

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH *SELF EFFICACY* DI HOTEL TJAMPUHAN

I Nyoman Aryana¹
I Gusti Made Suwandana²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
Email: aryanaubud@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan terkait penurunan kinerja yang terjadi dimana karyawan sering tidak bersemangat dalam bekerja selain itu lingkungan kerja yang di ciptakan seperti hubungan antara karyawan masih kurang dan fasilitas kerja yang belum memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *self efficacy* di Hotel Tjampuhan dengan jumlah sampel 103 orang karyawan dengan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan pendekatan wawancara dan kuesioner dan data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self efficacy*. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan *self efficacy* mampu memediasi secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi pimpinan dalam memperhatikan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja dan *self efficacy*.

Kata Kunci : kinerja karyawan; lingkungan kerja; *self efficacy*

ABSTRACT

Problems related to decreased performance that occur where employees are often not enthusiastic at work besides that the work environment that is created such as the relationship between employees is still lacking and work facilities are inadequate. The purpose of this study was to determine the effect of the work environment on employee performance mediated by self-efficacy at the Tjampuhan Hotel with a total sample of 103 employees using the saturated sample method. Data collection was carried out using an interview and questionnaire approach and the data collected was analyzed using path analysis. The results of this study indicate that the work environment has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on self-efficacy. Self efficacy has a positive and significant effect on employee performance and self efficacy is able to partially mediate the effect of the work environment on employee performance. Implications of this research are expected to be a material for consideration and input for leaders in paying attention to employee performance by considering the work environment and self-efficacy.

Keywords: *employee performance; work environment; self efficacy*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting yang dimiliki perusahaan yang dapat menentukan perkembangan perusahaan kedepannya, tanpa

adanya sumber daya manusia tentunya perusahaan tidak akan berjalan dengan semestinya. Marisyah (2022) menyatakan sumber daya manusia sangat berperan penting dalam perusahaan sebagai penggerak dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Kinerja karyawan tidak dapat berjalan dengan semestinya tanpa adanya sumber daya manusia yang andal mesti adanya dukungan dari sarana maupun prasarana yang baik. Pentingnya perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten agar kinerja perusahaan kedepannya mendapatkan target dan pencapaian yang ditetapkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu (Sihaloho & Siregar, 2019). Perusahaan harus mendapatkan hasil kinerja yang baik oleh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaan dengan maksimal (Eka & Sugiarto, 2022).

Sektor pariwisata merupakan salah satu sektor yang sangat diandalkan sebagai salah satu sumber pendapatan masyarakat Bali dikarenakan salah satu daerah destinasi wisata terbaik yang mengandalkan keindahan alam, budaya, adat istiadat yang sangat menarik untuk dikunjungi (Gunadi, 2019). Banyaknya wisatawan mancanegara atau domestik tentunya pemerintah harus memfasilitasi wisatawan agar merasa nyaman untuk berkunjung khususnya sektor akomodasi wisata atau perhotelan. Namun dengan adanya pandemi *covid-19*, sektor akomodasi wisata atau perhotelan merupakan salah satu yang terdampak dengan adanya pandemi ini. Setelah hampir dua tahun operasional perhotelan tidak berjalan tentunya akan berdampak kepada lingkungan kerja yang berbeda, karyawan harus membangun kembali kepercayaan dirinya terhadap beban kerja yang nantinya diberikan.

Kinerja merupakan puncak dari orang, sumber daya, lingkungan tertentu yang digabungkan bertujuan untuk menghasilkan hal yang diinginkan organisasi atau perusahaan (Rifki & Damayanti, 2022). Kinerja mempunyai arti yang lebih luas yang dimana bukan hanya menyatakan hasil kerja, tetapi bagaimana proses kerja yang terjadi (Putra & Liswani, 2020). Agustina dkk. (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil yang didapatkan oleh seorang karyawan dalam pekerjaannya. Perusahaan dengan karyawan dengan kinerja baik didalamnya tidak akan dapat tercapai tanpa adanya dukungan dari lingkungan kerja yang diharapkan oleh karyawan itu tersendiri. Melakukan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien tentu diperlukan lingkungan kerja yang dapat mendukung operasional perusahaan berfungsi dengan baik (Priarso *et al.*, 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi semangat dan kepuasan kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya sehingga diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nabawi, 2019). Lingkungan kerja merupakan faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun nonfisik dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan begitu pula sebaliknya apabila lingkungan perusahaan buruk tentunya kinerja karyawan akan menurun tentunya akan berdampak buruk pada kondisi perusahaan (Parashakti *et al.*, 2019). Perubahan suasana maupun kondisi perusahaan setelah dua tahun operasional perhotelan tidak berjalan dampak dari pandemi covid-19 tentunya akan berdampak pada lingkungan kerja didalamnya. Dengan lingkungan kerja yang kurang baik akan mempengaruhi *self efficacy* karyawan dalam bekerja, sehingga Perusahaan

harus menjaga keadaan tempat mereka bekerja.

Self efficacy yakni kepercayaan karyawan terhadap kemampuan yang dimiliki dalam bekerja agar menghasilkan pencapaian tertentu. Apabila karyawan memiliki tingkat *self efficacy* yang rendah tentunya karyawan tersebut tidak memiliki keyakinan bahwa mereka dapat melaksanakan tanggung jawab, maka dia berusaha menghindari tugas tersebut (Yusnita dkk., 2022). *Self efficacy* yang rendah sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja seperti hubungan karyawan yang belum optimal, sehingga *team work* karyawan masih kurang. Apabila karyawan mendapatkan lingkungan kerja yang memadai maka karyawan tersebut memiliki keyakinan dan percaya akan dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Sulastri & Uriawan, 2020). Tentunya untuk mencapai sasaran, *self efficacy* dapat mempengaruhi karyawan yang menciptakan dorongan kekuatan, menciptakan lingkungan yang baik dan mempengaruhi setiap karyawan perusahaan sehingga akan mengarah kepada kinerja karyawan yang meningkat (Nusannas *et al.*, 2020).

Penelitian ini dilakukan di Hotel Tjampuhan yang beralamat di Jalan Raya Campuhan, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar dan hotel ini berdiri sejak tahun 1928. Hotel ini merupakan Akomodasi wisata atau perusahaan yang menawarkan jasa penginapan untuk wisatawan lokal atau mancanegara yang ingin berwisata di Ubud.

Wawancara awal dengan HRD Tjampuhan Hotel dan 10 orang karyawan. Hasil wawancara singkat dengan pihak HRD menyatakan adanya penurunan kinerja karyawan khususnya disiplin dalam bekerja seperti karyawan yang datang terlambat ke Hotel tidak sesuai dengan jam kerja. Selain itu karyawan *House Keeping* terkadang tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, sehingga terdapatnya fenomena penurunan kinerja yang disebabkan oleh situasi lingkungan kerja serta *self efficacy* karyawan, sehingga adanya penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan 10 karyawan mengenai lingkungan kerja, 3 dari 10 karyawan menyatakan rasa kekeluargaan dan *team work* yang dibangun masih kurang dan 2 dari 10 karyawan menyatakan beberapa fasilitas kerja belum memadai sehingga lingkungan kerja yang diciptakan belum baik. Selanjutnya pada indikator kinerja karyawan, 5 dari 10 karyawan menyatakan memang benar dirinya sering tidak bersemangat untuk bekerja sehingga kinerja karyawan akan menurun. Kemudian pada indikator *self efficacy*, 4 dari 10 karyawan menyatakan terkadang merasa tidak percaya diri dalam bekerja.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kebiasaan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan (Gultom dkk., 2021). Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan memadai seperti kerja sama antara rekan yang bagus, berinteraksi satu sama lain dan fasilitas yang memadai tentu mempengaruhi kinerja karyawan serta kinerja seluruh perusahaan (Sugiarti, 2020). Berdasarkan penjelasan diatas lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian Saputra dkk., (2019) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PNS di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja tentunya akan

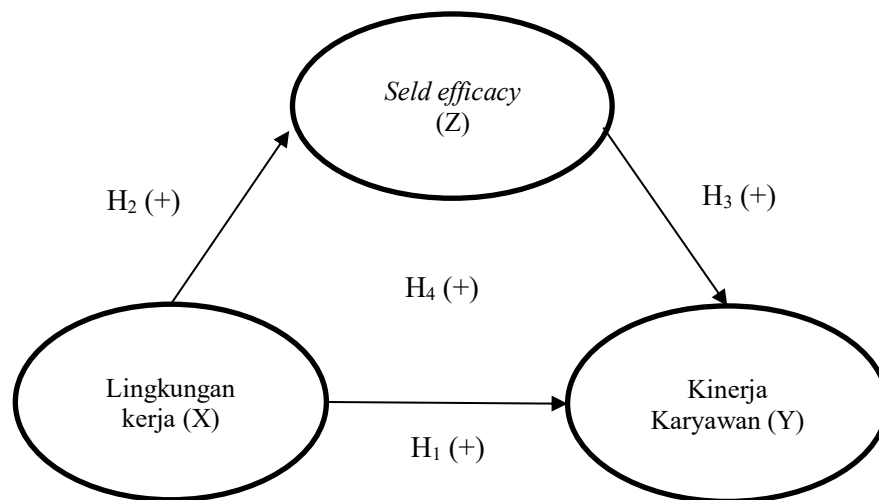
meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Aprilia & Lubis (2021) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Mameza dkk. (2021) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Manikottama dkk. (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja sangat penting diperhatikan dalam sebuah perusahaan, dikarenakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan (Runtu dkk., 2022). Apabila hotel dapat memberikan lingkungan kerja yang baik dan memadai tentunya *self efficacy* karyawan dalam bekerja akan meningkat. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *self efficacy* yang didukung oleh penelitian Sutaji dkk., (2019) mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap *self efficacy*. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja yang baik, maka *self efficacy* karyawan dalam bekerja akan meningkat. Abun *et al.*, (2021) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi *self efficiacy* dan kinerja secara bersama melalui tiga dimensi yakni kinerja tugas, kinerja kontekstualmm dan perilaku kerja kontraproduktif.

Sumber daya manusia sangat krusial bagi perusahaan dikarenakan sebagai penggerak operasional perusahaan. Tercapainya tujuan perusahaan tergantung dari kinerja karyawan di dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, agar tercapainya tujuan perusahaan perlu adanya tingkat keyakinan yang tinggi dalam diri karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan (Masruroh & Prayekti, 2021). *Self efficacy* penting dalam pengembangan kinerja karyawan karena dengan *self efficacy* dalam diri karyawan yang tinggi akan membangun kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. *Self efficacy* dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang didukung oleh penelitian yang dilakukan Sulastri & Uriawan (2020) menyatakan efikasi diri memberi pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil ini memiliki arti tingginya efikasi diri oleh pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Pauzi dkk. (2022) menyatakan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Hasil yang berbeda ditemukan pada penelitian Fauziyyah & Rohyani (2022) menyatakan *Self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka tidak mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini dilandasi teori atribusi. Teori atribusi yakni analisis untuk mengetahui sebab dan akibat dari terjadinya suatu fenomena dari suatu gejala tertentu. Teori atribusi dapat dianggap sebagai cara memahami perilaku dari seorang karyawan terhadap beberapa kejadian dan juga penyebab balik dari perilaku kita sendiri (Samsuar, 2019). Terkait dengan teori tersebut dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan, penurunan kinerja tentunya disebabkan oleh gejala-gejala yang terjadi di perusahaan itu sendiri sehingga menimbulkan terjadinya penurunan kinerja. Penggunaan teori atribusi dalam penelitian ini didasari dengan adanya gejala yang terkait, dimana kinerja karyawan Hotel menurun akibat adanya berasal dari kekuatan internal dan kekuatan eksternal. Pengaruh eksternal yang mengakibatkan perubahan lingkungan kerja dikarenakan situasi dan kondisi yang berubah setelah karyawan dirumahkan pasca dilanda pandemi *covid-19* sehingga mempengaruhi hubungan antara karyawan , *Teamwork* yang kurang maupun

fasilitas yang tersedia, sehingga secara langsung akan mempengaruhi faktor kekuatan internal yaitu *self efficacy* karyawan. Kurangnya *self efficacy* dalam diri tentunya akan mengurangi kepercayaan diri karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepada dirinya sehingga akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yaitu lingkungan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan tentunya memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang mendukung tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi harus memiliki kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kelangsungan kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Jufrizen, 2020). Yantika (2018) menyatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso. Hal ini sesuai dengan penelitian Fathoni dkk. (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuliantari & Prasasti (2020) mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Badrianto & Ekhsan (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nasib & Martin (2018) menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Eka & Sugiarto (2022) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan membuat kondisi perusahaan yang kondusif tentunya akan membuat kondisi yang nyaman dan aman kepada karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hermawati (2020) menyatakan *self efficacy* disebut juga faktor personal yang dapat membedakan satu orang dengan

yang lainnya sehingga dengan berubahnya *self efficacy* dapat juga mempengaruhi tingkah laku dalam penyelesaian tugas maupun tujuan. Saputri & Lestariningsih (2021) berpendapat *self efficacy* berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Diri karyawan merasa penting terhadap apa yang dikerjakan maka dirinya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja yang mendukung bagi dirinya agar bekerja dengan giat. Abun *et al.* (2021) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi *self efficacy* dan kinerja secara bersama melalui tiga dimensi yakni kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Sutaji dkk. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif secara langsung terhadap *self efficacy*. Kesumawati *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Flores *et al.* (2018). menyatakan lingkungan kerja secara keseluruhan ditemukan secara signifikan terkait dengan efikasi diri.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *self efficacy*

Hermawati (2020) menyatakan *self efficacy* disebut juga faktor personal yang dapat membedakan satu orang dengan yang lainnya sehingga dengan berubahnya *self efficacy* dapat juga mempengaruhi tingkah laku dalam penyelesaian tugas maupun tujuan. Apabila karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi tentunya karyawan tersebut akan lebih mudah menghadapi situasi di sekitarnya. Turay *et al.* (2019) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan *self efficacy* terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Burhan (2019) menyatakan efikasi diri parsial memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Langi dkk. (2022) menyatakan *self efficacy* atau Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kertiani (2022) menyatakan *self efficacy* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Rinaldo (2022) mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu akan kejadian yang akan seorang temukan atau dihadapi kedepannya sehingga dapat melakukan sesuatu dengan baik. Apabila seseorang dengan *self efficacy* yang kurang tentunya dalam keadaan yang susah maka orang tersebut akan mudah menyerah sedangkan seseorang yang *self efficacy* yang baik akan lebih bekerja keras untuk menghadapi tantangan kedepannya (Sembiring, 2022). Pengujian pengaruh mediasi menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self efficacy* sebagai variabel intervening (Wulandari *et al.*, 2021). Iis *et al.*, (2018) menyatakan efikasi diri dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. *Self efficacy* mampu memediasi secara signifikan pengaruh burnout terhadap kinerja (Tamrin *et al.*, 2020). Widodo *et al.* (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berhasil menjadi Pemediasi.

H4: *Self efficacy* mampu memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini akan menentukan pengaruh variabel yang telah

ditentukan serta yang menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh *self efficacy* di Hotel Tjampuhan yang merupakan hotel yang berada di kawasan Ubud beralamatkan di Jalan Raya Campuhan, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Tjampuhan Ubud yang berjumlah 103 orang pada tahun 2022 dengan metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel pada penelitian ini yakni seluruh karyawan Hotel Tjampuhan. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis deskriptif, analisis inferensial yang terdiri dari analisis jalur, uji asumsi klasik, dan pengujian peran mediasi yang kemudian dituangkan dalam software SPSS (*Statistical Package of Social Science*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Hotel Tjampuhan yang merupakan hotel yang berada di kawasan Ubud beralamatkan di Jalan Raya Campuhan, Sayan, Kecamatan Ubud, Kabupaten Gianyar. Hotel ini memiliki 103 orang karyawan. Lokasi ini dipilih karena masih ditemuinya masalah mengenai kinerja karyawan, lokasi penelitian juga didasarkan pada kemudahan akses narasumber dan data yang akan diolah peneliti. Hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan di Hotel Tjampuhan mampu diketahui karakteristik respondennya yang terdiri dari usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki	68	66.0
		Perempuan	35	34.0
Jumlah			103	100
2	Usia	<20 tahun	23	22.3
		20-25 tahun	14	13.6
		26-30 tahun	43	41.7
		31-35 tahun	14	13.6
		>35 tahun	9	8.7
Jumlah			103	100
3	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	22	21.4
		Diploma	17	16.5
		S1	63	61.2
		S2	1	1.0
		Jumlah		

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 1 didapatkan hasil responden yaitu karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud sebanyak 103 orang. Dilihat dari jenis kelamin, mayoritas karyawan Di Hotel Tjampuhan Ubud berjenis kelamin laki-laki sebesar 66.0 persen. Dilihat dari usia, mayoritas karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud yang memiliki usia 26-30 tahun

sebesar 41,7 persen. Dilihat dari pendidikan, karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud mayoritas pendidikan S1 sebesar 61,2 persen.

Tabel 2.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Kinerja karyawan

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	10	11	27	42	13	346	3.36	Cukup
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah yang diberikan	11	9	28	41	14	347	3.37	Cukup
3	Saya hadir ke tempat kerja tepat waktu	2	25	26	23	27	357	3.47	Tinggi
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	27	11	32	33	380	3.69	Tinggi
5	Saya menaati perintah dari atasan	0	17	20	30	36	394	3.83	Tinggi
6	Saya selalu jujur dalam bekerja	0	17	25	31	30	383	3.72	Tinggi
Rata-rata								3,57	Tinggi

Sumber: data diolah, 2023

Variabel kinerja karyawan dengan rata-rata terendah pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna” sebesar 3,36 tergolong kriteria cukup, namun sebagai pernyataan terendah dibandingkan pernyataan lainnya yang memiliki arti bahwa responden beranggapan belum dapat menyelesaikan tugas dengan sempurna. Variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya menaati perintah dari atasan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,83 tergolong kriteria tinggi, yang berarti responden merasa menaati perintah dari atasan

Variabel lingkungan kerja dengan rata-rata terendah pernyataan “Fasilitas yang tersedia sudah memadai”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,36 tergolong kriteria cukup, namun sebagai pernyataan terendah dibandingkan pernyataan lainnya ini berarti secara umum responden menganggap fasilitas yang tersedia belum sepenuhnya memadai. Variabel lingkungan kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Suasana kerja dalam hotel nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,56 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa suasana kerja dalam hotel nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Suasana kerja dalam hotel nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada	2	16	25	42	18	367	3.56	Baik
2	Kerjasama antar karyawan sudah terjalin sangat baik	5	20	25	37	16	348	3.38	Cukup
3	Fasilitas yang tersedia sudah memadai	5	20	20	49	9	346	3.36	Cukup
Rata-rata								3,43	Baik

Sumber: data diolah, 2023

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Self efficacy*

No	Pernyataan	Jawaban Responden (orang)					Jumlah	Rata-rata	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya bisa menyelesaikan tugas yang diberikan	0	24	27	37	15	352	3.42	Baik
2	Saya selalu termotivasi dalam menyelesaikan tugas	8	14	24	39	18	354	3.44	Baik
3	Saya selalu berusaha keras untuk mencapai hasil kerja yang baik	0	21	31	38	13	352	3.42	Baik
4	Saya mampu menghadapi masalah yang timbul.	1	24	28	43	7	340	3.30	Cukup
5	Saya selalu mampu mengatasi tantangan kerja.	2	20	36	39	6	336	3.26	Cukup
Rata-rata								3,37	Cukup

Sumber: data diolah, 2023

Variabel *self efficacy* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya selalu mampu mengatasi tantangan kerja.”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,26 yang masuk kriteria cukup, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden menganggap belum selalu mampu mengatasi tantangan kerja. Variabel *self efficacy* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya selalu termotivasi dalam menyelesaikan tugas”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,44 yang masuk kriteria baik, ini berarti secara umum responden merasa selalu termotivasi dalam menyelesaikan tugas.

Tabel 5.
Hasil Analisis Jalur Pada Sub-struktural 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.343	0.255		5.271	0.000
lingkungan kerja	0.589	0.071	0.635	8.256	0.000
R ² : 0,403					

Sumber: data diolah, 2023

Hasil analisis jalur pada Tabel 5 maka dapat dirumuskan persamaan Sub-struktural yang terbentuk yakni $Z = 0,635 X + e_1$, yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,635 berarti lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap *self efficacy*, ini diartikan apabila lingkungan kerja meningkat maka *self efficacy* akan mengalami peningkatan.

Tabel 6.
Hasil Analisis Jalur Pada Sub-struktural 2

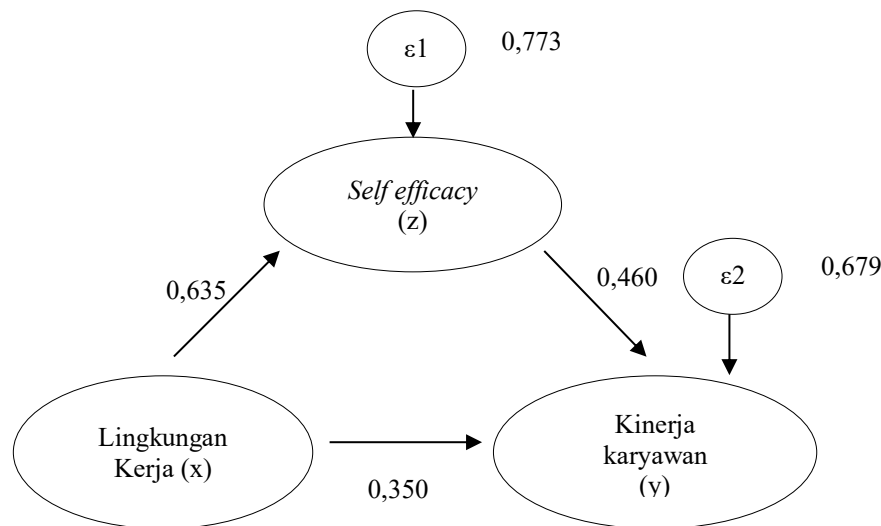
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.520	0.291		1.789	0.077
Lingkungan kerja	0.372	0.093	0.350	3.988	0.000
<i>Self efficacy</i>	0.527	0.101	0.460	5.237	0.000
R ² : 0,539					

Sumber: data diolah, 2023

Hasil analisis jalur pada Tabel 6 maka dapat dirumuskan persamaan Sub-struktural yang terbentuk yakni $Y = 0,350X + 0,460Z + e_2$, yang berarti variabel lingkungan kerja memiliki koefisien sebesar 0,350 berarti lingkungan kerja memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Variabel *self efficacy* memiliki koefisien sebesar 0,460 berarti *self efficacy* memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ini diartikan apabila *self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Pada perhitungan pengaruh *error* (e) maka didapatkan hasil untuk pengaruh error Sub-struktural 1 (e_1) sebesar 0,773 yang menunjukkan bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *self efficacy* diluar dari variabel lingkungan kerja sebesar 0,773 (77,3%) dan pengaruh error Sub-struktural 2 (e_2) sebesar 0,679 yang menunjukkan bahwa ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja sebesar 0,679 (67,9%). Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *self efficacy* sebesar 0,635. Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,350. Pengaruh langsung *self efficacy* terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi *self efficacy* sebesar $0,635 \times 0,460 = 0,292$. Pengaruh total didapatkan hasil sebesar

$0,350+0,292= 0,642$.



Gambar 2. Model Analisis Jalur

Hasil analisis jalur Sub-struktural 2 menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,350 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_a diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila semakin baiknya lingkungan kerja maka kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud semakin meningkat. Sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja yang ditawarkan oleh di Hotel Tjampuhan Ubud terus ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi yaitu lingkungan kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja yang mendukung bagi karyawan tentunya memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal namun sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja kurang mendukung tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan atau organisasi harus memiliki kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan kelangsungan kerja pegawai sehingga meningkatkan kinerja pegawai (Jufrizen, 2020). Yantika (2018) menyatakan lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap karyawan dalam melaksanakan tugas yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan dan menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PEMKAB Bondowoso. Hal ini sesuai dengan penelitian Fathoni dkk. (2021) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yuliantari & Prasasti (2020) menyatakan bahwa disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Badrianto & Ekhsan (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Nasib & Martin (2018) menyatakan secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Labuhan Deli.

Hasil analisis jalur Sub-struktural 1 menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai Beta sebesar 0,635 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_a diterima karena nilai Sig. $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *self efficacy*. Hal ini menunjukkan apabila semakin baiknya lingkungan kerja di Hotel Tjampuhan Ubud, maka semakin meningkat *self efficacy* di Hotel Tjampuhan Ubud. Sehingga hipotesis kedua diterima. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja yang ditawarkan oleh di Hotel Tjampuhan Ubud terus ditingkatkan maka akan *self efficacy* di Hotel Tjampuhan Ubud akan semakin meningkat. Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Eka & Sugiarto (2022) menyatakan lingkungan kerja yang baik akan membuat kondisi perusahaan yang kondusif tentunya akan membuat kondisi yang nyaman dan aman kepada karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Hermawati (2020) menyatakan *self efficacy* disebut juga faktor personal yang dapat membedakan satu orang dengan yang lainnya sehingga dengan berubahnya *self efficacy* dapat juga mempengaruhi tingkah laku dalam penyelesaian tugas maupun tujuan. Saputri & Lestariningsih (2021) berpendapat *self efficacy* berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja. Diri karyawan merasa penting terhadap apa yang dikerjakan maka dirinya akan termotivasi untuk melakukan pekerjaan karena lingkungan kerja yang mendukung bagi dirinya agar bekerja dengan giat. Abun *et al.* (2021) menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi *self efficacy* dan kinerja secara bersama melalui tiga dimensi yakni kinerja tugas, kinerja kontekstual dan perilaku kerja kontraproduktif. Sutaji dkk. (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan berpengaruh positif secara langsung terhadap *self efficacy*. Kesumawati *et al.* (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri. Flores *et al.* (2018). menyatakan lingkungan kerja secara keseluruhan ditemukan secara signifikan terkait dengan efikasi diri.

Hasil analisis jalur Sub-struktural 2 menjelaskan bahwa *self efficacy* memiliki nilai Beta sebesar 0,460 dan nilai Sig. sebesar 0,000, maka dapat dikatakan H_a diterima karena nilai Sig $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini menunjukkan apabila semakin baiknya *self efficacy* meningkat maka kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud akan semakin meningkat, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal ini menunjukkan apabila semakin baiknya *self efficacy* yang dimiliki oleh di Hotel Tjampuhan Ubud maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Hermawati (2020) menyatakan menyatakan *self efficacy* disebut juga faktor personal yang dapat membedakan satu orang dengan yang lainnya sehingga dengan berubahnya *self efficacy* dapat juga mempengaruhi tingkah laku dalam penyelesaian tugas maupun tujuan. Apabila karyawan yang memiliki *self efficacy* yang tinggi tentunya karyawan tersebut akan lebih mudah menghadapi situasi di sekitarnya. Turay *et al.*, (2019) dalam penelitiannya menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Burhan

(2019) menyatakan efikasi diri parsial memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Langi, dkk (2022) menyatakan *self efficacy* atau Efikasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kertiani, (2022) menyatakan *self efficacy* memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

Persamaan	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>
Sub-struktural 1	0,118
Sub-struktural 2	0,200

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,118 dan 0,200 lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Sub-struktural 2	Lingkungan kerja	0.597	1.675
	<i>Self efficacy</i>	0.597	1.675

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka daripada itu model regresi bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Persamaan	Model	T	Sig.
Sub-struktural 1	Lingkungan kerja	-0.432	0.666
	Lingkungan kerja	0.345	0.731
Sub-struktural 2	<i>Self efficacy</i>	-0.390	0.698

Sumber: data diolah, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute residual*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Sobel menunjukkan bahwa hasil $Z = 4,0385 > 1,96$ yang berarti dapat disimpulkan H_a diterima yang memiliki arti bahwa variabel *self efficacy*

merupakan variabel mediasi pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud, sehingga hipotesis keempat diterima. Hal ini menunjukkan apabila lingkungan kerja di Hotel Tjampuhan Ubud terus ditingkatkan maka akan dapat meningkatkan *self efficacy* yang dimiliki di Hotel Tjampuhan Ubud, dengan meningkatnya *self efficacy* maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan Ubud. Sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Rinaldo (2022) mendefinisikan *self efficacy* adalah keyakinan yang dimiliki oleh setiap individu akan kejadian yang akan seorang temukan atau dihadapi kedepannya sehingga dapat melakukan sesuatu dengan baik. Apabila seseorang dengan *self efficacy* yang kurang tentunya dalam keadaan yang susah maka orang tersebut akan mudah menyerah sedangkan seseorang yang *self efficacy* yang baik akan lebih bekerja keras untuk menghadapi tantangan kedepannya (Sembiring, 2022). Pengujian pengaruh mediasi menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *Self efficacy* sebagai variabel intervening (Wulandari *et al.*, 2021). Iis *et al.*, (2018) menyatakan efikasi diri dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. *Self efficacy* mampu memediasi secara signifikan pengaruh burnout terhadap kinerja (Tamrin *et al.*, 2020). Widodo *et al.* (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* berhasil menjadi Pemediasi.

Implikasi teoritis penelitian ini mendukung teori yang telah ada sebelumnya, mengacu pada Teori atribusi dikembangkan oleh Fritz Heider karena hubungannya dapat dikaitkan dengan kinerja karyawan, bahwa adanya penurunan kinerja merupakan suatu sebab dan akibat dalam suatu perusahaan dimana kinerja karyawan menurun akibat adanya pengaruh yang berasal dari kekuatan internal karyawan yaitu *self efficacy* dan kekuatan eksternal yaitu kinerja karyawan. Pengaruh eksternal yang mengakibatkan perubahan lingkungan kerja dikarenakan situasi dan kondisi yang berubah setelah dilanda pandemi *covid-19* sehingga mempengaruhi fasilitas kerja, hubungan antara karyawan, *Teamwork* yang kurang maupun terdapat sistem kerja yang berbeda, sehingga secara langsung akan mempengaruhi faktor kekuatan internal yaitu *self efficacy* karyawan. Kurangnya *self efficacy* dalam diri tentunya akan mengurangi kepercayaan diri karyawan terhadap tugas yang dibebankan kepada dirinya sehingga akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Secara teoritis penelitian ini juga memberikan pemahaman bahwa lingkungan kerja yang baik dan *self efficacy* secara nyata dapat meningkatkan kinerja karyawan, ketika lingkungan kerja yang meningkat diperoleh oleh karyawan sehingga meningkatkan *self efficacy*, maka dengan meningkatnya *self efficacy* yang dirasakan oleh karyawan sehingga berpotensi meningkatkan kinerja karyawan.

Implikasi Praktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen dalam memperhatikan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja, *self efficacy* di Hotel Tjampuhan Ubud. Implikasi pertama pada variabel kinerja karyawan, indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu indikator saya menaati perintah dari atasan sebesar 3,83 yang menandakan bahwa karyawan menaati perintah dari atasan. Namun, walaupun sudah tinggi perusahaan harus meningkatkan kinerja

karyawan melalui peran variabel lingkungan kerja serta *self efficacy*. Implikasi kedua pada variabel lingkungan kerja, indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu indikator suasana kerja dalam hotel nyaman dengan kondisi kebersihan yang ada sebesar 3,56 yang menandakan bahwa hotel mampu menjaga lingkungan kerja yang baik sehingga karyawan merasa nyaman dengan kondisi kebersihan di hotel maka hotel diharapkan tetap menjaga dan memperhatikan kondisi kebersihan yang ada. Implikasi ketiga pada variabel *self efficacy*, indikator yang memiliki rata-rata skor tertinggi yaitu indikator saya selalu termotivasi dalam menyelesaikan tugas sebesar 3,44 yang menandakan bahwa dalam diri karyawan selalu termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan motivasi yang ada dalam diri karyawan tentu dapat menguntungkan perusahaan karena karyawan akan selalu termotivasi dapat menyelesaikan tugasnya sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan yakni Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Tjampuhan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self efficacy* di Hotel Tjampuhan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dibangun maka *self efficacy* karyawan dalam bekerja akan semakin meningkat. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan. Artinya, semakin tinggi tingkat *self efficacy* karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. *Self efficacy* merupakan variabel mediasi secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Tjampuhan. Artinya, lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, dimana *self efficacy* menjadi variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Tjampuhan.

Adapun saran pada penelitian ini yakni diharapkan pihak Hotel Tjampuhan Ubud dapat memperhatikan fasilitas yang tersedia agar dapat mendukung pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dengan melengkapi fasilitas pendukung kerja karyawan maka akan meningkatkan *self efficacy* dan dengan meningkatnya *self efficacy* maka karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan Di Hotel Tjampuhan Ubud. Hotel Tjampuhan Ubud diharapkan dapat memberikan dukungan kepada karyawan dengan cara memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan merasa percaya diri dalam mengatasi tantangan kerja yang mereka dapatkan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Secara aplikatif Hotel Tjampuhan bisa melakukan tindakan nyata dalam pengelolaan karyawan yang lebih baik dengan memperhatikan lingkungan kerja dan *self efficacy*. Meningkatkan lingkungan kerja bisa dilakukan dengan menyediakan fasilitas kerja yang lebih lengkap dan memadai kepada karyawan sehingga lingkungan kerja bisa lebih baik, kemudian dalam hal *self efficacy* bisa dilakukan dengan memberikan motivasi seperti memberikan kompetisi sehat yang dapat saling membangun antar tim dengan menetapkan tantangan yang akan dicapai sehingga kinerja karyawan meningkat.

REFERENSI

- Abun, D., Nicolas, M. T., Apollo, E. P., Magallanes, T., & Encarnacion, M. J. (2021). *Employees' self-efficacy and work performance of employees as mediated by work environment. International Journal Of Research In Business and Social Science*, Vol. 10 No. 7, 01-15.
- Agustina, G., Suryani, H., & Febrian, F. (2022). Peran Manajemen Knowledge Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)*, Vol.6 No.1, 35-46.
- Aprilia, A., & Lubis, A. S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, Volume 6 Nomor 1, 65-75.
- Alex S Nitisemito, 2008, Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). *Effect Of Work Environment And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Nesinak Industries. Journal of Business, Management, and Accounting*, Volume 2, 85-91.
- Burhan, U. (2019). *Self Efficacy, Self Actualization, Job satisfaction, Organizational Citizenship Behavior (Ocb) And The Effect On Employee Performance. Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, VOL. 14 NO 1, 45-57.
- Corry, M., & Stella, J. (2018). *Teacher self-efficacy in online education: a review of the literature. Research in Learning Technology*, Vol. 26, 1-12.
- Dahlan, F., & Riyanto, S. (2021). *Particular Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Motivation On Employee Performance Of During The Covid-19 Pandemic. International Journal Of Science, Technology & Management*, 2187-2197.
- Daspar. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, Volume 01*, 159-166.
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, *self-efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 6, (1), 47-66.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Volume 2, No. 1, 115-122.
- Fathoni, M. I., Indrayani, Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS*, Vol. 5, No. 1, 163-175.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan *Work Discipline* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Semestranustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(3), 330-343.
- Flores, J. P., Galang, D. D., Leon, J. D., Jael, S. A., & Orbon, M. C. (2018). *Work Environment, Sleep Quality, Confidence in Decision-Making and Emotional*

- Labor of Nurses Mediated by Self-Efficacy. Catalyst*, Volume 17, 37-46.
- Gunadi, N. P. (2019). Pengaruh Sektor Pariwisata terhadap Kemiskinan di Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah*.
- Gultom, H. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191-198.
- Hermawati, F. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self Efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 9, Nomor 8, 1-16.
- Hasanah, U., Dewi, N. R., & Rosyidac, I. (2019). *Self-Efficacy Siswa SMP Pada Pembelajaran Model Learning Cycle 7E (Elicit, Engange, Explore, Explain, Elaborate, Evaluate, and Extend)*. *PRISMA*, 2 , 551-555.
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., & Erlangga, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten. *JENIUS*, Vol. 4, No. 3, 319-331.
- Iis, E. Y., Yunus, M., Adam, M., & Sofyan, H. (2018). *The Effects of Working Environment and Leadership on Employee Performance of the Regional Planning Agency in Aceh, Indonesia: Self-Efficacy as a Mediating Variable*. *Journal of Business and Management*, Volume 20, 42-49.
- Jufrizen, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3 No. 1, 66-79.
- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum Homaniora dan Politik*, Volume 1, 411-426.
- Kertiani, N. M. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aerofood ACS Denpasar (Studi Kasus Pada Departemen Kitchen). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, Vol. 2 (No. 4), 1051-1060.
- Kesumawatie, M. I., Sumaryono, R., & Herdijanto, T. (2021). *Impact of Locus Control and The Work Environment on Employee Performance with Self-Efficiency as a Mediation in Paper Companies in East Java*. *Ilomata International Journal of Management*, Volume. 2, 82-92.
- Langi, C. M., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2022). Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Pt. Timurjaya Dayatama (Wings) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA*, Vol.10 No.1, 450-460.
- Mameza, Y., Widjajani, S., & Rahmawati, F. (2021). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Prembun). 1-14.
- Manikottama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5 No. 2, 242-252.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *Jurnal Manajemen*, Vol. 1 No. 4, 553-562.
- Masruroh, Z., & Prayekti, P. (2021). Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(04), 565-571.
- Meria, L., & Tamzil, F. (2021). Pengaruh efikasi diri terhadap kesiapan untuk berubah dan kinerja karyawan. *In Forum ilmiah* (Vol. 18, No. 2, pp. 279-290).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 2, 170-183.
- Nasib, & Martin. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal*, 423 – 428.
- Nusannas, I. S., Yuniarsih, T., Sojanah, J., Disman, Mutmainnah, D., Rahayu, M., & Imbari, S. (2020). *The Effect of Self-Efficacy and Employee Engagement on Employee Performance in Mediation by Digital Literation. Enrichment: Journal of Management*, volume 11, 63-67.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada *Como Shambhala Estate. E-Jurnal Manajemen*, Vol. 11, No. 1, 102-126.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2019). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 135, 259-267.
- Pauzi, A., Z, F. M., & Komariah, K. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Economic, Business and Accounting*, Volume 5 Nomor 2, 1603-1610.
- Permatasari, A., Mujanah, S., & Author, F. (2021). *The Effect of Self Ability, Compensation, and Self Efficacy on Employee Performance at Rizqy Jaya Mulia Sidoarjo Company. Journal of Applied Management and Business* (2021), Vol. 2, No. 1, 21-30.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2018). *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In Pt. Gynura Consulindo. Business and Entrepreneurial Review*, Vol.18, No.2, 165-176.
- Putra, S., & Liswani, E. (2020). *The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance. Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 10, 25-32.
- Rasyid Syamsuri, Abd & Halim, Abd. 2021. "Kontribusi Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Vulkanisir Ban Makmur Serdang Bedagai. *E-Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 8(2): 133-143.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro (2012). Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur). Alfabeta: Bandung.
- Rifki, M., & Damayanti, E. (2022). *Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employees Performance. World Journal Of Business Research and Project Management*, vol. 2, No.1, 40-48.
- Rinaldo, R. (2022). Analisis Pengaruh Reward, Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Targeting Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Karantina Pertanian Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*, Vol. 5 No. 3.

- Rismawati Dan Mattalata. (2018). Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan). Celebes Media Perkasa.
- Rosid, A., & Irawati, S. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Sakti Bangkalan Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, Vol. 2 No.2, 140-148.
- Runtu, R. H., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Pos Cabang Utama Manado. *Productivity*, 3(4), 378-383.
- Samsuar, M. (2019). Atribusi. *Jurnal Network Media*, Vol: 2 No. 1, 65-69
- Saputra, A. W., Prayekti, & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PNS di Dinas Pariwisata Kota Yogyakarta). *Journal of Management & Business*, Vol 4, No 1, 28-38.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 10, Nomor 3, 1-17.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol 5 No 1, 185-199.
- Sesi, N. P., & Suwandana, I. G. (2020). Peran Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Bpr Lestari Cabang Sesetan Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*, Vol. 9, No. 6, 2414-2433.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, Volume 9 Nomor 2, 273-281.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 3(2), 479-486.
- Sulastrri, L., & Uriawan, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 1 No. 1, 43-49.
- Sutaji, K., Akbar, M., & Matin. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Self Efikasi Terhadap Efektivitas Kerja Guru Smp Negeri Di Kecamatan Bekasi Utara. *Jurnal Visipena*, Volume 10, Nomor 1, 135-147.
- Tamrin, M. H., Hasan, S., & Jannang, A. R. (2020). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan *Self- Efficacy* Sebagai Pemediasi pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Vol. 6. No.2, 72-81.
- Tyas, A. A. W. P., & Nurhasanah, N. (2019). Model Keterkaitan Lingkungan Kerja, Kompetensi, terhadap Keterikatan Kerja melalui *Self Efficacy* di Balitbang Kementerian Hukum dan HAM RI. *In Conference Paper*, November.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). *The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra*

- Leone Airport Authority. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol. 6, No. 2, 760-769.
- Widodo, U., Indriyatni, L., & Wahyuningsih, S. (2021). Pengaruh Pemberdayaan Dan Leader Member Exchange Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rsud Dr. M. Ashari Pematang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, Vol. 16 No.1, 163 – 187.
- Wulandari, R., Djawoto, & Prijati. (2021). *The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Mediation in SNVT Housing Provision of East Java Province. Budapest International Research and Critics Institute-Journal*, Volume 4, No 3, 3294-3311.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, Vol. 4 No. 2, 174-188.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, Volume 4 No. 1, 76-82.
- Yusnita, H. D., Sodik, & Kuncoro, T. (2022). Pengaruh *Learning Organization* Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi *Knowledge Sharing* Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Dasar Dan Sosial Humaniora*, Vol.1, No.10, 2151-2166.