



Apakah Work Environment, Work Motivation dan Self Efficacy Berpengaruh Terhadap Employee Performance

Fajar Hidayatullah¹,Tiarapuspa²

Universitas Trisakti, Indonesia

Informasi Artikel

Histori Artikel:

Submit 10 April 2023

Accepted 15 April 2023

Published 20 April 2023

Email Author:

tiara.puspa@trisakti.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze whether the Work Environment, Work Motivation, Self efficacy affect employee performance in textile company employees in Jakarta. Data were collected from two hundred and two textile company employees in Jakarta with the data collection technique used was a purposive sample. The test hypothesis used in this study is Structural Equation Modeling (SEM). The results of testing the hypothesis in this study indicate the positive influence of the Work Environment, Work Motivation, Self-Efficacy on Employee Performance. The managerial implication in this study is how companies must add available work facilities to increase employee performance activities to be more productive so that company goals are achieved, managers must also provide more motivation to employees to do the job properly according to production targets, managers must also trust employees more so that can perform most of the tasks very well so that the company's goals are achieved, managers must also be more able to control the performance of their employees in order to produce performance that is in accordance with the goals of textile companies.

Keyword– Work Environment, Work motivation, Self efficacy, Employee Performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisa apakah Work Environment, Work Motivation, Self efficacy berpengaruh terhadap Employee performance pada karyawan perusahaan tekstil berada di Jakarta. Data dikumpulkan dari dua ratus dua karyawan perusahaan tekstil berada di Jakarta dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sampel purposive. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Struktural Equation Modelling (SEM). Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh positif Work Environment, Work Motivation, Self efficacy terhadap Employee performance. Implikasi manajerial dalam

penelitian ini bagaimana perusahaan harus menambahkan fasilitas kerja yang tersedia untuk menambah aktivitas kinerja karyawan menjadi lebih produktif agar tujuan perusahaan tercapai, manajer juga harus lebih memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara tepat sesuai target produksi, manajer juga harus lebih mempercayakan karyawan agar dapat melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik sehingga tujuan perusahaan tercapai, manajer juga harus lebih bisa mengontrol kinerja karyawannya agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan tekstil.

Kata Kunci – Lingkungan Kerja, Motivasi kerja, Efikasi diri, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang sekarang semakin berkembang dan maju membuat industri tekstil modern membutuhkan cukup banyak pekerja muda karena itu, banyak pengusaha tekstil di Indonesia yang menyediakan lapangan kerja bagi generasi milenial. Generasi milenial bisa dikatakan sebagai generasi manusia yang lahir setelah tahun 1980 sampai batas tahun kelahiran, yaitu 1999. Untuk mendukung hal ini, pada tahun 2022 generasi milenial dengan usia termuda yaitu 23 tahun, telah memasuki fase dimana generasi ini sudah memiliki pekerjaan dan bisnis, sehingga pada usia tersebut karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja untuk membuat kinerja karyawan pada perusahaan lebih produktif.

Kinerja karyawan adalah kebutuhan yang penting di tempat kerja, sebagai organisasi sukses tergantung pada hal itu. Organisasi modern mencari karyawan yang efisien sebagai sumber utama keunggulan kompetitif dalam lingkungan bisnis (Odeh alshawabkeh & Alsawalhah, 2019).

Salah satu usaha untuk mendukung kinerja karyawan adalah menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan bisa melakukan kegiatan mereka, yang dapat berdampak positif dan negatif pada karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak baik pada kelangsungan kerja, sementara lingkungan kerja yang kurang kondusif akan berdampak negatif pada kelangsungan kerja. (Heizer et al., n.d.) menyatakan bahwa lingkungan fisik di mana karyawan bekerja mempengaruhi kinerja, keselamatan, dan kualitas kehidupan kerja mereka.

Faktor lainnya untuk mendukung kinerja karyawan dengan cara motivasi kerja, karena ketika motivasi kerja karyawan tinggi maka akan berdampak pada kinerja karyawan yang baik sehingga karyawan tersebut dapat termotivasi untuk bekerja dan menghasilkan kinerja karyawan yang dapat membuat tujuan perusahaan tercapai. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian sebelumnya. (Tumilaar, 2015) menyatakan bahwa motivasi sekaligus mempengaruhi kinerja karyawan. (Octaviannand et al., 2017) memiliki korelasi positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi pada kinerja karyawan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja yang lebih baik dan motivasi karyawan, semakin tinggi kinerjanya dan sebaliknya.

Self-efficacy merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimilikinya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan-tindakan yang diperlukan atas situasi-situasi yang dihadapi. Self-efficacy menentukan bagaimana seseorang merasakan sesuatu, berfikir, memotivasi diri mereka sendiri dan juga perilaku mereka. Individu dengan self efficacy yang tinggi bersikap positif, berorientasi kesuksesan dan berorientasi tujuan. Selain itu mereka

membutuhkan bantuan dalam penentuan tujuannya, mereka mencari bantuan nyata dan bukan dukungan emosional ataupun penentruman hati. Self-efficacy yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stress dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam. Berbeda dengan individu dengan self- efficacy rendah yang akan cenderung tidak mau berusaha atau menyukai kerjasama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (bandura, 1997). Self-efficacy karyawan tinggi membuat karyawan akan berusaha menyelesaikan permasalahan kerja dan meningkatkan kerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian kuantitatif, Dengan melakukan pengumpulan data terhadap objek penelitian yaitu karyawan perusahaan tekstil yang berada di Jakarta. Pengujian pada penelitian ini menggunakan analisis Structural Equation Modelling yang menganalisis hubungan antar variabel. Seluruh item pernyataan diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu 1 sampai dengan 5. Pernyataan-pernyataan untuk Work Environment diukur dengan 11 item pernyataan, untuk Work Motivation diukur dengan 8 item pernyataan, untuk Self Efficacy diukur dengan 8 item pernyataan, untuk Employee Performance diukur dengan 6 item pernyataan. Penelitian ini menggunakan metode penyebaran kuesioner pada karyawan yang bekerja perusahaan tekstil yang berada di Jakarta. Dimana jumlah responden yang didapatkan sebanyak 202 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel dan item pertanyaan	<i>Factor loading</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
<i>Work Environment</i>		
WE1	0,445	0,821
WE2	0,648	
WE3	0,685	
WE4	0,599	
WE5	0,602	
WE6	0,604	
WE7	0,625	
WE8	0,595	
WE9	0,665	
WE10	0,581	
WE11	0557	
<i>Work Motivation</i>		
WM1	0,499	0,609
WM2	0,517	
WM3	0,422	
WM4	0,510	
WM5	0,669	
WM6	0,514	
WM7	0,532	

<i>Self efficacy</i>	WM8	0,485	
	SE1	0,483	0,631
	SE2	0,514	
	SE3	0,492	
	SE4	0,515	
	SE5	0,689	
	SE6	0,512	
	SE7	0,507	
	SE8	539	
<i>Employee Performance</i>			
	EP1	0,728	0,813
	EP2	0,701	
	EP3	0,722	
	EP4	0,691	
	EP5	0,717	
	EP6	0,757	

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pada table 1 diatas jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 202 responden maka item dapat dikatakan valid jika memiliki nilai factor loading $>0,40$ dan dinyatakan tidak valid jika memiliki nilai factor loading $<0,40$. Pada pengambilan keputusan reabilitas yaitu item pertanyaan dapat dinyatakan reliable atau layak jika memiliki nilai cronbach's alpha $>0,60$ dan dinyatakan tidak reliable atau tidak layak jika memiliki nilai cronbach's alpha $<0,60$.

Tabel 2. Karakteristik Responden Penelitian

Berdasarkan Gender		
Laki – laki	117	57,9%
Perempuan	85	42,1%
Total	202	100%
Usia		
25-30	23	11,4%
31-35	128	63,4%
36-40	51	25,2%
Total	202	100%
Berdasarkan Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	137	67,8%
S1	63	31,2%
S2	2	1,0%
Total	202	100%
Berdasarkan Lama Bekerja		
<5 Tahun	39	19,3%
5-10 Tahun	160	79,2%
10-15 Tahun	3	1,5%
Total	202	100%

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa pada karyawan Perusahaan Tekstil di Jakarta lebih banyak laki – laki dibandingkan dengan perempuan dimana jumlah karyawan pria dengan 117 orang dengan presentase 57,9%, dan jumlah karyawan perempuan dengan 85 orang dengan presentase 42,1%. Pada rata – rata usia responden terbanyak pada usia 31 – 35 tahun yang berjumlah 128 orang dengan presentase 63,4%. Berdasarkan Pendidikan terakhir pada karyawan Perusahaan Tekstil di Jakarta terbanyak pada lulusan SMA sebanyak 137 orang dengan presentase 67,8%. Pada penelitian ini mayoritas karyawan telah bekerja selama 5-10 tahun yang berjumlah 160 orang dengan presentase 79,2%.

Tabel 3. Uji Hipotesis

Hipotesis	<i>Estimate</i> β	<i>P-Value (sig)</i>	Keputusan
<i>Work Environment</i> → <i>Employee Performance</i>	0,158	0.261	H1 Didukung
<i>Work Motivation</i> → <i>Employee Performance</i>	0.253	0.180	H2 Didukung
<i>Self Efficacy</i> → <i>Employee Performance</i>	0.241	0.143	H3 Didukung

Pengujian hipotesis pertama dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian pengaruh dari *work environment* terhadap *employee performance* sebesar $0.261 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a didukung dan H_0 tidak didukung dengan nilai β sebesar 0.158. Berarti *work environment* meningkat maka akan meningkatkan *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa adanya penerapan *work environment* di Perusahaan tekstil di Jakarta akan berpengaruh positif pada *employee performance* karyawan. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sadewo et al., 2021) dimana adanya *work environment* yang bagus akan mendukung kinerja karyawan yang meningkat. Hal ini didukung oleh mean pada *work environment* dengan adanya kebiasaan – kebiasaan yang ramah lingkungan di setiap karyawan. dan nilai mean pada *Employee performance* perusahaan memelihara lingkungan sekitar dan bertujuan untuk memunculkan perilaku ramah lingkungan didalam diri masing-masing karyawannya demi meningkatkan kinerja dan nilai perusahaan. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *work environment* terhadap *employee performance*.

Pengujian hipotesis kedua dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian pengaruh dari *work motivation* terhadap *employee performance* sebesar $0.180 \leq 0.05$ yang menunjukkan bahwa H_a didukung dan H_0 tidak didukung dengan nilai β sebesar 0.253. Penelitian yang dilakukan oleh Purnami (2014) melaporkan bahwa penghargaan dapat secara positif mempengaruhi seorang karyawan untuk meningkatkan kemampuannya. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif *work motivation* terhadap *employee performance*.

Pengujian hipotesis ketiga dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengujian pengaruh dari *selfefficacy* terhadap *employee performance* sebesar $0.241 \leq 0.05$ yang menunjukkan

bahwa H_a didukung dan H_0 tidak didukung dengan nilai β sebesar 0.143. (Bandura, 1997) sebagaimana dikutip oleh Lopes-Garrido (2020) mengidentifikasi empat jenis pengalaman yang membantu seseorang untuk mengembangkan self-efficacy yaitu hasil kinerja, pengalaman perwakilan, persuasi social, dan keadaan emosional dan fisiologis. Hasil kinerja mengacu pada pengalaman hasil kinerja masa lalu yang positif. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif antara *self efficacy* terhadap *employee performance*.

SIMPULAN

Implikasi manajerial dalam penelitian ini bagaimana perusahaan harus menambahkan fasilitas kerja yang tersedia untuk menambah aktivitas kinerja karyawan menjadi lebih produktif agar tujuan perusahaan tercapai, manajer juga harus lebih memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan secara tepat sesuai target produksi, manajer juga harus lebih mempercayakan karyawan agar dapat melakukan sebagian besar tugas dengan sangat baik sehingga tujuan perusahaan tercapai, manajer juga harus lebih bisa mengontrol kinerja karyawannya agar menghasilkan kinerja yang sesuai dengan tujuan perusahaan tekstil.

BIBLIOGRAFI

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71–92. <https://doi.org/10.1108/ramj-01-2020-0002>
- Ali, A. S., Chua, S. J. L., & Lim, M. E. L. (2015). The effect of physical environment comfort on employees' performance in office buildings: A case study of three public universities in Malaysia. *Structural Survey*, 33(4–5), 294–308. <https://doi.org/10.1108/SS-02-2015-0012>
- Bandura. (1997). *Albert_Bandura_Self_Efficacy_The_Exercis.*
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980–1008. <https://doi.org/10.1037/a0035661>
- Dianti, I. L., & Rosaline, N. (n.d.). The Influence of Individual Characteristics, Work Placement and Work Environment on Employee Performance at CV. Enam Jaya. *Riwayat: Educational Journal of History and Humanities*, 5(2), 402–409. <https://doi.org/10.24815/jr.v5i2.28892>
- Eugene Chew Weiliang Lee Kah Mun Tan Siew Chern, B., & Pik Yuan, Y. (n.d.). THE EFFECTS OF WORKFORCE DIVERSITY TOWARDS THE EMPLOYEE PERFORMANCE IN AN ORGANIZATION.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (n.d.). *Operations management : sustainability and supply chain management.*
- Jayaweera, T. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England. *International Journal of Business and Management*, 10(3). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v10n3p271>
- Jurna ibu tiara. (n.d.).
- MJ, E., EU, A., & NM, P. (2017). Impact of Workplace Environment on Health Workers. *Occupational Medicine & Health Affairs*, 05(02). <https://doi.org/10.4172/2329-6879.1000261>
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). *Journal of Education and Practice* www.iiste.org ISSN (Vol. 8, Issue 8). Online. <http://www.globalization101.org/uploads/File/Technology/tech.pdf>
- Odehalshawabkeh, Dr. R., & Alsawalhah, Dr. A. (2019). Effects of Training Strategies on Employees Performance: A Practical Study in Amman's Municipality \ Jordan. *International Journal of Business and Social Science*, 10(6). <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n6p10>

- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (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(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Pima, N., Bambang, R., Prasetya, S. A., Kunci, K., Lingkungan, :, Fisik, K., Kerja, L., Fisik, N., & Karyawan, K. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). In *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* (Vol. 8, Issue 2).
- Sadewo, I. P., Surachman, S., & Rofiaty, R. (2021). The influence of working environment to employee performance mediated by work motivation. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(3), 213–222. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1112>
- saks. (1995). Longitudinal field investigation of the moderating and mediating effects of self-efficacy on the relationship between training and newcomer adjustment. *Longitudinal Field Investigation of the Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship between Training and Newcomer Adjustment*.
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3, 76–89. www.arcjournals.org
- Tumilaar, B. R. (2015). THE EFFECT OF DISCIPLINE, LEADERSHIP, AND MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT BPJS KETENAGAKERJAAN SULUT.

Copyright holder:

Fajar Hidayatullah, Tiarapuspa (2023)

First publication right:

ETNIK : Jurnal Ekonomi dan Teknik