

Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Yeti Laelasari¹ Dicky Jhoansyah² Faizal Mulia Z^{*3}

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

yetilaelasari644@gmail.com, dicky.jhoansyah@ummi.ac.id, faizal_88@ummi.ac.id

ABSTRACT

Human Resources are important assets in a company to be able to obtain maximum profit, therefore self-efficacy, a comfortable work environment, and good organizational commitment are needed for Employee Performance. The purpose of this study was to determine the effect of self-efficacy, comfortable work environment, and organizational commitment on employee performance. The method used in this research is descriptive and associative method through quantitative approach. The population in this study was the sewing unit at PT Muara Tunggal Cibadak Sukabumi which amounted to 46 employees. The sample used in this study amounted to 46 employees of PT Muara Tunggal Cibadak Sukabumi using saturated sampling technique. The research data used in this study include primary data and secondary data, namely observation, interviews, questionnaires, literature studies, and documentation. The results of this study are There is a positive and significant influence between self-efficacy variables on employee performance, there is a positive and significant influence between Work Environment variables on employee performance, and there is a positive and significant influence between organizational commitment variables on employee performance.

Keywords: *Self efficacy; Work Environment; Organizational Commitment; Employee Performance*

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan untuk dapat memperoleh keuntungan yang maksimum, karena itu diperlukannya *self efficacy*, Lingkungan kerja yang nyaman, dan komitmen organisasi yang baik terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, Lingkungan kerja yang nyaman, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan asosiatif melalui pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah unit *sewing* pada PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi yang berjumlah 46 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder yaitu observasi, wawancara, kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Efikasi diri; Lingkungan Kerja; Komitmen Organisasi; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia sangat penting dalam mempengaruhi perkembangan perusahaan. Manusia merupakan sumber daya yang dapat menggerakkan suatu perusahaan, menghasilkan ide-ide brilian serta menyiapkan rencana masa depan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Galih, Mulia, and Jhoansyah 2022). Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada sumber daya manusia. Pasti setiap perusahaan ingin sukses dan kesuksesan itu menuntut sumber daya manusia yang mempunyai sifat setia, dan loyalitas tinggi terhadap perusahaan. Sikap ini yang diperlukan oleh perusahaan. Oleh karena itu sumber daya manusia harus memiliki sikap keduanya agar perusahaan mampu mencapai keberhasilan bersama (Melati, Sunarya, and Jhoansyah 2022).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yaitu faktor dari dalam dan dari luar. Faktor dari dalam ialah dari dirinya sendiri seperti pengetahuan, keterampilan, kepribadian, perilaku, sikap dan kompetensi yang dimiliki di dalam dirinya. Faktor dari luar antara lain seperti gaya kepemimpinan atasan, hubungan antar karyawan, dan lingkungan kerja (Caissar et al. 2022).

Self Efficacy yaitu tinggi atau rendahnya rasa percaya diri seorang karyawan dalam keberhasilannya melaksanakan pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu, *self efficacy* sangat diperlukan dalam meningkatkan kualitas kinerjanya, apabila seseorang mempunyai *self efficacy* yang sangat tinggi, maka mereka akan menunjukkan pola perilaku kinerjanya yang sangat maksimal untuk menunjukkan keberhasilan (Setianingrum & Baraba 2023). Kepercayaan karyawan merupakan keyakinan individu terhadap tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal ini ditunjukkan dengan kepercayaan dan saling terbuka terhadap setiap pemikiran sehingga membantu dalam membangun hubungan setiap keanggotaannya (Galih, Mulia, & Jhoansyah 2022).

Pentingnya *self efficacy* sangat mempengaruhi pada setiap usaha yang diperlukan yang pada akhirnya akan berefek pada kinerjanya (Ali & Wardoyo 2021). Salah satunya dengan adanya faktor lingkungan kerja yang baik karyawan akan mempunyai rasa nyaman di perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Lingkungan kerja sangat perlu diperhatikan dengan hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Jika, lingkungan kerja tidak baik maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik sangat penting agar lebih nyaman dan tentunya akan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya (Oktavia & Fernos 2023). Menurut Farida (dalam Oktavia & Fernos 2023) lingkungan kerja adalah suatu keadaan Dimana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik

yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tenteram, perasaan betah dan lain sebagainya.

Menurut (Dadang, Megaster & Rofiq 2023), komitmen yaitu loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan kerjanya terhadap perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen kerja yang tinggi tidak akan mudah meninggalkan pekerjaan dan ketika karyawan memiliki sikap komitmen dalam dirinya maka kualitas kerjanya akan sangat baik dalam kinerjanya (Galih, Mulia, & Jhoansyah 2022).

Berdasarkan data yang didapat oleh peneliti pada perusahaan PT. Muara Tunggal menunjukkan bahwa terjadi penurunan hasil kerja selama satu tahun terakhir dilihat dari barang yang dihasilkan per triwulannya. Peneliti mewawancarai kepada salah satu karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak bagian ADM unit *sewing* bahwa terjadinya barang yang gagal ekspor karena banyak barang yang tidak sesuai atau *reject*. Hal ini diduga disebabkan karena kinerja karyawan, dimana kuantitas kerja yang kurang maksimal sehingga target yang ditetapkan tidak sesuai dengan hasil yang dikerjakan. Peneliti menduga adanya suatu masalah mengenai *self efficacy* yakni kepercayaan atas kemampuan yang dimiliki setiap karyawannya, yang dimana merupakan indikator dari dimensi tingkat (*level*). Setelah melihat data di atas bahwa kinerja karyawan menurun diduga karena kurang percaya dirinya karyawan dan karyawan tidak merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Berdasarkan hasil pra penelitian, permasalahan yang terjadi diduga merupakan lingkungan kerja yang dimana salah satunya ialah kurangnya fasilitas pada tempat kerja yang merupakan dimensi lingkungan kerja fisik, dan hubungan antar karyawan serta kerja sama saat bekerja yang merupakan dimensi lingkungan kerja non fisik. Kemudian permasalahan selanjutnya diduga yakni komitmen organisasi yang mana pada pra penelitian menunjukkan bahwa salah satunya ialah karyawan tidak merasa ada kemauan untuk bekerja di perusahaan dan berpikiran untuk meninggalkan perusahaan yang mana merupakan dimensi komitmen afektif dan komitmen berkelanjutan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yakni telah mengungkapkan hubungan mengenai X1 dan Y yang dilakukan oleh (Solihah & Frendika 2023), yang berjudul Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung Menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Sihaloho & Siregar 2020), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berhubungan dengan variabel X2 dan Y. Pada PT. Super Setia Sagita Medan menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena lingkungan fisik dan non fisik yang kurang baik sehingga menyebabkan kinerja karyawan berkurang. Kemudian menurut (Dadang, Megaster, & Rofiq, 2023), yang berhubungan dengan variabel X3 dan Y dalam penelitian yang berjudul Pengaruh *Servant Leadership* dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang menyimpulkan bahwa variabel komitmen personal berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan

menurut (Prasetyono, Indriasih, & Hanfan 2023), berjudul Pengaruh *Self esteem & Self efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus pada Bank BSI TBK di Kota Tegal) mengemukakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh (Langi, Tewel, & Dotulong 2022), yang berjudul Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja atau semakin baiknya lingkungan kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat namun tidak signifikan. Kemudian menurut (Sinaga, Ratnasari, & Hadi 2021), yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah Bagaimana gambaran *self efficacy*, lingkungan kerja, komitmen dan kinerja karyawan pada PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi, Apakah terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi, Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi, Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi.

METODE PENELITIAN

Objek pada penelitian ini adalah *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah unit *sewing* pada PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi yang berjumlah 46 karyawan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 46 karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi dengan menggunakan teknik sampling jenuh.

Penelitian ini menggunakan Metode analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisa data Regresi Linear Berganda menggunakan *software* SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti memperoleh 46 sampel karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Sukabumi. Dibawah ini merupakan hasil olah data yang telah dilakukan oleh peneliti

Uji Normalitas

**Tabel 1. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.99593934

Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.084
	Negative	-.079
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa pengujian normalitas variabel *self efficacy* (X1), lingkungan kerja (X2) dan komitmen organisasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y), memperoleh nilai probabilitas sebesar 0,200 lebih besar dari nilai 0,05 Residual. Maka kesimpulannya variabel independen terhadap variabel dependen berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	5.030	9.234		.545	.589		
	Self Efficacy	.452	.091	.523	4.948	.000	.873	1.146
	Lingkungan Kerja	.283	.129	.229	2.192	.034	.897	1.115
	Komitmen Organisasi	.270	.094	.296	2.867	.006	.918	1.084

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa pengujian multikolinearitas antara variabel independen *self efficacy* (X1) memiliki nilai VIF sebesar 1.146, variabel lingkungan kerja (X2) 1.115, dan variabel komitmen organisasi (X3) 1.084, kemudian nilai *Tolerance Value* dari variabel *self efficacy* memiliki nilai 0,873, variabel lingkungan kerja 0,897 dan komitmen organisasi 0,918. Maka ketiga variabel ini dinyatakan tidak terjadi hubungan multikolinearitas, karena nilai dari VIF nya kurang dari 10 dan *Tolerance Value* nya lebih dari 0,1.

Uji Autokorelasi

Tabel 3. Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.590	.561	7.24149	2.017

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Self Efficacy

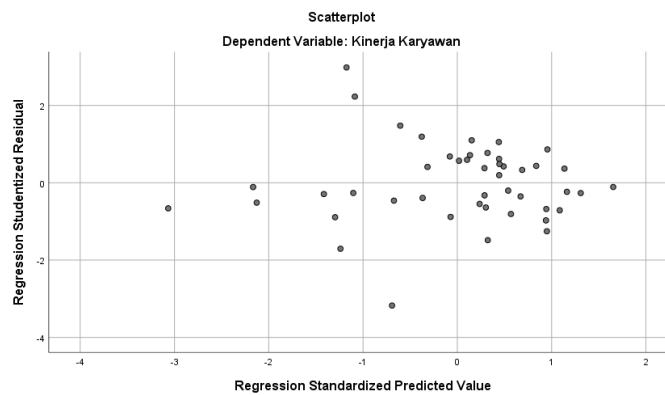
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel menunjukkan hasil pengujian autokorelasi dengan nilai *durbin-watson* sebesar 2.017, sementara itu D_u dicari pada tabel *durbin-watson* yang tertera pada lampiran dengan didasari pada jumlah variabel independen ($k=2$) dan jumlah keseluruhan sampel ($n=46$) maka nilai $D_u = 1679$. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai D_u lebih kecil dari nilai *durbin-watson*, dan lebih kecil dari $4 - D_u$ ($D_u < D_w < 4 - D_u$). Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perubahan sampel dari waktu ke waktu pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 1. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan hasil gambar, Menjelaskan hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini variabel Independen tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas karena tidak terjadinya gejala karena tidak terjadinya bergelombang, menyempit dan melebar, kemudian titik-titik diatas dan dibawah angka 0. Maka dapat disimpulkan bahwa regresi linear berganda variabel independent terhadap dependen terbebas dari asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak dilakukan dalam penelitian ini.

Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 4. Uji Koefisien Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.768 ^a	.590	.561	7.24149	.590	20.138	3	42	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Self Efficacy

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan kriteria di atas dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi sebesar 0.768 dengan kekeliruan 5% atau $\alpha = 0.50$. Maka dari itu, nilai yang dihasilkan terletak pada kriteria kuat, artinya bahwa variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan secara empiris memiliki hubungan linear yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768 ^a	.590	.561	7.24149

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Self Efficacy

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel, dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0.590. dan nilai R Square diperoleh dari pengkuadratan nilai R yaitu $0.768 \times 0.768 = 0,589$ jika dibulatkan menjadi 0.590 atau sama dengan 59%. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa besarnya kontribusi variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 59%. Sedangkan sisanya 41%. (100% - 59%) yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa $k_d = 59\%$ mendekati nilai 1 yang artinya adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat sehingga layak untuk dilanjutkan penelitian.

Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 6. Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.030	9.234		.545	.589
	Self Efficacy	.452	.091	.523	4.948	.000
	Lingkungan Kerja	.283	.129	.229	2.192	.034
	Komitmen Organisasi	.270	.094	.296	2.867	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel, Dapat dilihat nilai persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a = 5.030
 b1 = 0.452
 b2 = 0.283
 b3 = 0.270

Maka dari itu, didapatkan persamaan regresi linear berganda untuk tiga prediktor (*self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi) yaitu :

$$Y^* = 5.030 + 0.452 (X1) + 0.283 (X2) + 0,270 (X3)$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan :

1. Nilai konstanta sebesar 5.030 mengartikan bahwa jika variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi bernilai (0) maka kinerja karyawan sebesar 5.030.
2. Apabila *self efficacy* memiliki peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan komitmen organisasi tetap, maka *self efficacy* akan mengalami kenaikan sebesar 0.452.
3. Apabila lingkungan kerja memiliki peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel komitmen organisasi dan *self efficacy* tetap, maka lingkungan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.283.
4. Apabila komitmen organisasi memiliki peningkatan atau kenaikan sebesar (1) satuan dengan asumsi variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja tetap, maka *self efficacy* akan mengalami kenaikan sebesar 0.270.

Uji Hipotesis

Uji t

**Tabel 7. Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.030	9.234		.545	.589
	Self Efficacy	.452	.091	.523	4.948	.000
	Lingkungan Kerja	.283	.129	.229	2.192	.034
	Komitmen Organisasi	.270	.094	.296	2.867	.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan tabel, analisis tabel *Coefficients* untuk mengetahui pengaruh variabel independen *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi secara parsial terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti dari variabel *self efficacy* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai T hitung sebesar 4.948. Nilai T hitung yang sudah diperoleh, kemudian dibandingkan dengan nilai T tabel, T tabel dicari pada tabel yang tertera pada lampiran dengan didasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-1) atau dk = (46-1) = 45, dengan taraf kesalahan 5% atau 0.05, maka diperoleh nilai T tabel sebesar 1.679. Berdasarkan uraian tersebut, dapat diketahui bahwa T hitung lebih besar dari T tabel yang bernilai 4.948 > 1.679. maka dari itu, H0 ditolak dan H1 diterima. penjelasannya yaitu bahwa variabel *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Muara Tunggal Unit *Sewing*.
2. Hasil pengujian variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai sig 0,000 > 0,05 artinya signifikan, sedangkan t-hitung 2.192 > 1.679 artinya signifikan. Signifikansi disini H0 ditolak dan H1 diterima. Berdasarkan hal tersebut maka dapat diartikan variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji f

**Tabel 8. Uji f
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3168.014	3	1056.005	20.138	.000 ^b
	Residual	2202.443	42	52.439		
	Total	5370.457	45			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, *Self Efficacy*
Sumber : Data diolah oleh peneliti, 2024

Berdasarkan perhitungan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa dari hasil perhitungan F_{hitung} variabel *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi, secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai dari F hitung sebesar 20.138. kemudian F hitung dibandingkan dengan nilai F tabel, dicari dari tabel yang tertera pada lampiran dengan dasar pada dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang diterapkan sebesar 5% yang berarti dk pembilang = 2 dan dk penyebut = 43, dapat diperoleh nilai dari F tabel = 2.822. Oleh karenanya dapat disimpulkan bahwa F hitung $20.138 > F$ tabel sebesar 2.822. Maka X1, X2 dan X3 terhadap Y memiliki pengaruh signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai pengaruh *self efficacy*, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa Gambaran dari *self efficacy*, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan dilihat dari hasil pengujian dan nilai rerata skornya adalah tinggi, yang mana rasa *self efficacy* karyawan PT. Muara Tunggal Cibadak Unit *Sewing* ini sudah baik dilihat dari letak kendali individu yakni merupakan indikator dengan nilai yg paling tinggi, yang artinya karyawan mampu mengendalikan emosi pada saat bekerja. Lingkungan kerja karyawan pada PT. Muara Tunggal Cibadak Unit *Sewing* juga sudah cukup baik terlihat dari karyawan yang merasa nyaman saat bekerja karna keadaan tempat kerjanya aman serta kerja sama dalam bekerja nya berjalan dengan baik. Komitmen organisasinya pula sudah baik karena ditinjau dari penerapan komitmen organisasi dalam diri karyawan yakni mampu bertahan karena merasa bekerja merupakan kewajibannya agar dapat memenuhi kebutuhan. Kemudian kinerja karyawannya dilihat dari rasa disiplin seperti mengikuti SOP yang ada pada perusahaan dan disiplin dalam waktu bekerja yang artinya karyawan mampu menciptakan kinerjanya dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti secara parsial (uji-t), bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *self efficacy* terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan rasa *self efficacy* yang ada pada diri karyawan secara langsung mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti secara parsial (uji-t), bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dinyatakan relevan bahwa lingkungan kerja baik fisik dan non fisik sangat mempengaruhi cara kerja karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti secara parsial (uji-t), bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, yang artinya Komitmen organisasi pada karyawan PT.

Muara Tunggal Unit *Sewing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran penelitian selanjutnya, untuk dapat melakukan penelitian disektor lainnya sehingga dapat membandingkan hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya. Selain itu, pengembangan variabel juga perlu dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Fauzan, and Dewie Tri Wijayati Wardoyo. 2021. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi PT. Ultrajaya Milk Industry, Tbk Surabaya Bagian Marketing)." *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(1): 367.
- Caissar, Chrisvan, Aan Hardiyana, Adhie Fasha Nurhadian, and Kadir Kadir. 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor." *Acman: Accounting and Management Journal* 2(1): 11–19.
- Ferdiansyah, Achmad, and Rini Safitri. 2023. "Pengaruh Self Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)* 7(2): 883–94.
- Galih, B N, F Mulia, and D Jhoansyah. 2022. "Peran Komitmen Kerja, Kepercayaan Karyawan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan." *Management Studies and ...* 3(June): 1525–32. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/593>.
- Langi, Mega Christin, Bernhard Tewal, and Lucky O.H Dotulong. 2022. "Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder." *Jurnal EMBA* 10(1)(1): 450–60.
- Melati, Risma, Erry Sunarya, and Dicky Jhoansyah. 2022. "Pengaruh Lingkungan Internal Dan Strategi Inovasi Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Pada PT.Glostar Indonesia 1 Cikembar)." *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)* 6(1): 55–62.
- Mubyl, Mutiarini, Winda Purnama Sari, and Maryanti Maryanti. 2023. "Peran Self Esteem, Self Efficacy, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Dalam Menentukan Kepuasan Kerja." *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo* 9(1): 178–93.
- Oktavia, Reffi, and Jhon Fernos. 2023. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang." *Jurnal Economina* 2(4): 993–1005.
- Sihaloho, Ronal Donra, and Hotlin Siregar. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan." *Jurnal Ilmiah Socio Secretum* 9(2): 273–81.

- Sinaga, Elida Putri, Sri Langgeng Ratnasari, and Moch Aminudin Hadi. 2021. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil." *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi* 8(2): 104–10.
- Siti Setianingrum, Ridwan Baraba, Wijayanti. 2023. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi." 3(1): 79. <https://ebook.umpwr.ac.id/index.php/volatilitas/article/view/3851/1864>.
- Solihah, Annisa Dwiyaniti, and Rusman Frendika. 2023. "Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Kantor Utama Bandung." *Bandung Conference Series: Business and Management* 3(1): 188–95.