

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, *SELF-EFFICACY*, DAN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI PT. HM SAMPOERNA SURABAYA

Nindia Dwi Apriliani<sup>1</sup>, M. Munir Rohman<sup>2</sup>, Suharyanto<sup>3</sup>  
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya<sup>1,2,3</sup>  
Email : [Nindiaapriliani02@gmail.com](mailto:Nindiaapriliani02@gmail.com)<sup>1</sup> , [hnn\\_munir@yahoo.com](mailto:hnn_munir@yahoo.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Kinerja karyawan yang baik akan membantu perusahaan semakin menjadi yang terdepan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan keterlibatan karyawan. Untuk mengukur variable tersebut digunakan teknik pengambilan data yaitu kuesioner dengan menggunakan skal alikert. Untuk pengamilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel sendiri berjumlah 51 orang dengan populasi yaitu karyawan koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya. Teknik analisis data yaitu analisis regresi linier berganda Sehingga ditemukan hasil penelitian yaitu lingkungan kerja dan *employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, *self-efficacy* juga memiliki pengaruh signifikan namun negative terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja, *Self-efficacy* dan *Employee engagement* secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci:** Lingkungan kerja, *Self-efficacy* dan *Employee engagement*. *Store Atmospher*, *Store Environment*, *Impulse Buying*

### ABSTRACT

*Good employee performance will help companies increasingly become the foremost. Many factors affect employee performance including the work environment, self-efficacy, and employee involvement. To measure these variables, the data collection technique used is the questionnaire using a Likert scale. For sample preparation using saturated samples. The sample itself amounted to 51 people with a population of employees of the cooperative PT. HM Sampoerna Surabaya. The data analysis technique is multiple linear regression analysis so that the research results are found that the work environment and employee engagement has a significant and positive influence on employee performance. However, self-efficacy also has a significant but negative effect on employee performance. Work environmen.*

**Keyword:** *Work environment, Self-efficacy and Employee engagement.*

## PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan tidak akan luput dengan yang namanya karyawan. Karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah berperan penting dalam membantu perusahaan tersebut berkembang hingga maju. Karyawan perannya sangat vital dikarenakan karyawan menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang baik dan unggul dimiliki karyawan akan membantu perusahaan memiliki keunggulan yang lebih sehingga membantu perusahaan tersebut menjadi yang terdepan. Perusahaan dengan kinerja karyawannya yang sangat baik akan menjadi yang terdepan dalam meraih kesuksesan dan keuntungan. Oleh karena itu kinerja karyawan sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan untuk dapat membantu perusahaan bersaing dengan perusahaan lain.

Kinerja karyawan yang baik didukung dengan lingkungan kerja yang baik pula. Lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis akan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya itu faktor *self-efficacy* juga membantu menaikkan kinerja karyawan. Efikasi diri dari seorang karyawan sangat membantu perusahaan untuk semakin maju. Keyakinan akan kemampuan yang dimiliki dalam diri seorang karyawan akan membuat kepercayaan diri karyawan tersebut meningkat. Dengan percaya dan yakin akan kemampuan yang dimiliki akan membuat semua masalah dan tugas-tugas yang diberikan perusahaan mampu terselesaikan dengan mudah dan tepat waktu. *Employee engagement* ada terkaitan juga dengan kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa senang dan suka akan pekerjaan dan posisi yang diberikan perusahaan akan membuat karyawan tersebut bertahan lama dalam perusahaan atau suatu organisasi. Keterlibatan karyawan dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan juga perlu diperhatikan. Karyawan harus mempunyai rasa bangga dan enjoy dalam melakukan pekerjaan. Dengan ini karyawan akan merasa sulit lepas dari pekerjaan sehingga karyawan tersebut semakin menyukai pekerjaan tersebut dan akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang tembakau atau rokok di Surabaya yaitu PT. HM Sampoerna Tbk. Mempunyai karyawan yang banyak sehingga dalam hal ini perusahaan mendirikan koperasi. Dengan adanya koperasi ini akan membantu kinerja perusahaan karena karyawan akan lebih produktif. Selain itu dengan adanya koperasi karyawan juga dapat menjadi jembatan komunikasi antara perusahaan dengan karyawan. Koperasi juga membuat karyawan akan rasa memiliki sehingga akan membuat karyawan semakin mencintai tempat kerjanya. Kinerja karyawan pada koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya sendiri mengalami penurunan dikarenakan lingkungan kerja

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berusaha mengetahui pengaruh terhadap kinerja pada karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Oleh karena itu, peneliti ini tertarik untuk memilih judul penelitian "**Pengaruh Lingkungan Kerja, *Self-efficacy*, dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya**".

## TINJAUAN PUSTAKA

### Lingkungan Kerja

Sarwono, (2005) dalam Sasmita, (2018) mengungkapkan keadaan lingkungan kerja didukung dengan kelengkapan, atmosfer, fasilitas kerja yang diberikan lengkap dan mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Semakin bagus lingkungan kerja maka semakin nyaman karyawan yang bekerja didalam perusahaan tersebut dan sebaliknya.

Lingkungan kerja diartikan sebagai suatu apapun yang ada disekeliling tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi diri karyawan itu sendiri dalam menjalani tugas yang diberikan oleh perusahaan (Nitisemito, 1992 dalam Pertiwi dkk, 2014). Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja haruslah dibuat menyenangkan mungkin agar para karyawan yang bekerja di dalam lingkungan perusahaan akan merasakan kegairahan dan semangat dalam menjalani pekerjaan tersebut. Berikut adalah indikator-indikator yang ada pada Lingkungan kerja :

1. *work atmosphere*
2. Hubungan antar sesama rekan kerja
3. fasilitas kerja yang tersedia

### **Self-efficacy**

Bandura, (1997) dalam Ghufroon & Rini Risnawati S, (2012) mengungkapkan efikasi diri yaitu keyakinan diri seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang di berikan sehingga mampu mencapai hasil yang ditargetkan sebelumnya.

*Self-efficacy* juga dijadikan perbaikan diri seseorang terhadap keahlian diri seseorang tersebut agar dapat mengatasi masalah dan mencapai tujuan yang diinginkan. *Baron and Byme*, 1991 dalam Ghufroon, 2012). Ditarik kesimpulan *Self-efficacy* diartikan sebagai sebuah keyakinan atas kemampuan yang dimiliki oleh diri seseorang sehingga mampu meredam masalah atau kesulitan kerja yang dihadapi dan tujuan akan tercapai.

Bandura, (1997) dalam Ghufroon dan Risnawati S, (2012) mengungkapkan Indikator-indikator efikasi diri, yaitu :

1. *Level/magnitude*
2. *Strength*
3. *Generatily*

### **Employee engagement**

Maarif dan Lindawati K (2014:188) mengatakan bahwa *Employee engagement* diartikan sebagai kesadaran dan kesungguhan atas wujud keinginan supaya tetap bertahan dan lanjut didalam suatu organisasi dengan cara berusaha, berkomitmen serta bertanggung jawab untuk menghasilkan kinerja yang maksimal.

*Employee engagement* atau biasa disebut keterikatan karyawan Menurut (Finney, 2010 dalam Maarif dan Lindawati K, 2014) merupakan upaya karyawan mendapatkan sesuatu yang mutlak dengan cara menjadikan karyawan tersebut merasakan kesenangan akan pekerjaannya sehingga akan memperoleh suatu hasil baik bagi organisasi tersebut. Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan *employee engagement* dikatakan sebagai upaya mempertahankan karyawan dengan memberikan perasaan senang dan betah kepada karyawan agar menghasilkan hasil yang dirasa baik oleh organisasi.

Menurut (Bakker dan Leiter,2010 dalam Fauzi dan Jafar Sembiring, 2016) indikator didalam *Employee engagement* adalah :

1. *Vigor* (kekuatan energi)
2. *Dedication* (dedikasi atau perasaan bangga)
3. *Absorption* (keasyikan)

### Kinerja karyawan

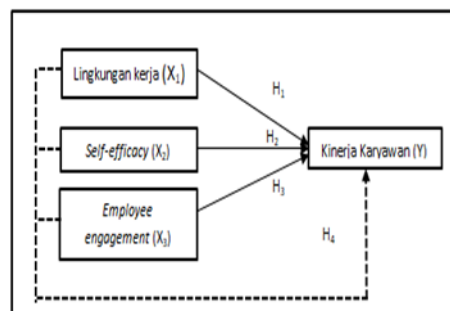
Mangkunegara, (2000) dalam Rismawati dan Mattalata, (2018) menyatakan Kinerja didefinisikan sebagai hasil pekerjaan dari seorang karyawan yang mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik dan sesuai harapan perusahaan.

Mangkunegara, (2009) dalam Rismawati dan Mattalata, (2018) Terdapat empat indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. *Work quality*
2. *Work quantity*
3. *Task Implementation*
4. *Responsibility for work*

### KERANGKA KONSEPTUAL

Berikut merupakan kerangka konseptual dalam penelitian berikut ini :



Gambar 1. Kerangka konseptual

### HIPOTESIS

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. H<sub>1</sub>: Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya.
2. H<sub>2</sub>: Self efficacy (X<sub>2</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya.
3. H<sub>3</sub>: *Employee engagement* (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya.
4. H<sub>4</sub>: Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), *Self efficacy* (X<sub>2</sub>), *Employee engagement* (X<sub>3</sub>) mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) pada koperasi PT. HM Sampoerna Surabaya.

### METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan yaitu *nonprobability Sampling*. Untuk pengambilan sampel, peneliti menggunakan *sampling jenuh*. maka diperoleh populasi dan sampel sejumlah 51 responden. Teknik pengambilan data menggunakan kuesoner dengan menggunakan ukuran skala *likert*. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

**HASIL**

**Tabel 1.**  
**Uji-t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	34,779	11,758		2,958	0,005
Lingkungan Kerja	0,504	0,170	0,343	2,969	0,005
Self-Efficacy	-,0488	0,184	-0,343	-2,646	0,011
Employee Engagement	0,608	0,153	0,534	3,985	0,000

Sumber : Data diolah

**Tabel 2**  
**Uji-f**

Variabel	F Hitung	Sig
Lingkungan kerja (X1), Self-efficacy (X2), dan Employee engagement (X3)	11,459	0,000 <sup>b</sup>

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas diperoleh hasil sebagai berikut ini :

**Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji t sebesar  $0.000 < 0.05$ . Artinya Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Koefisien jalur  $\beta$  pada variabel Lingkungan kerja sebesar .504 menunjukkan apabila Lingkungan kerja meningkat maka akan mempunyai pengaruh pada Kinerja karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya sebesar 50,4%.

### **Pengaruh *Self-efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya**

*Self-efficacy* memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif atau berlawanan dengan variabel kinerja karyawan, sehingga prestasi kerjanya yang diharapkan meningkat sebaliknya malah menurun. Hal tersebut terjadi karena ketidaksesuaian hasil kerja yang dilakukan karyawan koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya dengan kondisi yang sebenarnya terjadi di lapangan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji t sebesar  $0.000 < 0.05$  dan nilai t hitung sebesar -2.646. Artinya *Self-efficacy* berpengaruh secara negatif atau berlawanan terhadap kinerja karyawan. Koefisien jalur  $\beta$  pada variabel *Self-efficacy*, dilihat dari nilai *standardized coefficients* B sebesar -.0488 menunjukkan apabila *Self-efficacy* meningkat maka akan berpengaruh menurunkan Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Besarnya pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan sebesar -48.8%.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa koperasi karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya memiliki *Self-efficacy* yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun variabel *self-efficacy* mempunyai hubungan berbanding terbalik terhadap kinerja karyawan artinya, semakin tinggi *self-efficacy* maka kerjanya semakin menurun. Begitu sebaliknya jika variabel efikasi diri menurun maka kinerja seorang karyawan akan naik.

### **Pengaruh *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya**

*Employee engagement* mempunyai pengaruh signifikan dan positif pada variabel kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji t  $0.000 < 0.05$ . Artinya *Employee engagement* berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0.608. Menunjukkan apabila *Employee engagement* meningkat maka akan berpengaruh pada Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Besarnya pengaruh *Employee engagement* terhadap Kinerja Karyawan sebesar 60.8%.

Hasil diatas membuktikan bahwa Koperasi karyawan PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya memiliki *Employee engagement* yang tinggi dan baik dimana karyawannya merasa memiliki kepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan melakukan tugas dengan standar yang tinggi melebihi persyaratan yang ditugaskan dan menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh anggota organisasi agar bisa memberikan yang terbaik setiap harinya.

### **Pengaruh Lingkungan kerja, *Self-efficacy* dan *Employee engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya**

Lingkungan kerja, *Self-efficacy* dan *Employee engagement* secara bersama signifikan dan positif mempengaruhi variabel Kinerja karyawan. Analisis tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi uji t  $0.000 < 0.05$ . dapat dilihat dari nilai R square 0.377 menunjukkan apabila Lingkungan kerja, *Self-efficacy* dan *Employee engagement* dapat memberikan variasi atau kontribusi pada variabel Kinerja Karyawan Koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya sebanyak 37,7% sedangkan sisanya 62,3% dari variabel lain.

## **SIMPULAN**

Dari hasil yang sudah dipaparkan sebelumnya maka ditarik kesimpulan yaitu : penelitian serta pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Semakin baik kondisi suatu lingkungan kerja disuatu perusahaan akan sangat baik pula kinerja para karyawannya. Lingkungan kerja menjadi faktor penting untuk mempengaruhi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik dan kurang diperhatikan akan menurunkan kinerja pada karyawan.
2. *Self-efficacy* mempunyai pengaruh signifikan dan negative terhadap Kinerja karyawan. Apabila efikasi diri karyawan tinggi akan tumbuh kepercayaan pada diri karyawan sehingga karyawan mampu mengerjakan semua tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut. Dan sebaliknya apabila efikasi diri karyawan rendah pasti akan cepat mudah menyerah dan putus asa. Jadi hasil yang dilakukan oleh penelitian ini bahwa *self-efficacy* yang dimiliki karyawan koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya ini rendah yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
3. *Employee engagement* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan. Artinya karyawan merasa senang akan keterlibatan keberhasilan yang diperoleh perusahaan, keberhasilan tersebut tidak luput dari kerja keras karyawan tersebut sehingga karyawan itu tidak bisa lepas dari pekerjaannya karena sudah merasa senang atas pekerjaan yang dijalani.
4. Variabel Lingkungan Kerja, *Self-effiacy*, dan *Employee Engagement* secara simultan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya. Lingkungan Kerja pada Koperasi tersebut sangat nyaman sehingga bisa meningkatkan kinerja karyawan. *Employee Engagement* pada karyawan koperasi mempunyai kepercayaan yang tinggi untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik hanya saja *Self-effiacy* karyawan mempunyai pengaruh yang negative pada kinerja karyawan, karena efikasi diri yang dimiliki karyawan terkadang rendah sehingga seorang karyawan akan mudah menyerah terhadap suatu pekerjaan dan berimbas pada penurunan kinerja karyawan koperasi PT. HM Sampoerna Tbk Surabaya.

## IMPLIKASI

1. Perusahaan dituntut mampu memberikan suasana lingkungan kerja yang nyaman mungkin bagi karyawan agar dapat membantu memaksimalkan kinerja karyawan sehingga apabila kinerja karyawan baik akan membuat perusahaan ikut maju.
2. Karyawan harus mampu mempunyai efikasi diri yang tinggi dan harus percaya bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya. Serta karyawan jika dalam situasi yang sulit harus semangat dan tidak mudah menyerah dan menganggap semua pekerjaan mampu diatasi dan ditangani.

## KETERBATASAN PENELITIAN

Adapun keterbatasan penelitian yaitu variable yang dilibatkan dalam penelitian ini sedikit. Maka perlu menambahkan berbagai variable lainnya pada penelitian berikutnya. Sehingga cakupan variable lebih luas lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fauzi & Jafar S, 2016, Pengaruh Employee engagement Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Studio Cilaki Empat Lima Bandung, e-proceeding of management, Vol : 3 No. 3 , ISSN : 2355-9357.
- Ghufron & Rini Risnawati S, 2012, Teori-teori Psikologi, Ar-Ruzzmedia, Sleman-Yogyakarta.
- Maarif & Lindawati K, 2012, Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Kinerja Unggul & Pemahaman Employee Engagement, IPB Press, Bogor.
- Pertiwi, S Putri, dkk, 2017. Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan hotel pondok sari pemuteran Bali. jurnal manajemen Indonesia : Vol. 8 No. 2
- Rismawati & Mattalata, 2018, Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan, Celebes Media Perkasa.
- Sasmita, Septria Riski, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Perak Surabaya. Skripsi Universitas PGRI Adibuana Surabaya.