

EFEK LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI PADA KINERJA KARYAWAN

Ulfa Sofiatun¹, Anwar Mansyur^{2,*}

Universitas Stikubank, Semarang, Indonesia
a.n.mansyur@gmail.com
*Correspondent Author

ARTICLE INFO

Article History

Received 2021-07-30

Revised 2021-08-03

Accepted 2021-08-03

Keywords

Work Environment

Self-Efficacy

Employee Performance

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work environment and self-efficacy on employee performance. The object of this research is a historical and tourism site in the Semarang City, namely the Sam Poo Kong Temple and Lawang Sewu. The research was conducted in quantitative method by distributing questionnaire to the employee in the both locations. The sampling method that purposive sampling technique with the criteria of respondents are employee has been working for at least one year. Based on the data collection, a sample of 107 employees was obtained to be analyzed. The data were analyzed using regression analysis method. The results of the study strengthen the findings of previous studies that work environment and self-efficacy have a positive effect on employee performance.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



1. Pendahuluan

Employee engagement dalam proses pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Ram & Prabhakar (2011) mengungkapkan bahwa keterlibatan karyawan (*employee engagement*) akan mendorong proses perbaikan organisasi yang mampu menunjang keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Keterlibatan karyawan memberikan pengaruh yang besar dalam mencapai kinerja, baik individu maupun organisasi. Anitha (2014) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan merupakan tingkat komitmen dan partisipasi yang dimiliki oleh karyawan terhadap nilai-nilai organisasi. Komitmen dan partisipasi karyawan secara langsung akan berdampak pada kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan menjadi hal penting bagi organisasi untuk meningkatkan nilai organisasi. Kinerja karyawan yang semakin baik, tentu saja akan memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi (Ali & Hasaballah, 2020). Kinerja karyawan diukur melalui efektivitas penyelesaian tugas dan *output* serta *outcomes* yang diperoleh dalam periode waktu tertentu.

Penelitian terdahulu terkait dengan lingkungan kerja dan efikasi diri lebih banyak dilakukan pada sektor jasa (Danish *et al.*, 2013; Dul & Ceylan, 2014; Agbozo *et al.*, 2017) yang memiliki kondisi lingkungan kerja fisik yang stabil. Contohnya sektor perbankan yang sudah memiliki prosedur standar operasi sifatnya stagnan sehingga mampu menimbulkan kebosanan dan aktivitas yang monoton (Schultz & Schultz, 2016). Individu dan lingkungan memberikan penegasan bahwa hal tersebut dapat berjalan dengan baik melalui pemahaman dan pengalaman individu. Tentu saja hal ini akan berbeda ketika lingkungan kerja yang merupakan situs sejarah. Ada hal-hal yang harus tetap dijaga

dalam lingkungan situs warisan budaya, karena faktor historis (Poria *et al.*, 2004). Lingkungan dan sosio-kultural menjadi hal utama untuk menarik calon wisatawan (Kempiak *et al.*, 2017). Hal ini memberikan tantangan tersendiri bagi pengelola dan karyawan agar menciptakan lingkungan kerja yang baik tanpa merusak situs sejarah, seperti Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu di Kota Semarang.

Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu merupakan objek wisata andalan Kota Semarang, selain karena letaknya yang sangat strategis, objek ini memiliki nilai sejarah yang cukup panjang. Ini menjadi penting karena untuk menjaga eksistensi dan informasi yang akurat terkait lingkungan (termasuk lingkungan kerja), maka diperlukan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan baik (Agbozo *et al.*, 2017). Hal lain yang menjadi sorotan lingkungan organisasi yang semakin tidak terawat. Kondisi ini tentu saja akan mempengaruhi kualitas kerja karyawan dan akan berdampak pada jumlah kunjungan ke situs-situs tersebut. Dul & Ceylan (2014) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mampu melahirkan kreativitas dalam penyelesaian tugas sehingga pekerjaan yang karyawan kerjakan dapat menghasilkan nilai yang positif bagi organisasi.

Beberapa penelitian menghasilkan temuan berbeda, baik dari penelitian sebelumnya maupun dari teori yang sudah mapan. Teori sosial kognitif (*cognitive social theory*) membahas asal usul efikasi diri, struktur dan fungsinya terhadap perilaku kerja karyawan (Bandura, 2012). Lebih lanjut dijelaskan bahwa teori ini tidak hanya memberikan pengalaman, namun dapat memprediksi perubahan perilaku kerja. Talsma *et al.* (2019) akurasi efikasi diri tidak dapat diukur dengan tetap, karena dianggap belum mampu memprediksi arah hubungan perilaku karyawan. Temuan yang dikemukakan oleh Tzur *et al.* (2016) efektivitas efikasi diri dipengaruhi oleh faktor lain, seperti penghargaan. Apabila penghargaan meningkat, maka efikasi diri karyawan akan semakin baik terhadap pencapaian kinerja, begitu juga sebaliknya. Oleh karena itu, Tzur *et al.* (2016) mengungkapkan bahwa efikasi diri tidak mampu mempengaruhi kinerja secara langsung.

Kondisi tersebut menjadi perhatian khusus untuk memberikan klarifikasi secara empiris terkait efek lingkungan kerja dan efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dianggap penting agar temuan penelitian ini mampu memperkuat sinkronisasi teori sosial kognitif dan temuan empiris sebelumnya, khususnya dalam konteksnya yang lebih luas seperti industri pariwisata.

2. Review Literatur dan Hipotesis

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan (Schultz & Schultz, 2016). Tempat kerja yang baik memiliki karakteristik umum seperti gaji yang kompetitif, hubungan saling percaya antar karyawan dan manajemen organisasi, kesetaraan dan keadilan untuk semua pihak dalam organisasi, beban kerja yang proporsional (Agbozo *et al.*, 2017). Schultz & Schultz (2016) serta Agbozo *et al.* (2017) mengelompokkan lingkungan kerja dalam tiga bentuk yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berkaitan dengan hal yang sifatnya berwujud. Hal tersebut seperti tata letak kantor, ventilasi, pencahayaan, dan hal fisik lainnya yang mampu mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Psikologis

Lingkungan kerja psikologis adalah seperangkat karakteristik lingkungan kerja yang mempengaruhi perasaan karyawan. Misalnya, emosi, suasana hati, kognisi, dan perilaku.

3. Lingkungan Kerja Sosial

Lingkungan sosial mencakup gaya komunikasi, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antara karyawan dengan atasan, kerja tim, dan kesediaan rekan kerja untuk saling membantu.

2.1.2. Efikasi Diri

Efikasi diri merupakan keyakinan tentang kepercayaan akan keterampilan dan kemampuan diri seseorang dalam menyelesaikan tugas (Carter *et al.*, 2018). Efikasi diri mengacu pada penilaian seseorang tentang kemampuannya untuk memotivasi, memobilisasi sumber daya kognitif dan tindakan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan kondisi tertentu (Bandura, 2012). Efikasi diri mencerminkan kapasitas individu untuk mengelola segala potensi yang dimiliki dalam menghadapi situasi tertentu.

Redifer *et al.* (2021) mengungkapkan bahwa efikasi diri adalah faktor perbedaan individu yang mengacu pada keyakinan tentang kemampuan seseorang untuk berhasil dalam tugas. Lebih lanjut dijelaskan bahwa akurasi efikasi diri akan berdampak pada kinerja (Talsma *et al.*, 2019). Cherian & Jacob (2013) menyatakan bahwa terdapat empat indikator dari efikasi diri yaitu sifat individu, jenis kelamin, budaya, dan karakteristik tugas.

2.1.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil yang dicapai dan prestasi yang dibuat di tempat kerja (Anitha, 2014). Kinerja karyawan terdiri dari enam indikator (Robbins & Judge, 2015). *Pertama*, kualitas kerja yang merupakan kesesuaian standar kerja untuk bidang pekerjaan tertentu. Pekerjaan yang berkualitas adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan sesuai dengan spesifikasi pekerjaan. *Kedua*, kuantitas kerja merupakan jumlah *output* yang dihasilkan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pekerjaan yang baik adalah pekerjaan yang mampu menghasilkan standar *output* yang menjadi target karyawan.

Ketiga, ketepatan waktu. Kinerja seorang karyawan dikatakan baik apabila kualitas dan kuantitas kerja diselesaikan dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. *Keempat*, efektivitas kerja yang merupakan upaya pemanfaatan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan dalam menghasilkan *output*. *Kelima*, kemandirian. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu bekerja secara individu dan tim tanpa bergantung pada karyawan lain; dan *terakhir* adalah keinginan untuk berkembang. Karyawan yang berkinerja baik, selalu memposisikan dirinya sebagai pembelajar, khususnya dari pengalaman serta hal-hal baru yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari organisasi.

2.2. Hipotesis

2.2.1. Pengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Chandrasekar (2011) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak pada produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, bersih dan tertata dengan baik, secara fisik akan membantu meningkatkan optimisme dan suasana hati untuk bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja menjadi salah faktor signifikan untuk meningkatkan kinerja individu maupun organisasi (Anitha, 2014). Lamb & Kwok (2016) menemukan bukti empiris bahwa tingkat reduksi stres kerja yang diakibatkan oleh kondisi psikologis sesama karyawan yang saling mendukung memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja. Oleh karena itu, semakin kondusif iklim kerja di lingkungan kerja akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja pada karyawan (Supriyanto dkk, 2020). Berdasarkan temuan tersebut, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

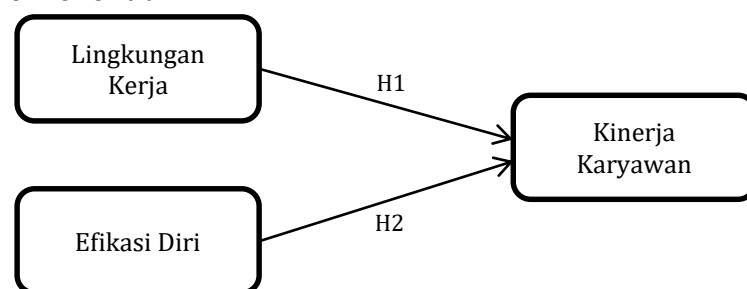
H₁: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2. Pengaruh Positif Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Karakteristik karyawan dianggap mampu memberikan kontribusi positif pada organisasi. Carter *et al.* (2018) menyatakan bahwa efikasi diri dan keterlibatan karyawan sangat penting bagi pencapaian kinerja. Bandura (2012) mengungkapkan bahwa secara umum efikasi diri karyawan mampu meningkatkan kinerja. Temuan tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa semakin baik efikasi diri seorang karyawan, maka kinerja karyawan dan organisasi akan mengalami peningkatan (Cherian & Jacob, 2013; Carter *et al.*, 2018; dan Redifer *et al.*, 2021). Berdasarkan hasil temuan empiris penelitian sebelumnya, maka diduga bahwa efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, dikembangkan hipotesis sebagai berikut:

H₂: Efikasi Diri Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Karyawan

2.3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. Metode Penelitian

3.1. Populasi dan Sampel

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu. Klenteng Sam Poo Kong berada di Jalan Simongan 129, Bongsari, Kecamatan Semarang Barat, Kota Semarang dan Lawang Sewu berada di Jalan Pemuda, Sekayu, Kecamatan Semarang Tengah, Kota Semarang. Populasi yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di kedua objek wisata tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *nonprobability sampling* atau teknik penentuan sampel yang tidak memberikan peluang yang sama bagi anggota populasi untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2013). Jenis teknik *nonprobability* yang

digunakan adalah teknik *purposive sampling* atau penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu, yaitu karyawan yang telah bekerja minimal satu tahun. Berdasarkan teknik tersebut diperoleh sampel sebanyak 107 responden.

3.2. Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperoleh melalui pendistribusian kuesioner kepada karyawan yang memenuhi syarat. Kuesioner didistribusikan secara daring dengan bantuan pengelola Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu. Pengukuran item pernyataan dalam kuesioner menggunakan skala *Likert* dengan rentang 1 sampai dengan 5. Nilai 1 berarti sangat tidak setuju, 2 berarti tidak setuju, 3 berarti netral, 4 berarti setuju, dan nilai 5 berarti sangat setuju. Lingkungan kerja diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan yang dikembangkan oleh Kacmar *et al.* (2009), efikasi diri diukur menggunakan 5 item pernyataan dari Schmidt & DeShon (2010), dan kinerja karyawan diukur menggunakan 7 item pernyataan dari Kacmar *et al.* (2009).

3.3. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Namun sebelum melakukan pengujian model, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas menggunakan pengujian analisis faktor dengan metode konfirmatori. Konstruk dikatakan valid apabila nilai *factor loading* lebih besar dari 0,5 dan tidak terjadi *cross loading* antar komponen dalam setiap konstruk (Hair *et al.*, 2009). Pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas. Instrumen dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha*-nya lebih besar sama dengan 0,6 (Hair *et al.*, 2009).

3.4. Teknik Analisis Data

Pengujian model menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS versi 24. Penelitian ini menggunakan analisa nilai koefisien determinasi, uji simultan dan uji parsial. Nilai koefisien determinasi bertujuan untuk melihat variasi keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian dilakukan uji simultan yang bertujuan untuk melihat pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Uji Simultan dilakukan dengan melihat perbandingan nilai *f*-hitung dengan *f*-tabel. Apabila nilai *f*-hitung lebih besar dari nilai *f*-tabel, maka secara simultan variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hal yang sama juga berlaku untuk pengujian parsial. Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai *t*-hitung dengan nilai *t*-tabel. Variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen apabila nilai *t*-hitung lebih besar dari nilai *t*-tabel. Selain, perbandingan nilai *f*-hitung dan nilai *t*-hitung dan nilai *f*-tabel dan nilai *t*-tabel, pengujian dapat dilakukan dengan melihat level signifikansi. Nilai standar signifikansi yang digunakan dalam penelitian sosial adalah nilai yang berada di bawah atau sama dengan 0,05 (Hair *et al.*, 2009). Lebih lanjut, (Hair *et al.*, 2009) menyatakan bahwa semakin kecil nilai signifikansi, maka hubungan antar variabel independen dan dependen semakin baik.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

Deskripsi responden akan dibagi berdasarkan jenis kelamin, usia, dan masa kerja. Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 1 berikut ini:

Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	60	56,07
Perempuan	47	43,93
Jumlah	107	100

Sumber: Data Diolah (2021)

Pada tabel 1 tersaji informasi bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan persentase sebesar 56,07% atau 60 orang dari total responden sebanyak 107 orang. Sedangkan sisanya berjenis kelamin perempuan yaitu 47 orang atau 43,93%. Selain jenis kelamin, responden dideskripsikan juga berdasarkan usia. Secara rinci ditampilkan pada tabel 2 berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
21-30 Tahun	20	18,7
31-40 Tahun	80	74,8
41-50 Tahun	7	6,5
Jumlah	107	100

Sumber: Data Diolah (2021)

Pada tabel 2, dapat dilihat bahwa kategori usia 31-40 tahun merupakan kluster usia yang paling besar yaitu 74,8% dari total responden. Kemudian, kategori usia 20-30 tahun sebesar 18,7% dan sisanya merupakan kluster usia 41-50 tahun. Selain itu, responden juga diklasterisasi berdasarkan masa kerja. Masa kerja 1-3 tahun merupakan kluster responden yang paling dominan yaitu 98 responden dari total 107 responden. Secara rinci ditampilkan pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1-3 Tahun	98	91,6
4-6 Tahun	9	8,4
Jumlah	107	100

Sumber: Data Diolah (2021)

4.2. Uji Validitas

Pada tahapan uji instrumen, penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebuah konstruk dikatakan valid apabila nilai *factor loading*-nya lebih dari 0,5 dan berkumpul pada satu komponen dan tidak terjadi *cross loading* antar komponen di setiap konstruk. Secara rinci hasil uji validitas terjadi pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Indikator	Factor Loading	
LK 1	0,727	
LK 2	0,848	
LK 3	0,831	
LK 4	0,699	
LK 5	0,747	
ED 1		0,806
ED 2		0,657
ED 3		0,841
ED 4		0,836
ED 5		0,732
KN 1		0,675
KN 2		0,819
KN 3		0,782
KN 4		0,797
KN 5		0,767
KN 6		0,612
KN 7		0,769

Sumber: Data Diolah (2021)

Nilai *factor loading* pada tabel 4 berada di atas standar yang telah ditentukan yaitu $\geq 0,5$. Nilai *factor loading* terendah adalah 0,612 pada indikator kinerja (KN 6), sedangkan nilai tertinggi diperoleh dari indikator lingkungan kinerja (LK 2). Selain itu, hasil menunjukkan bahwa tidak terjadi *cross loading* antar indikator.

4.3. Uji Reliabilitas

Pengujian instrumen selanjutnya adalah uji reliabilitas. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $\geq 0,6$ (Hair *et al.*, 2009). Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai *cronbach's alpha* dari ketiga variabel, diperoleh masing-masing nilai *cronbach's alpha* untuk lingkungan kerja sebesar 0,831, efikasi diri sebesar 0,835, dan variabel dependen penelitian ini sebesar 0,868. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian dikatakan reliabel. Secara rinci disajikan pada tabel 5 berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha
Lingkungan Kerja	0,831
Efikasi Diri	0,835
Kinerja	0,868

Sumber: Data Diolah (2021)

4.4. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini terdapat dua hipotesis yang akan diuji. Hipotesis pertama adalah pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan hipotesis kedua adalah pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Langkah awal adalah melakukan analisis nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil statistik diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 12,8%. Nilai tersebut berarti bahwa variasi variabel independen dalam penelitian ini hanya dapat menjelaskan 12,8% terhadap variabel dependen.

Hasil yang diperoleh, bahwa secara simultan lingkungan kerja dan efikasi diri mempengaruhi kinerja karyawan yang berkerja di Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu. Hal tersebut dapat dilihat pada perbandingan nilai f-hitung dan nilai f-tabel. Apabila nilai f-hitung > f-tabel, maka semua variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil statistik, nilai f-hitung sebesar 9,068 atau lebih besar dari f-tabel yaitu sebesar 3,084, dan hasil signifikansi berada pada level $P < 0,01$.

Selain itu, untuk menentukan hasil pengujian hipotesis, nilai statistik yang dapat diperhatikan adalah perbandingan nilai t-hitung dan nilai t-tabel serta level signifikansi. Hipotesis pertama mengatakan pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,080, atau lebih besar dibanding dengan nilai t-tabel sebesar 1,983 dengan level signifikansi $P > 0,01$. Oleh karena itu, hipotesis pertama diterima. Hal yang sama dengan hipotesis kedua, pengaruh positif efikasi diri terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai t-hitung dan t-tabel adalah $2,798 > 1,983$ dengan level signifikansi $P > 0,01$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis kedua diterima. Secara detail, hasil statistik nilai koefisien determinasi, uji simultan, dan uji hipotesis disajikan pada tabel 6 berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Hipotesis	Nilai					Keterangan
	R ²	F	Beta	t	Sig.	
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,128	9,068**	0,151	2,080	0,003	Diterima
Efikasi Diri → Kinerja Karyawan			0,204	2,796	0,004	Diterima

* $P < 0,05$; ** $P < 0,01$

Sumber: Data Diolah (2021)

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil statistik yang diperoleh menguatkan temuan penelitian sebelumnya. Chandrasekar (2011), Anitha (2014), Schultz & Schultz (2016), dan Agbozo *et al.* (2017) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja yang baik akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja. Tata letak, ventilasi, dan ruang kerja yang nyaman, secara fisik mampu memberikan energi positif dan secara psikologis dapat menstimulus karyawan untuk mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan tugas. Westerman & Simmons (2007) menjelaskan bahwa orientasi tujuan, hubungan antar kolega dan sistem pemeliharaan dalam organisasi merupakan preferensi lingkungan kerja yang mampu menciptakan komitmen dan peningkatan perilaku dalam mencapai kinerja individual.

4.5.2. Pengaruh Positif Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang sama juga diperoleh untuk hipotesis kedua. Temuan penelitian ini semakin menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efikasi diri memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Cherian & Jacob, 2013; Carter *et al.*, 2018; dan Redifer *et al.*, 2021). Efikasi diri memiliki efek adaptif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi efikasi diri karyawan, maka kinerja akan mengalami peningkatan. Temuan lain dalam meta analisis yang dilakukan oleh Iroegbu (2015) bahwa efikasi diri bisa berpengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja. Hal tersebut akan diperoleh berdasarkan kondisi lingkungan sosial karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dalam penelitian, dapat disimpulkan bahwa organisasi sedapat mungkin untuk menjaga kondisi lingkungan kerja yang di Klenteng Sam Poo Kong dan Lawang Sewu. Selain untuk memberikan rasa nyaman bagi karyawan, hal tersebut juga dapat mempengaruhi iklim kerja antar karyawan maupun antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik, psikologis maupun sosial terbukti dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain lingkungan kerja, efikasi diri karyawan juga perlu dibentuk. Temuan empiris penelitian ini semakin menguatkan bahwa efikasi diri karyawan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yang secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi.

5.2. Saran

Penelitian ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya. Namun ada beberapa catatan yang bisa dipertimbangkan untuk lebih menguatkan kinerja karyawan dilihat dari perspektif lingkungan kerja dan efikasi diri. *Pertama*, penelitian berikutnya bisa mempertimbangkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) secara spesifik dalam menentukan kinerja. Variabel tersebut dapat diposisikan sebagai variabel moderasi. *Kedua*, penelitian ini dilakukan pada saat Kota Semarang menerapkan program Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) yang merupakan kebijakan dalam menghadapi pandemi Covid-19. Hal tersebut berpotensi memberikan hasil temuan yang berbeda apabila tidak terjadi pembatasan kegiatan masyarakat. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya bisa melakukan *longitudinal study* dengan objek yang lebih heterogen.

Daftar Pustaka

- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from The Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12-18.
- Ali, M. S. Y., & Hasaballah, A. H. A. (2020). Assessing The Effect of Organizational Cultural Values and Employees Engagement on Performance Excellence. *International Journal of Management*, 11(4).
- Anitha, J. (2014). Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3), 308-323.
- Bandura, A. (2012). On The Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited. *Journal of Management*, 38(1), 9-44.
- Carter, W. R., Nesbit, P. L., Badham, R. J., Parker, S. K., & Sung, L. K. (2018). The Effects of Employee Engagement and Self-Efficacy on Job Performance: A Longitudinal Field Study. *International Journal of Human Resource Management*, 29(17), 2483-2502.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace Environment and Its Impact on Organisational Performance in Public Sector Organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1-19.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8(14), 80-88.
- Danish, R. Q., Ramzan, S., & Ahmad, F. (2013). Effect of Perceived Organizational Support and Work Environment on Organizational Commitment; Mediating Role of Self-Monitoring. *Advances in Economics and Business*, 1(4), 312-317.
- Dul, J., & Ceylan, C. (2014). The Impact of A Creativity-Supporting Work Environment on A Firm's Product Innovation Performance. *Journal of Product Innovation Management*, 31(6), 1254-1267.
- Frayne, C. A., & Geringer, J. M. (2000). Self-Management Training for Improving Job Performance: A field Experiment Involving Salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 361-372.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2009). *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. Pearson.
- Iroegbu, M. N. (2015). Self Efficacy and Work Performance: A Theoretical Framework of Albert Bandura's Model: Review of Findings, Implications and Directions for Future Research. *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), 170.
- Kacmar, K. M., Collins, B. J., Harris, K. J., & Judge, T. A. (2009). Core Self-Evaluations and Job Performance: The Role of the Perceived Work Environment. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1572.

- Kempiak, J., Hollywood, L., Bolan, P., & McMahan-Beattie, U. (2017). The Heritage Tourist: An Understanding of The Visitor Experience at Heritage Attractions. *International Journal of Heritage Studies*, 23(4), 375-392.
- Lamb, S., & Kwok, K. C. (2016). A Longitudinal Investigation of Work Environment Stressors on The Performance and Wellbeing of Office Workers. *Applied Ergonomics*, 52, 104-111.
- Morin, L., & Latham, G. P. P. (2000). The Effect of Mental Practice and Goal Setting as A Transfer of Training Intervention on Supervisors Self-Efficacy and Communication Skills: An Exploratory Study. *Applied Psychology*, 49(3), 566-578.
- Poria, Y., Butler, R., & Airey, D. (2004). Links between Tourists , Heritage , and Reasons for Visiting Heritage Sites. *Journal of Travel Research*, 43(1), 19-28.
- Ram, P., & Prabhakar, G. V. (2011). The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1(3), 47-61.
- Redifer, J. L., Bae, C. L., & Zhao, Q. (2021). Self-Efficacy and Performance Feedback: Impacts on Cognitive Load during Creative Thinking. *Learning and Instruction*, 71, 101395.
- Robbins, S. P., & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schmidt, A. M., & DeShon, R. P. (2010). The Moderating Effects of Performance Ambiguity on the Relationship Between Self-Efficacy and Performance. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 572.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). *Theories of Personality*. Cengage Learning.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2020). Linking Work Environment to Employee Performance: The Mediating Role of Work Discipline. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 13(1), 14-25.
- Talsma, K., Schütz, B., & Norris, K. (2019). Miscalibration of Self-Efficacy and Academic Performance: Self-Efficacy ≠ Self-Fulfilling Prophecy. *Learning and Individual Differences*, 69, 182-195.
- Tzur, K. S., Ganzach, Y., & Pazy, A. (2016). On The Positive and Negative Effects of Self-Efficacy on Performance: Reward as A Moderator. *Human Performance*, 29(5), 362-377.
- Westerman, J. W., & Simmons, B. L. (2007). The Effects of Work Environment on The Personality-Performance Relationship: An Exploratory Study. *Journal of Managerial Issues*, 288-305.