karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal, menurut Nitisemito (2011) diantaranya:

1. Lingkungan kerja yang selalu bersih, sejuk, dan rindang.
2. Tempat kerja yang dapat memberikan rasa aman saat bekerja.
3. Tersedianya alat-alat memadai.
4. Tersedianya ruang kerja yang memiliki penerangan cukup baik

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien serta kinerja yang baik. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik sesuai dengan kebutuhan karyan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.3 Syarat Lingkungan Kerja yang Kondusif

Perencanaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dilakukan perusahaan. Syarat-syarat lingkungan kerja yang kondusif secara terinci menurut Anoraga (2010) adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang menyangkut fisik
 - a. Keadaan bangunan atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para karyawan, termasuk didalamnya ruang kerja

yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang cukup bagi para karyawan, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga karyawan leluasa bekerja.

- b. Tersedianya beberapa fasilitas, seperti peralatan kerja yang cukup memadai, tempat istirahat, tempat ibadah dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja yang menyangkut psikis

- a. Adanya perasaan aman dari karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang meliputi: rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugas, merasa aman dari pihak yang sewenang-wenang, serta merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan antara karyawan.
- b. Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal (antara bawahan dengan pimpinan) dan loyalitas yang bersifat horizontal (antara pimpinan dengan pimpinan yang setingkat, antara karyawan dengan karyawan yang setingkat).
- c. Adanya perasaan puas dikalangan para karyawan. Perasaan puas tersebut akan terwujud apabila karyawan merasa kebutuhannya telah terpenuhi. Beberapa hal diatas merupakan persyaratan lingkungan kerja yang kondusif, yaitu suatu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan serta kenyamanan kepada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, apabila instansi menghendak setiap karyawan dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2011) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan.
 2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
- b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Koopmans, *et al.* (2014) mendefinisikan kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Perusahaan yang memiliki karyawan berprestasi maka besar kemungkinan memiliki tingkat kinerja yang baik, sehingga terdapat hubungan yang erat antara karyawan dan perusahaan karena kinerja perusahaan bergantung pada tingginya kinerja karyawan yang dihasilkan.

Kinerja adalah hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kinerja disebabkan oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: faktor internal individu yang terdiri dari:

1. Karakteristik individu seperti umur, pendapatan, status perkawinan, pengalaman kerja dan masa kerja.
2. Sikap terhadap tugas yang terdiri persepsi, pengetahuan, motivasi, tanggung-jawab dan kebutuhan terhadap imbalan, sedang faktor eksternal meliputi sosial ekonomi, demografi, geografi, lingkungan kerja, aseptabilitas, aksesabilitas beban kerja dan organisasi yang terdiri dari pembinaan, pengawasan, koordinasi, dan fasilitas.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterikatan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam waktu sehingga efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menyatakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

e. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans *et al.*, (2014) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator:

1. Kinerja Tugas

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai secara efisien dan juga optimal.

2. Kinerja Konstektual

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Setiap Tindakan yang dilakukan karyawan secara sadar dalam melanggar norma signifikan perusahaan.

Keseluruhan tersebut merupakan teori dan indikator yang digunakan dalam penelitian in.

2.4 Hubungan *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Self-efficacy atau kepercayaan akan kemampuan diri sendiri yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil

dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku kepada perusahaan tempatnya bekerja. Semakin tinggi *self-efficacy* yang dimiliki karyawan maka semakin besar juga kinerja yang diberikan ke perusahaan mencapai maksimal.

Self-efficacy yang dimiliki terbilang rendah maka kinerja yang akan dihasilkan akan sangat sedikit sehingga merugikan perusahaan karena kinerja rendah tersebut. Lingkungan kerja harus dibuat nyaman mungkin oleh setiap perusahaan agar karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga motivasi dalam bekerja akan tinggi karena semangat atas dasar aspek lingkungan kerja yang ia tempati sangat mendukung.

Pengaruh lingkungan kerja cukup besar terhadap kinerja karyawan karena apabila lingkungan kerjanya tidak nyaman untuk karyawan maka mereka akan bekerja kurang maksimal karena tidak ada rasa nyaman ketika melakukan pekerjaan sehingga kinerja akan tidak memberikan dampak yang cukup tinggi untuk perusahaan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Tims, <i>et al.</i> , (2014)	<i>Daily job crafting and the self-Efficacy performance relationship</i>	Penelitian ini menyatakan bahwa <i>self-efficacy</i> sehari-hari memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja sehari-hari
2	Samson, <i>et al.</i> (2015)	<i>Effect of Workplace on the Performance of Commercial Bank Employees in Nakuru</i>	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik

No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		<i>Town.</i>	tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja psikososial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Koopmans, <i>et al.</i> (2014)	<i>Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire</i>	Penelitian ini membahas tentang validitas <i>Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)</i> . Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sektor pekerjaan di Belanda. IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel dan juga dapat digunakan untuk karyawan dengan sektor pekerjaan yang berbeda.
4	Yusuf (2018)	Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Beta Mandiri Wiradana	Hasil penelitian mengenai pengaruh <i>self efficacy</i> dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Beta Mandiri Wiradana, penelitian ini menghasilkan bahwa semakin tinggi <i>self-efficacy</i> yang dimiliki karyawan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dan semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki karyawan akan semakin tinggi kinerja karyawan.

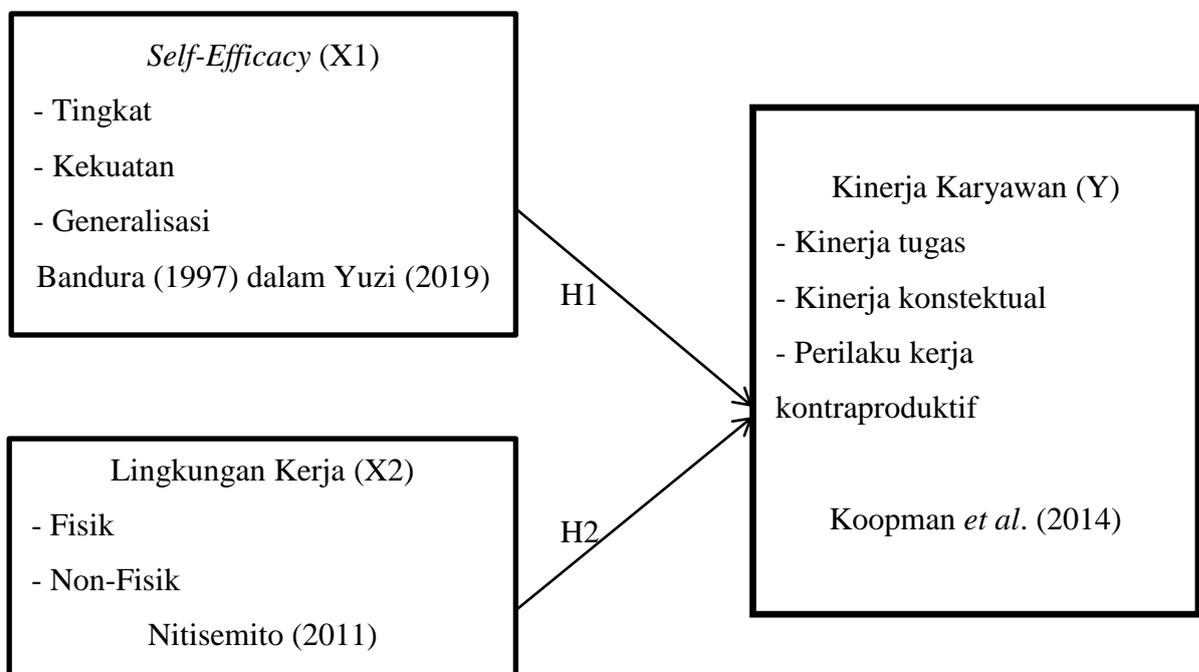
No	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
5	Yuzi (2019)	Pengaruh <i>Self-efficacy</i> dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Self-efficacy</i> dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Pusri PPD Lampung.

Data diolah oleh peneliti (2021)

Perbedaan Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah berbeda pada lokasi objek penelitannya, pada penelitian kali ini dilakukan untuk karyawan PT Lembah Hijau Lampung. Kemudian juga berbeda tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel *Self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di PT Lembah Hijau Lampung.

2.6 Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Data diolah oleh peneliti (2021)

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang masih perlu dilakukan pengujian untuk memastikan kebenarannya melalui penelitian, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H1 = *Self-Efficacy* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

H2 = Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Penelitian ini akan mengambil sampel dari karyawan PT Lembah Hijau Bandar Lampung. Objek penelitian ini difokuskan pada *self-efficacy*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

3.2 Jenis Data

Data yang di gunakan dalam penelitian berupa data sekunder dan data primer yaitu sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Data ini berupa hasil dari pengisian kuesioner mengenai *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

1) Data Kualitatif

Bersifat tidak terstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkin sangat beragam, hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian diberi

kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh dari PT Lembah Hijau Bandar Lampung seperti gambaran umum, hasil kuesioner dan data lainnya yang menunjang penelitian ini.

2) Data Kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Lembah Hijau Bandar Lampung seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian

b. Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk melengkapi data yang dibutuhkan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa struktur organisasi karyawan. Data sekunder dibagi menjadi dua, yaitu:

1) Data Internal

Data internal yaitu data yang sifatnya intern atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

2) Data Eksternal

Data eksternal yaitu data yang sifatnya eksternal atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

3.3 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal. Sumber data internal adalah sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian dilakukan. Dalam penelitian ini sumber data internalnya adalah karyawan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

a. Angket (kuesioner)

Teknik angket (kuesioner) adalah suatu cara pengumpulan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada responden dan responden akan memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Pengukuran kuesioner pada penelitian ini menggunakan skala likert, skor yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah:

- Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
- Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- Jawaban Netral (N) diberi skor 3
- Jawaban Setuju (S) di beri skor 4
- Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

b. Observasi

Teknik observasi adalah metode pengumpulan data yang kompleks karena melibatkan berbagai faktor dalam pelaksanaannya. Metode pengumpulan data observasi mengukur sikap dari responden. Teknik pengumpulan data observasi digunakan untuk penelitian yang bertujuan untuk mempelajari perilaku manusia dan proses kerja. Metode ini juga tepat dilakukan pada responden yang kuantitasnya tidak terlalu besar.

3.5 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil dari penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Dengan demikian penelitian ini menggunakan variabel *self-efficacy* dan lingkungan kerja yang melibatkan semua karyawan karyawan PT Lembah Hijau Bandar Lampung sebanyak 156 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan subkelompok atau sebagian dari populasi, sehingga peneliti akan mampu menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan terhadap populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *non probability sampling* dengan metode *convenience sampling* (Sanusi, 2011). Perhitungan penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan metode Slovin (Sanusi, 2011: 101) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{156}{1 + (156 \cdot 0,05^2)}$$

$$n = 112$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran karena kesalahan pengambilan sampel (5%)

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan salah satu hal terpenting dalam setiap penelitian, variabel penelitian ditentukan berdasarkan masalah yang ada di lapangan setelah survey dilakukan. Penjelasan ini mengenai variabel penelitian dan definisi operasional variabel sebagai berikut:

3.6.1 Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (*independent variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *self-efficacy* dan lingkungan kerja.

b. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

3.6.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2009) menyatakan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan maupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Berikut definisi operasional dan pengukuran variabel yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<i>Self-Efficacy</i> (X1)	Keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan diri yang ada	1. Tingkat 2. Kekuatan 3. Generalisasi	Likert

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
	pada dirinya untuk melakukan sesuatu. Bandura (1997) dalam Yuzy (2019)		
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito (2011)	1. Fisik 2. Non-Fisik	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja sebagai ukuran hasil yang relevan dari prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan. Koopmans, et al (2014)	1. Kinerja tugas 2. Kinerja konstektual 3. Perilaku kerja kontraproduktif	Likert

Data diolah oleh peneliti (2021)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Pengukuran tingkat interkorelasi antar variabel dapat menggunakan analisis faktor *Kaiser Meyer Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA).

Proses analisis dapat dilanjutkan apabila nilai KMO MSA lebih besar dari 0,5. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai *factor loading* $> 0,5$. Nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5 dan terjadi *cross loading* harus dikeluarkan sampai tidak ada lagi nilai *factor loading* yang kurang dari 0,5.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013) uji reliabilitas adalah ketepatan instrumen dalam pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dan menggunakan teknik pengukuran *chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *chronbach Alpha* $> 0,6$.

3.7.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam data populasi berdistribusi normal atau tidak berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* ini biasa digunakan untuk menguji normalitas data bersekala interval atau rasio.

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian merupakan analisis yang dilakukan berdasarkan hasil penelitian yang digunakan untuk menjelaskan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

3.8.2 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Bandar Lampung. dengan menggunakan rumus analisis regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja karyawan

X1: *Self-Efficacy*

X2: Lingkungan kerja

a : Konstanta

β_1 : Koefisien X1

β_2 : Koefisien X2

e : Error

3.9 Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara yaitu mencocokkan dengan fakta atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial (uji t).

3.9.1 Uji t (Parsial)

Uji t dilakukan untuk menyatakan seberapa jauh pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel} (0,05)$, maka hipotesis dapat didukung
- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel} (0,05)$, maka hipotesis tidak dapat didukung

Hasil uji t dapat dilihat pada output *coefficient* dari hasil analisis regresi berganda menggunakan SPSS. Uji t dapat dilakukan dengan melihat nilai signifikan t masing-masing variabel pada output hasil regresi menggunakan SPSS dengan *significance level* 0,05 ($\alpha=5\%$).

Jika nilai signifikansi lebih besar dari α , maka hipotesis tidak didukung (koefisien regresi tidak signifikan) yang berarti secara individual variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih kecil dari α maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan) berarti secara individual variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

V. KESIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lembah Hijau Lampung, maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu:

1. *Self-efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung. Karyawan yang memiliki hasrat keyakinan kuat yang kuat mengenai kemampuannya dalam menyelesaikan tugas pada situasi sulit cenderung percaya diri dan lebih baik dalam menangani masalah dari karyawan dengan tingkat *self-efficacy* diri yang rendah sehingga berdampak terhadap kinerja karyawan. Perusahaan PT Lembah Hijau Lampung juga memperhatikan *Self-Efficacy* setiap karyawannya sehingga karyawan memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dari perusahaan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Lembah Hijau Lampung. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan produktivitas yang berdampak terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan menarik kesimpulan maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Saran untuk pihak perusahaan yaitu berdasarkan *R Square* sebesar 16,6% varian yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*self-efficacy* dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Berarti sebesar 83,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, untuk itu sebaiknya perusahaan ketika menjadi objek penelitian selanjutnya, peneliti menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian ini. Berdasarkan jawaban reponden pada tabel 4.11 dengan rata-rata skor 4,92 dan 4.12 dengan rata-rata skor 4,91, yang artinya memiliki jawaban setuju dan sangat setuju menilai bahwa mereka mampu menghasilkan kinerja dengan keyakinan yang cukup tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan kinerja karyawan agar sesuai dengan seharusnya sehingga menguntungkan bagi perusahaan. Untuk menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi yaitu dengan mencegah hal-hal yang menurunkan kinerja seperti perilaku kontraproduktif. Jawaban responden pada tabel 4.13 kinerja kontraproduktif dengan rata-rata skor 3,13, yang artinya memiliki jawaban tidak setuju. Responden menilai bahwa mereka melakukan kinerja kontraproduktif dalam posisi rendah. Perusahaan harus terus mampu mempertahankan kinerja kontraproduktif karyawannya agar terus pada posisi rendah sehingga karyawan akan selalu memiliki kinerja baik yang cukup tinggi, seperti terus meyakinkan para karyawannya untuk mampu menyelesaikan pekerjaannya baik dan benar serta dengan menjaga lingkungan kerja agar aman dan nyaman untuk setiap karyawan.

2. Bagi Pihak Karyawan

Disarankan kepada karyawan untuk mempertahankan kemampuan *self-efficacy* dalam diri mereka dan menjaga lingkungan kerja sekitar sebaik mungkin. Pada tabel jawaban responden untuk *Self-efficacy* memiliki jawaban setuju dan sangat

setuju yaitu dengan rata-rata yang tinggi pada tabel 4.6 (4,49), 4.7 (4,41) dan 4.8 (4,36). Karyawan harus terus mempertahankan keyakinan mereka. *Self-efficacy* berguna agar karyawan lebih mudah percaya terhadap kemampuan yang mereka miliki dalam menyelesaikan pekerjaan dan berbagai masalah yang ada di tempat kerja. Selanjutnya pada tabel jawaban responden untuk lingkungan kerja memiliki jawaban setuju dan sangat setuju yaitu dengan rata-rata yang tinggi pada tabel 4.9 (4,39) dan 4.10 (4,41). Setiap karyawan juga harus membantu perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang semakin baik. Selain itu karyawan harus mampu membuat lingkungan kerja mereka agar aman dan nyaman sehingga mampu bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang mendukung mereka untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, yaitu antara lain:

1. Penelitian dilakukan pada waktu pandemi virus *Corona*, sehingga data yang diperoleh hanya pada saat pandemi. Akibatnya tidak memperoleh serta memiliki data ketika pandemi virus *Corona* berakhir sehingga peneliti tidak dapat membandingkan data saat situasi pandemi dan ketika pandemi telah berakhir.
2. Penelitian ini memiliki cakupan sampel dari satu perusahaan, untuk penelitian selanjutnya yang mengambil topik serupa diharapkan agar memperluas sampel dari objek penelitian perusahaan yang lain untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih beragam.
3. Variabel pada penelitian ini hanya meneliti pengaruh *self-efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja sementara masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja yang tidak diikutkan pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abigail, OP., Asamani, L. 2013. *The Influence of Employees' Self-efficacy on Their Quality of Work Life: The Case of Cape Coast, Ghana*. Vol. 4 No.2.
- Alwisol. 2004. Psikologi Kepribadian. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Amtmann, D. *et al*, 2012. University of Washington Skala *Self-efficacy*:. Sebuah Skala *New Self-efficacy* untuk Orang Dengan Cacat. Arch Phys Med Rehabil Vol 93.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change*. Psychology Review, 84, 191-215
- Baron, F dan M Amstrong. 2016. Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh, Jakarta: Erlangga.
- Black, Janine, Kihwan Kim, Shanggeun Rhee, Kai Wang, and Sut Sakchutchawan. 2018. *Self-Efficacy and Emotional Intelligence: Influencing team cohesion to enhance team performance. Team Performance Management: An International Journal*.

- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob., 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, (8) 14, pp: 80-88
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. BP- Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harrianto, Ridwan. 2010. *Buku Ajar Kesehatan Kerja*. Jakarta: EGC
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jacob, C., Jolly, J. 2013. *Impact of Self-efficacy on Motivation and Performance of Employees*. Vol. 8 No. 14.
- Kappagoda, et al. 2014. *Psychological Capital and Job Performance: The Mediating Role of Work Attitudes* *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*. Vol. 1, No.2.pp.-
- Koopmans, L., Bernards, C.M., Hildebrant, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. vander. 2014. *Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire*. *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.

- Luneburg, C., Fred. 2011. *Self Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. International Journal Of Management, Business, And Administration*, Vol. 14, No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. Ph. D. 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nitisemito, Alex S. 2011. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi Kelima Cetakan Keempat Belas. Ghalia
- Nuzulia, Siti. 2010. *Dinamika Stres Kerja, Self-Efficacy dan Strategi Coping*. Semarang : UNDIP Press.
- Norianggono, Yacinda Cresstela Prasyda, dkk. 2014. “Pengaruh Lingkungan Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 8 No. 2.
- Pawirosumarto, Suharno, Purwanto Katijan Sarjana, and Rachmad Gunawan. 2017 . *The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management*,59,1337-1358.
- Samson, Gitahi Njega. *et al.* 2015. *Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. International Journal of Managerial Studies and Research*, Vol. 3.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metode Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia

- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, P.J. 2010. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sugiono. 2013 Metode penelitian menggunakan pengumpulan data, book of lecture IPB bandung 3904-3043
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Tims, Maria, Arnold B. Bakker and Daantje Derks. 2014. *Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship*. *Journal of Managerial Psychology*
- Widyanigrum, Ayu dan Indi Djastuti. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Diponegoro Journal Of Management Volume 5, No. 4*
- Yusuf, Ismail. 2018. Pengaruh *Self – Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Beta Mandiri Wiradana. Bandar Lampung (ID); Universitas Lampung.
- Yuzi, Arnes Putra. 2019. Pengaruh *Self-Efficacy* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung*.