

Pengaruh *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya

Abelia Risma¹, Ety Nurhayaty²

^{1,2}Universitas Bina Sarana Informatika

Email : abeliarisma41@gmail.com, ety.eyy@bsi.ac.id

Published: September, 2025

ABSTRAK

Pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai organisasi, khususnya pada sektor ritel yang menuntut produktivitas dan layanan optimal. *Self efficacy* dan lingkungan kerja menjadi dua faktor penting yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan, pada bagian kasir Asia Toserba Plaza Tasikmalaya. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal komparatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 65 responden menggunakan metode *sensus sampling*. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27, disertai uji validitas, reliabilitas, uji t, uji f, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil uji t menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan SDM serta kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung serta meningkatkan keyakinan diri karyawan.

Kata Kunci: *Self Efficacy*, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The importance of employee performance in achieving organizational goals, especially in the retail sector that demands optimal productivity and service. *Self efficacy* and work environment are two important factors that are thought to affect employee performance. This study aims to determine the effect of *self efficacy* and work environment on employee performance, both partially and simultaneously, in the cashier section of Asia Toserba Plaza Tasikmalaya. The research method used is quantitative with a comparative causal approach. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires to 65 respondents using the census sampling method. Data analysis using multiple linear regression with the help of SPSS version 27, accompanied by validity, reliability, t test, f test, and coefficient of determination (R^2). The t test results show that *self efficacy* has a positive and significant effect on employee performance. The work environment also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both variables have a significant effect on employee performance. This research provides a theoretical contribution to HR development as well as a practical contribution for companies in creating a supportive work environment and increasing employee *self efficacy*.

Keywords: *Self Efficacy*, Work Environment, Employee Performance

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia ialah komponen utama dalam operasional sebuah perusahaan yang memegang peranan penting dalam mencapai visi dan misi Organisasi. Dalam konteks manajemen modern, sumber daya manusia dipandang tidak hanya sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai kekuatan pendorong di balik inovasi dan peningkatan kualitas kerja. Kinerja karyawan merupakan indikator utama dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan serta menciptakan nilai tambah bagi perusahaan. kinerja karyawan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan karena dapat menjadi dasar dalam menyusun strategi untuk mencapai tujuan (Saputra & Rahmat, 2024).

Salah satu faktor internal yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja adalah *Self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai tugas kerja. Karyawan yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi umumnya dapat menghadapi tantangan bekerja dengan semangat yang tinggi, tangguh, dan konsisten. Penelitian oleh (Yuliantari, 2025) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena individu yang memiliki kepercayaan diri tinggi cenderung menunjukkan daya juang dan ketekunan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. *Self efficacy* berkontribusi langsung terhadap peningkatan kepuasan kerja dan produktivitas. Demikian pula, Karyawan dengan *self efficacy* tinggi memiliki kesiapan mental yang lebih baik untuk menghadapi tekanan kerja dan mampu mempertahankan kualitas kinerja dalam jangka panjang (Mujiyono et al., 2025).

Selain faktor individual, lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan yang aman, nyaman dan menyenangkan dapat menciptakan suasana fungsional yang mendukung produktivitas dan mendorong motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik yang mendukung secara langsung mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja karyawan (Apriyani & Kustini, 2025). Hal ini diperkuat oleh penelitian (Razak et al., n.d.), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang tertata dengan baik menciptakan semangat kerja yang tinggi, mengurangi tingkat stres, dan mendorong karyawan untuk bekerja tanpa perlu pengawasan ketat. Kondisi ini tentu berdampak positif terhadap keberlangsungan dan pertumbuhan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Namun dalam praktiknya, tidak semua perusahaan ritel menyediakan lingkungan kerja yang ideal, terutama di daerah urban berkembang seperti Tasikmalaya yang berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas tenaga kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya pada divisi kasir, adalah *self efficacy*, yaitu keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Dalam praktiknya, karyawan pada bagian kasir dihadapkan pada tuntutan untuk memberikan pelayanan yang ramah, seperti menyapa dengan senyum dan salam kepada setiap pelanggan. Namun, tingginya jumlah pelanggan yang harus dilayani dalam waktu singkat sering kali membuat mereka kewalahan. Kondisi ini dapat memicu tekanan psikologis yang menurunkan rasa percaya diri dalam menjalankan tugas secara optimal. Akibatnya, sebagian karyawan mungkin menunjukkan sikap kurang responsif atau terkesan cuek, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakpuasan pelanggan. Situasi ini mencerminkan adanya permasalahan dalam *self-efficacy* yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat peran karyawan frontliner sangat menentukan kualitas pelayanan dan kepuasan konsumen.

Observasi awal Asia Toserba Plaza Tasikmalaya menunjukkan bahwa fasilitas lingkungan kerja, terutama area istirahat, belum sepenuhnya memenuhi kenyamanan karyawan. Terdapat keterbatasan ruang istirahat, mushola yang sempit, serta jumlah toilet yang tidak memadai, yang menyebabkan antrian dan mengurangi waktu pemulihan tenaga saat jam istirahat. Selain itu, kantin yang ada hanya satu dengan kapasitas yang terbatas dan akses yang tidak merata. Peraturan perusahaan yang melarang karyawan keluar dari area kerja tanpa izin saat istirahat juga membatasi ruang gerak karyawan, yang dalam jangka panjang dapat menyebabkan kejenuhan dan menurunkan semangat kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak memadai berpotensi menghambat pemulihan fisik dan psikologis karyawan selama bekerja.

Walaupun banyak penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja, minimnya kajian yang secara bersamaan mengkaji kedua variabel ini dalam konteks industri ritel lokal di Kota Tasikmalaya. Sektor ini memiliki karakteristik pekerjaan yang dinamis, interaksi yang padat, dan memerlukan adaptabilitas tinggi dari karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk memberikan gambaran empiris tentang bagaimana *self-efficacy* dan kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja di Asia Toserba Plaza Asia Tasikmalaya.

Dengan mempertimbangkan hal tersebut, peneliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya” penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan konsep kinerja karyawan berbasis *self efficacy* dan lingkungan kerja, serta kontribusi praktis bagi manajemen Asia Toserba dalam merancang kebijakan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Self Efficacy

Menurut Bandura *self efficacy* adalah keyakinan akan kemampuan diri untuk mencapai sesuatu (Neil Gibson, 2018).

Menurut Keitner dan Kinicki *self efficacy* adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil tugas tertentu (Indriyani et al., 2020).

a. Dimensi *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Dimensi *self efficacy* (Lili Fajria, Ilfa Khairina, 2023) adalah sebagai berikut:

a). *Magnitude* (Tingkat)

Dimensi *magnitude* berfokus pada tingkat kesulitan yang dihadapi oleh individu terkait dengan usaha yang dilakukannya. *Magnitude* ini berimplikasi pada pemilihan perilaku yang dipilih berdasarkan harapan akan keberhasilan tugas yang dikerjakan individu. Individu akan melakukan tindakan yang dirasa mampu untuk dilakukan dan tugas-tugas yang diperkirakan diluar batas kemampuan yang dimiliki.

b). *Generality* (Umum)

Dimensi *generality* berkaitan dengan seberapa besar cakupan tingkah laku yang diyakini mampu untuk dilakukan individu. Berbagai pengalaman pribadi individu dibandingkan pengalaman orang lain pada umumnya akan mampu meningkatkan *self efficacy*.

c). *Strength* (Kuat)

Dimensi *strength* berfokus pada bagaimana kekuatan sebuah harapan atau keyakinan individu akan kemampuan yang dimilikinya. Harapan yang lemah bias disebabkan karena terdapatnya kegagalan, tetapi individu dengan harapan yang kuat dalam dirinya akan tetap berusaha kuat meskipun mengalami kegagalan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung dan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Ahmadi, 2021).

Menurut Nitisemito lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan (Ayunasrah et al., 2022).

a. Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian lingkungan kerja di perusahaan terbagi ke dalam dua dimensi (Sihaloho & Siregar, 2020), yaitu:

a). Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat sdi sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1). Bangunan tempat kerja
- 2). Peralatan kerja
- 3). Fasilitas
- 4). Tersedianya sarana angkut

b). Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- 1). Hubungan rekan kerja
- 2). Hubungan atasan dengan karyawan
- 3). Kerjasama antar karyawan

Kinerja Karyawan

Menurut Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah *et al*, Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja (Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah *et al.*, 2021).

Menurut Arif Yusuf Hamali kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Arif Yusuf Hamali, 2018).

a. Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut wirawan dalam dimensi dan indikator kinerja karyawan (Muhammad Busro, 2018) adalah:

a). Hasil kerja

Objek berwujud atau tak berwujud yang merupakan hasil pelaksanaan

- 1). Kualitas hasil kerja
- 2). Kuantitas hasil kerja
- 3). Upaya kerja

b). Perilaku kerja

Tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang-orang bekerja, indikatornya:

- 1). Disiplin kerja
- 2). Inisiatif
- 3). Ketelitian

c). Sifat Pribadi

- 1). Kejujuran
- 1). Kreativitas

HIPOTESIS PENELITIAN

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan (Devi *et al.*, 2024) menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H_01 = Terdapat dugaan bahwa tidak ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya.

H_a1 = Terdapat dugaan bahwa ada pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian (Tio Alvino Halim, 2025) hasil uji secara parsial menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H_02 = Terdapat dugaan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya.

H_a2 = Terdapat dugaan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Affi & As'ari, 2023) mengindikasikan bahwa profitabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja keuangan. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dapat ditentukan sebagai berikut:

H_03 Diduga Profitabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan

H_a3 : Diduga Profitabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Keuangan

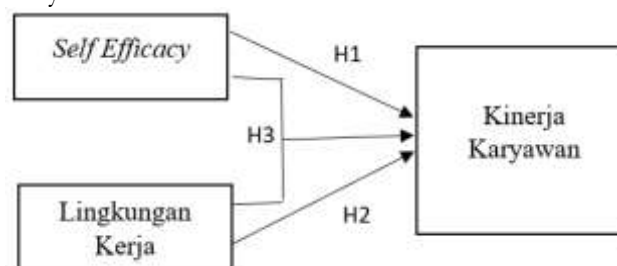
METODE PENELITIAN

A. Design penelitian & Teknik Analisis Data

Pada Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Asosiatif, menurut Sugiyono penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Nugroho, 2018). Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan selanjutnya menunjukkan hipotesis penelitian berdasarkan teori yang relevan. Untuk teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, penyebaran kuisioner dan juga studi pustaka. Dengan menggunakan uji-uji yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis Uji (T) dan Uji (F), Uji Koefisien Determinasi.

B. Kerangka Berfikir

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, Alur dari penelitian yang berkaitan dengan variabel X_1 yaitu *self efficacy*, variabel X_2 yaitu lingkungan kerja terhadap variabel Y yaitu kinerja karyawan pada Asia Toserba Plaza Asia Tasikmalaya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

C. Populasi & Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pada bagian kasir supermarket dan kasir fashion Asia Toserba Plaza Tasikmalaya yang berjumlah 65 karyawan. Dengan menggunakan sampel yaitu sampel total atau *sensus sample*, yang artinya menggunakan keseluruhan populasi sebagai sampel pada penelitian ini. Sebanyak 65 orang sebagai responden pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Self Efficacy (X1)	X1.1	0,661	0,244	Valid
	X1.2	0,553	0,244	Valid
	X1.3	0,539	0,244	Valid
	X1.4	0,755	0,244	Valid
	X1.5	0,609	0,244	Valid
	X1.6	0,687	0,244	Valid
	X1.7	0,696	0,244	Valid
	X1.8	0,556	0,244	Valid
	X1.9	0,489	0,244	Valid
	X1.10	0,549	0,244	Valid
Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,669	0,244	Valid
	X2.2	0,775	0,244	Valid
	X2.3	0,595	0,244	Valid
	X2.4	0,706	0,244	Valid
	X2.5	0,660	0,244	Valid
	X2.6	0,700	0,244	Valid

	X2.7	0,573	0,244	Valid
	X2.8	0,563	0,244	Valid
	X2.9	0,822	0,244	Valid
	X2.10	0,760	0,244	Valid
Variabel	Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,691	0,244	Valid
	Y.2	0,688	0,244	Valid
	Y.3	0,736	0,244	Valid
	Y.4	0,779	0,244	Valid
	Y.5	0,801	0,244	Valid
	Y.6	0,560	0,244	Valid
	Y.7	0,780	0,244	Valid
	Y.8	0,688	0,244	Valid
	Y.9	0,389	0,244	Valid
	Y.10	0,432	0,244	Valid

Tabel 1. Uji Validitas

Diketahui setiap item pada seluruh variabel R hitung telah melebihi R tabel sebesar 0,244 yang artinya pernyataan dalam variabel tersebut dikatakan valid dan dapat mengikuti pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Self Efficacy</i> (X1)	0,812	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,872	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,854	0,60	Reliabel

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel diatas nilai cronbach's alpha *self efficacy* sebesar 0,812, lingkungan kerja sebesar 0,872 dan kinerja karyawan sebesar 0,854. Angka tersebut tekah memenuhi kriteria pengujian uji reliabilitas yaitu $> 0,60$. Dapat disimpulkan uji ini reliabel

B. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,13855764
Most Extreme Differences	Absolute	,100
	Positive	,100
	Negative	-,084
Test Statistic		,100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,172

Tabel 3. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pengujian normalitas ini menghasilkan kesimpulan data yang normal karena nilai signifikansi penelitian menyentuh lebih besar 0,172 dari nilai 0,05. Maka, pengujian berikutnya dapat dilakukan.

Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1,859	2,123		-,876	,384		
	Self Efficacy	,529	,092	,518	5,755	,000	,704	1,421
	Lingkungan Kerja	,362	,083	,395	4,385	,000	,704	1,421

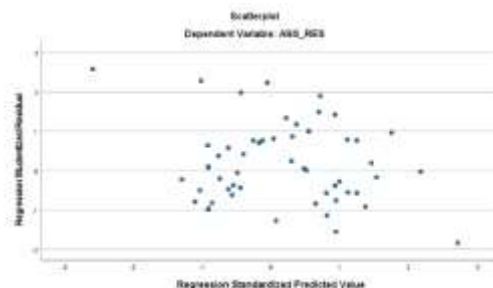
Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *tolerance* yang dimiliki oleh kedua variabel independen melebihi 0,100 dengan rincian X_1 dan X_2 masing-masing bernilai 0,704, dan nilai VIF yang dimiliki kedua variabel kurang dari 10.00 dengan rincian X_1 dan X_2 masing-masing bernilai 1,421, yang berarti bahwa multikolinearitas tidak terjadi di penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Penentuan terjadinya heteroskedastisitas pada model penelitian bisa dilakukan melalui pemeriksaan grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dan variabel bebas, disertai dengan uji *Glejser*.

Grafik Scatterplot



Gambar 2. Grafik Uji Scatterplot

Dari gambar *scatterplot* di atas, terlihat titik-titik menyebar diatas angka nol dan di bawah angka nol, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,014	,061		-,232	,817
	Self Efficacy	,004	,003	,228	1,561	,124
	Lingkungan Kerja	,001	,002	,048	,330	,743

Tabel 5. Uji Gletser

Berdasarkan Berdasarkan tabel diatas menunjukkan kedua variabel independen bernilai lebih dari 0,05 dengan rincian *self efficacy* (X_1) sebesar 0,124 dan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,743, yang berarti bahwa tidak terdapat gejala atau ciri dari heteroskedastisitas pada variabel ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,859	2,123		-,876	,384
	Self Efficacy	,529	,092	,518	5,755	,000

	Lingkungan Kerja	,362	,083	,395	4,385	,000
--	------------------	------	------	------	-------	------

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai konstanta -1.859 dan untuk *self efficacy* sebesar 0,529 sedangkan lingkungan kerja bernilai 0,362, yang kemudian menyusun persamaan regresi linear berupa:

Rumus Regresi Linier Berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = -1.859 + 0,529X_1 + 0,362X_2$$

Penjelasan dari persamaan regresi berganda di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -1.859 menunjukkan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan diprediksi sebesar -1.859. meskipun secara praktis kondisi tersebut tidak realistis (karena variabel-variabel tersebut umumnya tidak bernilai nol dalam kenyataannya), konstanta tetap diperlukan dalam model regresi sebagai dasar perhitungan untuk memperkirakan nilai dependen saat semua variabel independen tidak memberikan kontribusi (bernilai nol)
2. Variabel *self efficacy* berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,529. Konstanta yang dihasilkan bernilai positif artinya jika *self efficacy* naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,529.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh dengan memiliki nilai koefisien 0,362. Konstanta yang dimiliki bernilai positif yang berarti jika Lingkungan Kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka Kinerja Karyawan akan naik sebesar 0,36

C. UJI HIPOTESIS

Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1,859	2,123		,876
	Self Efficacy	,529	,092	,518	,000
	Lingkungan Kerja	,362	,083	,395	,000

Tabel 7. Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dari salah satu variabel independen *self efficacy* (X_1) kepada variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} (5,755) $> t_{tabel}$ (1,998), itu berarti bahwa H_{a1} diterima sedangkan H_{o1} ditolak, artinya *self efficacy* (X_1) memiliki pengaruh secara parsial kepada kinerja karyawan (Y).

Nilai signifikansi dari variabel independen kedua lingkungan kerja (X_2) kepada variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai t_{hitung} (4,385) $> t_{tabel}$ (1,998), itu berarti bahwa H_{a2} diterima sedangkan H_{o2} ditolak, artinya lingkungan kerja (X_2) memiliki korelasi secara parsial kepada kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1020,295	2	510,148	56,730	,000 ^b
Residual	557,541	62	8,993		
Total	1577,836	64			

Tabel 8. Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi dari kedua variabel independen *self efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) kepada variabel dependen kinerja karyawan (Y) adalah $0,000 > 0,05$ dan nilai F_{hitung} (56,730) $< F_{tabel}$ (3,14), artinya H_{o3} ditolak dan H_{a3} diterima. Maka, kedua variabel independen *self efficacy* (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y)

D. KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Uji Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1,908	2,072		-,920	,361			
Self Efficacy	,525	,089	,514	5,887	,000	,733	,599	,436
Lingkungan Kerja	,366	,077	,413	4,737	,000	,686	,516	,351

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	Coefficients Beta X Coefficients Correlation Zero-Order	Hasil	(%)
Self Efficacy (X1)	0,514 X 0,733	0,38	38%
Lingkungan Kerja (X2)	0,413 X 0,686	0,28	28%
Total		0,66	66%

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi parsial untuk masing-masing variabel independen sebagai berikut:

1. Variabel *Self Efficacy* (X1) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,514 dan korelasi zero-order sebesar 0,733, sehingga hasil perkalian keduanya adalah 0,38 atau setara dengan kontribusi sebesar 38% terhadap kinerja karyawan Asia Toserba Plaza Tasikmalaya.
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai koefisien beta sebesar 0,413 dan korelasi zero-order sebesar 0,686, sehingga hasil perkalian keduanya adalah 0,28 atau 28% terhadap Kinerja Karyawan Asia Toserba Plaza Tasikmalaya.

Jika dijumlahkan variabel, total kontribusi dari kedua variabel independen (X1 dan X2) terhadap variabel dependen (Y) adalah sebesar 0,66 atau 66% yang dibulatkan menjadi 66%.

Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,660	,649	2,941

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi *R-squared* sebesar 0,660 ditunjukkan dalam tabel di atas. Ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 66,0% oleh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja, dan 35,3% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Pembahasan

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari uji statistik, hasil uji t dengan nilai t_{hitung} 8,549 > t_{tabel} 1,998, dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ (5%), koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 38% menunjukkan bahwa *self efficacy* mampu menjelaskan variasi dalam kinerja karyawan, sementara 62% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kasir Asia Toserba Plaza Tasikmalaya. Kesimpulan ini diperkuat oleh data deskriptif dari pernyataan item X1_8, yaitu “ketika saya dalam kondisi fisik dan mental yang stabil, saya lebih yakin bisa bekerja dengan baik”, sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a). Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya (Devi et al., 2024) yang juga menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari uji statistik T, hasil uji t dengan nilai $t_{hitung} 7,294 > t_{tabel} 1,998$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (5%). Dengan koefisien determinasi (*R-square*) 0,28 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu menjelaskan 28% variasi dalam kinerja karyawan, sementara 72% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada bagian kasir Asia Toserba Plaza Tasikmalaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Lingkungan Kerja. Kesimpulan ini diperkuat oleh data deskriptif dari pernyataan item X2_2 dengan pernyataan “peralatan kasir yang tersedia dalam kondisi baik dan memudahkan saya bekerja”, sebanyak 65 responden mayoritas menyatakan setuju terhadap pernyataan tersebut. Hal ini mengindikasikan penolakan terhadap hipotesis nol (H_{o2}) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_{a2}). Temuan ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya (Tio Alvino Halim, 2025) yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari uji statistik T, dengan nilai $f_{hitung} 56,730 > f_{tabel} 3,14$, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (*R-square*) sebesar 0,66. Maka, *self efficacy* dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 66% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Sementara itu, faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model ini memengaruhi sisanya, yaitu sebesar 34%. Maka, dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kasir Asia Toserba Plaza Tasikmalaya. Jika dilihat dari hasil yang telah di olah, ini memperlihatkan bahwasanya pengaruh yang dimiliki oleh variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sangat jelas secara statistik. Oleh karena itu, hasil hipotesis dari variabel ini secara parsial hipotesis nol (H_{03}) di tolak serta hipotesis alternative (H_{a3}) diterima. Temuan yang sama di temukan oleh (Wahid et al., 2023) hasil pengujian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan efikasi diri secara bersama-sama simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Asia Toserba Plaza Tasikmalaya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil pengujian hipotesis, uji t dengan nilai t_{hitung} sebesar $8,549 > t_{tabel}$ sebesar 1,998, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hasil pengolahan data mengungkapkan bahwa H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, Pengaruh ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) dengan nilai 0,38 atau 38%. Artinya model regresi pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh sebesar 38% dan sisanya 62% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini
2. Dari hasil pengujian hipotesis nilai t_{hitung} adalah $7,294 > t_{tabel} 1,998$, dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ atau 5%, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. H_{o2} ditolak sementara H_{a2} diterima, mengingat data menunjukkan dampak positif lingkungan kerja pada kinerja karyawan bagian kasir Asia Toserba Plaza Tasikmalaya. Pengaruh ini juga ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (*R square*) dengan nilai 0,28 atau 28%. Artinya model regresi pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial memiliki pengaruh sebesar 28% dan sisanya 72% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
3. Hasil pengujian hipotesis uji f dengan nilai $F_{hitung} 56,730 > F_{tabel}$ sebesar 3,14 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, hal ini menandakan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian kasir Asia Toserba Plaza Asia Tasikmalaya, yang artinya penolakan H_{o3} dan penerimaan H_{a3} . Berdasarkan model persamaan regresi linier berganda $Y = -1.859 + 0,529X_1 + 0,362X_2$, terlihat adanya pengaruh positif. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan berkorelasi dengan

peningkatan *self efficacy* dan lingkungan kerja. Koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,66 Menunjukkan bahwa *self efficacy* dan lingkungan kerja berkontribusi sebesar 66% terhadap variasi kinerja karyawan dan sisanya 34% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan disarankan untuk meningkatkan *self efficacy* karyawan melalui program pengembangan diri yang mencakup pelatihan penguatan mental, manajemen stres, serta pembinaan motivasi agar karyawan lebih percaya diri, mampu mengendalikan emosi, dan tetap produktif meskipun berada dalam kondisi kerja yang kurang ideal. Selain itu, pada aspek lingkungan kerja, perusahaan perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap fasilitas umum seperti toilet, mushola, dan ruang istirahat, termasuk memastikan kebersihan, kenyamanan, dan kelayakan penggunaannya, karena fasilitas yang baik akan berpengaruh pada kepuasan serta produktivitas karyawan. Selanjutnya, pada aspek kinerja karyawan, rendahnya inisiatif dalam mengusulkan ide serta kemampuan mencari solusi baru menunjukkan perlunya perusahaan menyelenggarakan pelatihan kreativitas, forum diskusi rutin, serta kegiatan brainstorming yang mendorong lahirnya inovasi. Dukungan dan apresiasi dari atasan atas ide maupun solusi yang diajukan juga sangat penting agar karyawan lebih percaya diri dalam berkontribusi. Dengan demikian, melalui penguatan mental, perbaikan fasilitas, serta pengembangan kreativitas dan inovasi, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kinerja karyawan, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Affi, F., & As'ari, H. (2023). Pengaruh Profitabilitas, Solvabilitas Dan Likuiditas Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, 5(1), 77–86. <https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.246>
- Ahmadi. (2021). Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Bintang Pustaka Madani. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani
- Apriyani, D., & Kustini, E. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Lulu Group Retail Regional Office Cakung Jakarta Timur. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2), 70–81. <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/article/view/1685>
- Arif Yusuf Hamali. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Devi, R. P., Bakaruddin, & Abunawas. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Teamwork, dan Self-Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Sumidhaz Permata Bunda). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 3(2), 679–695. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/view/1149/385>
- Indriyani, J., Kusniawati, A., & Kader, M. A. (2020). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Pegawai RSUD Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 53–62. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/3827/3607>
- Lili Fajria, Ilfa Khairina, dan Z. A. (2023). *Breastfeeding Self-Efficacy & Permasalahan Asi Eksklusif*. Indramayu: Penerbit Adab.
- Muhammad Busro. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia

Group.

- Mujiyono, S., Trihudiyatmanto, M., & Prawoto, E. (2025). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan *Self Efficacy* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Perbankan Syariah*, 5(1), 120–139. <https://ojs.unsiq.ac.id/index.php/jamasy/article/view/9096>
- Neil Gibson. (2018). *Therapeutic photography: enhancing self-esteem, self-efficacy and resilience*. Londong and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, M. R. S., Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, A. H., Anis Masyuroh, Dewa Gede Satriawan, A. S. L., & Opan Arifudin, Zackharia Rialmi, S. P. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. CV. Sarnu Untung. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=gRvpDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA18&dq=pengertian+penelitian+asosiatif&ots=ZhYBoMrjsc&sig=G6F12n_8CnZDEduV82JJxGE0AIA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Razak, M., Pasca Sarjana Magister Manajemen, P., & Nobel Indonesia Makassar, I. (n.d.). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. 219–231. <https://ejurnal.nobel.ac.id/index.php/NMaR>
- Saputra, I., & Rahmat, H. K. (2024). Evaluasi Kinerja Karyawan dalam Suatu Perusahaan : Sebuah Kajian Kepustakaan. *Journal of Current Research in Management, Policy, and Social Studies*, 1(1), 19–24. <https://ejournal.hakhara-institute.com/MPSS/article/view/17>
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Tio Alvino Halim, I. A. B. (2025). Pengaruh *Self Efficacy*, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 2(1), 415–427. <https://www.ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jrme/article/view/3886/3469>
- Wahid, A., Mochklas, M., Maretasari, R., Manajemen, P., Ekonomi, F., Bisnis, D., & Surabaya, U. M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pesona Sakti Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 170. <https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/view/22550/7634>
- Yuliantari, N. I. K. (2025). Pengaruh *Work Life Balance*, Komitmen Organisasional Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Retail *Stationery And Silver Paperclip People* Canggü Kecamatan Kuta Utara. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/8324/>