



## **Pengaruh Pola Pikir Kewirausahaan, Lingkungan Kerja, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan**

**Dimas Baskoro Putra<sup>1</sup>, Tiarapuspa<sup>2</sup>**

Universitas Trisakti

### **Informasi Artikel**

*Histori Artikel:*

*Submit*           **10 February 2023**

*Accepted*       **15 February 2023**

*Published*      **20 February 2023**

*Email Author:*

[ini.dhimas@gmail.com](mailto:ini.dhimas@gmail.com)

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the effect of Entrepreneurial Mindset, Work Environment, Self Efficacy on Employees Performance at PT.HINO in Jakarta. Data were collected from one hundred and sixty HINO employees in Jakarta and the data collection technique used was purposive sampling. Hypothesis testing used in this study is using Multiple Regression analysis. The results of hypothesis testing in this study indicate that there is a positive effect of Entrepreneurial Mindset, Work Environment, Self Efficacy, on Employees Performance. The managerial implications in this study are how entrepreneurial thoughts, work environment and self-efficacy are very important in group and organizational life. Employees who apply an entrepreneurial mindset and self-efficacy to their work and duties and have good performance can affect the progress of a company or organization. Managers are expected to make employees think like entrepreneurs and be aware of their efficacy to create a good work environment and can improve employee performance at PT HINO in East Jakarta. This research is expected to make managers and further researchers think that the progress of employee performance is supported by many influences on the employees themselves and what makes employees enthusiastic in carrying out their duties or obligations.*

**Keyword**– *Entrepreneurial Mindset, Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance*

### **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh Entrepreneurial Mindset, Work Environment, Self Efficacy terhadap Employees Performance Karyawan di PT.HINO di Jakarta. Data dikumpulkan dari seratus enam puluh karyawan HINO di Jakarta dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampel purposive. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis Regresi Berganda. Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif Entrepreneurial Mindset, Work Environment, Self

Efficacy, Terhadap Employees Performance. Implikasi manajerial dalam penelitian ini bagaimana pikiran wirausaha, lingkungan kerja dan efikasi diri sangat penting dalam kehidupan berkelompok maupun berorganisasi. Karyawan yang menerapkan pikiran wirausaha dan efikasi diri terhadap pekerjaan dan tugasnya serta memiliki kinerja yang bagus dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Manajer diharapkan dapat membuat para karyawan berpikir seperti wirausaha dan sadar akan efikasi mereka sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawannya di PT HINO yang ada di Jakarta Timur. Penelitian ini diharapkan dapat membuat manajer dan peneliti selanjutnya untuk berfikir bahwa kemajuan kinerja karyawan didukung banyak pengaruh terhadap karyawan itu sendiri dan apa yang membuat karyawan itu semangat dalam melakukan tugas atau kewajibannya..

**Kata Kunci** – Entrepreneurial Mindset, Work Environment, Self Efficacy, Employee Performance

---

## PENDAHULUAN

Kinerja organisasi tidak dapat dicapai tanpa prestasi kerja individu. Mengelola kinerja organisasi berarti mengelola kinerja kerja individu. Mengelola kinerja individu tidak memiliki solusi tunggal karena kinerja dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Memiliki seperangkat kemampuan, informasi, kepuasan, kondisi kerja, dan hubungan yang tepat di tempat kerja semuanya dapat berkontribusi pada kinerja yang menginspirasi. Faktor yang belum banyak mendapat perhatian dari pihak manajemen di lingkungan pendidikan adalah mempertimbangkan efikasi diri dalam manajemen kinerja. Employee Performance sangat penting bagi suatu perusahaan karena akan menyangkut tentang kemajuan organisasi karena semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin maju juga sebuah organisasi atau perusahaan. Agar Employee Performance semakin meningkat diperlukan adanya Entrepreneurial Mindset untuk mengatasi hambatan dalam bekerja.

Entrepreneurial Mindset didefinisikan oleh Merriam-Webster (nd) sebagai "sikap mental atau kecenderungan". Sedangkan "totalitas pengetahuan Anda, termasuk ide dan pemikiran tentang dunia dan diri Anda di dalamnya", seperti yang didefinisikan oleh Thum (Thum, 2012), adalah apa yang membentuk mentalitas seseorang. Peneliti seperti Haynie, Shepherd, Mosakowski, & Earley (Haynie et al., 2010), Mathisen & Arnulf (Mathisen & Arnulf, 2013), dan (Rita Gunther McGrath & a MacMillan, n.d.) meneliti pemikiran kewirausahaan dalam hal dimensi kognitif, sementara yang lain seperti (Ashourzadeh et al., 2014; Davis et al., 2016; Dhliwayo & Van Vuuren, 2007) meneliti pola pikir. Berdasarkan definisi yang berbeda ini, kita dapat merangkum definisi yang berbeda ini menjadi satu definisi yang digunakan Menurut Abun dkk. (volume ini), sikap seorang wirausahawan adalah sikap yang terbuka terhadap kemungkinan dan bersemangat untuk mengambil inisiatif dalam menghadapi ambiguitas. Hal ini mengacu pada mindset berkembang Dweck (Dweck, 2006) yang memungkinkan individu untuk melihat peluang, menemukan dan menerapkan solusi dan mengatasi hambatan (Dweck, 2006). Selain Entrepreneurial Mindset, variable Work Environment sangat penting bagi Work Performance karena Work Environment dapat mempengaruhi Work Performance saat bekerja sehingga akan variable Work Environment sangat dibutuhkan.

Work Environment adalah segala situasi, kondisi, keadaan, atau suasana yang mempengaruhi tempat kerja dan karyawan. Definisi ini multidimensi dan mencakup berbagai karakteristik pekerjaan yang mencakup fisik, sosial, dan psikologis tempat kerja yang mempengaruhi karyawan dan pekerjaan. Banyak penelitian menemukan hubungan antara lingkungan kerja fisik, psikososial, dan psikologis dengan komitmen kerja (Oludeyi, 2015), kinerja karyawan (Kamarulzaman et al., 2011; Okasheh & Omari, 2017), kepuasan karyawan (ILO/WHO, 1984; Kafui Agbozo, 2017; Kurniawaty et al., 2019; Raziq & Maulabakhsh, 2015), turnover intention, dan stres kerja, work engagement (Abun et al., 2021) dan kesehatan (ILO/WHO, 1984).

Menurut Bandura (Bandura, 1977) Self-Efficacy membahas mengenai teori pembelajaran sosial yang kemudian (1986) berganti nama menjadi teori kognitif sosial. Salah satu konsep Bandura dalam teori utamanya, teori kognitif sosial adalah efikasi diri (Zulkosky, 2009). Keyakinan orang dalam kemampuan mereka sendiri untuk melakukan kontrol atas fungsi mereka dan peristiwa yang mempengaruhi hidup mereka adalah apa yang Bandura (Bandura, 1977) maksudkan dengan self-efficacy. Juga, "keyakinan dalam kapasitas seseorang untuk mengumpulkan motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk menghadapi tuntutan situasional tertentu" (Wood & Bandura, 1989).

Perusahaan hino adalah perusahaan yang memproduksi berbagai macam kendaraan besar seperti truk, bis, maupun kendaraan lainnya. Objek dari penelitian ini adalah karyawan hino yang berada di kantor yang ada di daerah MT.Haryono Jakarta Timur. Alasan memilih objek tersebut karena pada tahun 2021 PT. HINO hanya menjual sebanyak 1881 unit sedangkan pada tahun 2022 mengalami kenaikan sebesar 3031 unit, dan karena itu alasan saya ingin menganalisis masalah tentang kenaikan penjualan yaitu menganalisis apakah Entrepreneur Mindset, Work Environment, Self Efficacy terhadap kemajuan Employee Performance.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari karyawan PT.HINO yang bekerja di wilayah Jakarta Timur. Pengujian pada penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk menganalisis hubungan antara variabel. Seluruh item pernyataan diukur dengan skala pengukuran Likert dari 1 sampai 5. Pernyataan-pernyataan untuk Entrepreneur Mindset diukur dengan 10 item pernyataan, untuk Work Environment diukur dengan 5 item pernyataan, untuk Work Performance diukur dengan 7 item pernyataan, dan untuk Self Efficacy diukur dengan 8 item pernyataan.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT.HINO yang bekerja di wilayah Jakarta Timur. Jumlah populasi total di PT.HINO Jakarta Timur adalah 250 orang dan jumlah responden yang diambil sebanyak 160 orang. Analisis data dilakukan menggunakan software SPSS Versi 25.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT.HINO di Jakarta Timur dan total dari pernyataan yang diukur adalah 30 pernyataan sehingga jumlah sampel minimum adalah  $30 \times 5 = 150$  responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### UJI INSTRUMEN

**Table 1.** Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel dan Item Pernyataan	Factor Loading	Cronbach's Alpha	
<b>Entrepreneurial Mindset</b>			
Pola pikir kewirausahaan karyawan dalam hal Kepribadian dan Keterampilan	0,564	0,804	
Saya merasa membosankan untuk mengerjakan tugas-tugas yang terstruktur dengan jelas	0,486		
Sinyal suka mengerjakan sesuatu dengan corel sally sendiri	0,489		
Saya bersedia mengambil sejumlah risiko untuk mencapai kesuksesan yang sesungguhnya	0,709		
Sinyal cenderung membuat keputusan dengan cepat	0,642		
Saya bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan	0,617		
Tujuan saya adalah mencapai tingkat kesuksesan setinggi mungkin di bidang salya	0,576		
Saya fokus pada jangka panjang	0,681		
Terkadang ide-ide keluar begitu salju dari sinyal	0,694		
Salak memiliki reputasi untuk dapat mengambil ide dan membuatnya bekerja	0,796		
<b>Work Environment</b>			
Semua karyawan harus mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan	0,543		0,795
Apa pun yang kurang dari respons definitif memerlukan rujukan ke otoritas yang lebih tinggi	0,769		
Secara umum, seseorang yang ingin membuat keputusan sendiri alalin cepat putus asa	0,795		
Karyawan bekerja di bawah pengawasan yang ketat dari altassan mereka.	0,846		
Seseorang tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan caranya sendiri tetapi dia harus mengikuti aturan dan prosedur.	0,732		
<b>Work Performance</b>			
Saya dapat menjadwalkan tugas dengan baik dan mengerjakannya tepat waktu.	0,787	0,906	
Perencanaan saya optimal	0,834		
Hasil kerja yang menjadi tanggung jawab salya	0,796		
Untuk sebagian besar, sinyal dapat mengidentifikasi masalah utama yang adal dalam mengidentifikasi masalah sekunder di tempat	0,818		
Dengan sedikit usaha di pihak saya, saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif.	0,663		
Sinyal mengambil tanggung jawab eksternal	0,720		

Sinyal memulai pekerjaan baru sendiri ketika pekerjaan lakmal sinyal selesai	0,619	
<i>Self Efficacy</i>		
Sebagian besar dari alpha yang ingin sinyal lakukan alkalyn mungkin.	0,703	0,855
Jika diberi tugas yang menantang, sinyal tahu sinyal dapat menyelesaikan	0,760	
Saya memiliki keyakinan pada kemampuan saya untuk mencapai tujuan yang selalu pedulikan	0,737	
Setiap tujuan yang saya tetapkan untuk diri sally sendiri, saya yakin dalpat saya calpulli	0,819	
Sinyal alkalyn menang atlas banyak rintangan	0,798	
Keyakinan saya terletak pada kemampuan saya untuk secara kompeten melaksanakan berbagai tugas	0,844	
Aman untuk mengatakan bahwa saya unggul dalam sebagian besar tugas jika dibandingkan dengan yang lain	0,790	
Tidak peduli seberapa menantangnya hal itu, sinyal selalu berhasil melewatinya dan melakukan yang terbaik	0,790	

Sumber: Pengolahan Dental SPSS Versi 25

Tabel diatas menunjukkan diri total 30 item pernyataan semuanya dikatakan valid dikarenakan memiliki nilai faktor loading > 0,45 sedangkan untuk pengujian reliabilitas, keseluruhan dari item pernyataan reliabel karena memiliki nilai cronbach's alpha > 0,60. (spalsy dari tabel 1 jangan lebih)

**Table 2.** Karakteristik Responden

Demografis	Frekuensi	Presentase %
<b>Usual</b>		
≤20	5	3,1
21-30	54	33,8
31-40	51	31,9
>40	50	31,3
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMA/SMK	39	24,4
Diploma	21	13,1
S1	88	55
S2	12	7,5
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>
<b>Lama Bekerja</b>		
≤5	46	28,7
6-10	46	28,7
11-15	39	24,4
>15	29	18,1
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>100</b>

Sumber: Pengolahan Dental SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel diatas, diketahui boohwal mayoritas yang mengisi kuesioner karyawan Hino yang bekerja di wilayah Jakarta Timur yaitu berdasarkan usia mayoritas yaitu 21 sampai 30 tahun (33,8%), berdasarkan pendidikan mayoritas S1 (55%), dan berdasarkan lama bekerja mayoritas  $\leq 5$  tahun dan 6 sampai 10 tahun yaitu (28,7%), Dari tabel digitals diketahui bahwa mayoritas yang bekerja di Perusahaan tersebut adalah yang berusia 21-30 tahun karena perusahaan tersebut banyak karyawan yang baru lulus kuliah dan juga Pendidikan di Perusahaan tersebut itu S1 yakni banyak karyawan baru ini dibuktikan dengan rata rata pengalaman kerja yaitu  $\leq 5$  tahun dan 6 sampali 10 tahun yaitu seimbang antara karyawan baru dan lama.

### Uji Hipotesis

**Table 3.** Uji Hipotesis

Hipotesis	$\beta$	Sig.	Keputusan
<i>Entrepreneurial Mindset (X1) □ Work Performance (Y)</i>	0,107	0,034	H1 Didukung
<i>Work Environment (X2) □ Work Performance (Y)</i>	0,260	0,000	H2 Didukung
<i>Self Efficacy (X3) □ Work Performance (Y)</i>	0,514	0,000	H3 Didukung

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, "Entrepreneur Mindset terhadap Work Performance", ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,034 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,107. Hal ini membuktikan bahwa PT.HINO di Jakarta Timur memiliki pemikiran tentang mindset wirausaha yang baik, sehingga karyawan memiliki kinerja kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh hasil dari tabel 2, di mana mayoritas usia karyawan PT.HINO berada di rentang 21-30 tahun dan mayoritas memiliki pendidikan S1. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya pendidikan dan usia yang masih relatif muda, pola pikir karyawan menjadi fleksibel, inovatif, kreatif, dan cepat mengerti sehingga ketika ada masalah, dapat diselesaikan dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kreativitas, inovasi, dan kemampuan berpikir diluar kotak dibutuhkan oleh banyak perusahaan untuk tumbuh dan berhasil serta bertahan dalam lingkungan persaingan. Studi juga menemukan bahwa pengembangan merek dan niat wirausaha berkorelasi dengan pola pikir wirausaha.

Selanjutnya, hasil hipotesis kedua, "Work Environment terhadap Work Performance", ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,260. Hal ini membuktikan bahwa lama bekerja di PT.HINO dapat membuat lingkungan kerja menjadi nyaman, khususnya bagi karyawan yang telah bekerja selama 5-10 tahun. Mayoritas karyawan baru dan lama saling menunjukkan reaksi lingkungan kerja yang positif dan saling mendukung antar karyawan sehingga dengan lingkungan kerja yang nyaman, kinerja karyawan semakin meningkat. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa efisiensi, efektivitas, produktivitas, komitmen kerja, dan keterikatan kerja adalah produk dari lingkungan kerja yang baik. Beberapa penelitian telah mengidentifikasi faktor psikososial seperti jam kerja, keselamatan tempat kerja, kualitas hubungan karyawan, nilai pengakuan karyawan, dan pola manajemen sebagai faktor yang berkontribusi pada lingkungan kerja yang positif.

Hipotesis ketiga, "Self Efficacy terhadap Work Performance", ditemukan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima dengan nilai estimasi ( $\beta$ ) sebesar 0,514. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT.HINO di Jakarta Timur memiliki tingkat Self Efficacy yang tinggi, sehingga kinerja karyawan juga tinggi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa latar belakang pendidikan di PT.HINO yang mayoritas adalah S1 membantu karyawan untuk memiliki efikasi diri yang tinggi dan kinerja karyawan semakin meningkat karena karyawan dapat bekerja

## SIMPULAN

Implikasi manajerial dalam penelitian ini, yaitu pikiran wirausaha, lingkungan kerja, dan efikasi diri sangat penting dalam kehidupan berkelompok maupun berorganisasi. Karyawan yang menerapkan pikiran wirausaha dan efikasi diri terhadap pekerjaan dan tugasnya serta memiliki kinerja yang bagus dapat mempengaruhi kemajuan suatu perusahaan atau organisasi. Manajer harus pandai dalam memilih tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga dalam mengambil keputusan untuk selalu berdiskusi atau membual satu keputusan yang tepat, memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan dan juga diharapkan dapat bekerjasama sehingga tidak ada tanggung jawab yang dibebankan secara ekstrak. Manajer diharapkan dapat membuat karyawan berpikir seperti wirausaha dan selalu mengembangkan efikasi diri sehingga menciptakan lingkungan kerja yang baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT HINO yang ada di Jakarta Timur.

## BIBLIOGRAFI

- Oludeyi, O. S. (2015). A review of literature on work environment and work commitment: implication for future research in citadels of learning. *Journal of Human Resource Management*, 18(2), 32–46.
- Alshourizaldehy, S., Nalsiri, N., & Schøtt, T. (2014). Entrepreneurial intention benefiting from education, training and competence: Egypt and Iran. *International Journal of Entrepreneurship and Small Business*, 23(1/2), 94. <https://doi.org/10.1504/IJESB.2014.065301>
- Balndura, Al. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral challenge. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Dweck, C. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
- Halynie, J. M., Shepherd, D., Mosalkowski, E., & Earley, P. C. (2010). A situated metacognitive model of the entrepreneurial mindset. *Journal of Business Venturing*, 25(2), 217–229. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2008.10.001>
- ILO/WHO. (1984). *International Labour Standards*.
- Lopez-Garrido, G. (2020). Self-efficacy. *Simply Psychology*. <https://www.simplypsychology.org/self-efficalcy.html>
- Malthisen, J.-E., & Arnulf, J. K. (2013). Competing mindsets in entrepreneurship: The cost of doubt. *The International Journal of Management Education*, 11(3), 132–141. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2013.03.003>
- Thum, M. (2012). *The Right Mindset: Change Your Mindset in 6 Steps*. Myrko Thum. <https://www.myrkothum.com/mindset/>
- Wood, R., & Balndural, Al. (1989). Impact of conceptions of ability on self-regulatory mechanisms and complex decision making. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(3), 407–415. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.56.3.407>
- Wong Preedee, K., Kiraltisin, Al., & Virutalmalsen, P. (2015). Entrepreneurial Mindsets for

Innovative Brand Development: Case Studies in Jewellery Education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 2236–2241. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.308>

**Copyright holder:**

Dimas Baskoro Putra, Tiarapuspa (2023)

**First publication right:**

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik