

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bagian *Analytical Development* PT XYZ Farmasi
di Sukoharjo)**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Oleh:

Disa Nadia Agata

20120035

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Disa Nadia Agata
NIM : 20120035
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Self Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus bagian
Analytical Development PT XYZ Farmasi di Sukoharjo)

Disetujui dan Disahkan

Hari : Jum'at

Tanggal : 19 Januari 2024

Pembimbing,



Ari Susanti, S.Pt., M.M
NIDN.0323048302

Mengetahui,



Wakil Ketua 1



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M
NIDN.0606118902

HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Nama : Disa Nadia Agata
NIM : 20120035
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh *Self Efficacy, Training*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian *Analitycal Development* PT XYZ Farmasi di Sukoharjo)

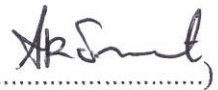
Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan gelar Sarjana Manajemen.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 22 Februari 2024

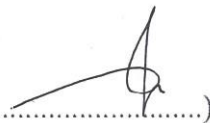
Tim Penguji

Tanda Tangan

Ketua : Ari Susanti, S.Pt., M.M.

(.....)

Anggota : Atik Lusia, S.E., M.B.A.

(.....)



Mengetahui,

Ketua STIE Surakarta

Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H

NIDN, 0625127401

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Bagian *Analytical Development* PT XYZ Farmasi di
Sukoharjo)**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila dikemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.

Sukoharjo, Januari 2024

Yang memberi Pernyataan



Disa Nadia Agata

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”

(Amsal 23:18)

“Aku tahu, bahwa Engkau sanggup melakukan segala sesuatu dan tidak ada rencanamu yang gagal.”

(Ayub 42:2)

“Jangan takut, percaya **saja**”

(Markus 5:36)

“Kiranya diberikan-Nya kepadamu apa yang kau kehendaki dan dijadikan-Nya berhasil apa yang kau rancangkan”

(Mazmur 20:5)

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus, kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung dan mendoakan, saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat dan teman-temanku yang selalu membantuku dan menemaniku.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga saya dapat menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh *Self Efficacy*, *Training*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian *Analytical Development* PT XYZ Farmasi di Sukoharjo)” ini dapat berjalan dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana manajemen Strata I di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini telah banyak mendapatkan dukungan dan bantuan oleh berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan setulus hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto, S.E, M.M., M,H selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Bapak Aditya Liliyan, S.M.B.,M.M selaku wakil ketua 1 STIE Surakarta.
3. Ibu Ari Susanti, S.Pt., M.M selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan saran dan masukannya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.
4. Bapak dan Ibu dosen/karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan sarana prasarana selama peneliti menempuh pendidikan
5. Ibu Ellen Natasia selaku manajer bagian *Analytical Development* PT XYZ Farmasi di Sukoharjo
6. Kepada PT XYZ Farmasi di Sukoharjo terkhusus bagian *Analytical Development* yang telah memperbolehkan dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di tempat tersebut
7. Kepada kedua orang tua yang telah memberikan semangat, motivasi dan dukungan baik secara moral maupun material sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik

8. Teman-teman seperjuangan yang selalu memberikan dorongan dan semangat
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu per satu namanya

Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena adanya keterbatasan ilmu dan pengalaman yang dimiliki peneliti, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhir kata, peneliti ucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah berusaha membantu dalam penyusunan skripsi ini dan peneliti berharap semoga hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat bermanfaat untuk perkembangan dan peningkatan ilmu pengetahuan.

Sukoharjo, Januari 2024



Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	13
1. Sumber Daya Manusia	13
2. Kinerja Karyawan	14

3. <i>Self Efficacy</i>	17
4. <i>Training</i>	20
5. Lingkungan Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu	24
C. Kerangka Pikir	28
D. Hipotesis Penelitian.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Objek Penelitian.....	33
B. Jenis dan Sumber Data.....	33
C. Populasi dan Sampel	35
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
1. Metode Wawancara	36
2. Metode Kuesioner	36
3. Studi Kepustakaan	37
E. Definisi Operasional	38
F. Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Instrumen Data.....	41
2. Uji Asumsi Klasik.....	42
3. Analisis Regresi Linier Berganda	44
4. Uji Hipotesis	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data Responden.....	46
B. Hasil Analisis Data	48
C. Pembahasan.....	58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	61
B. Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Kinerja Analis Tahun 2020-2022.....	5
Tabel 2. Kinerja Petugas Analisa Laboratorium Tahun 2020-2022	6
Tabel 3. Kinerja Laboran Tahun 2020-2022.....	7
Tabel 4. Penelitian Terdahulu	24
Tabel 5. Data Personel Analytical Development di Lab.....	35
Tabel 6. Skala Likert	37
Tabel 7. Definisi Operasional	38
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel 12. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Self Efficacy</i>	49
Tabel 13. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Training</i>	50
Tabel 14. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	50
Tabel 15. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel 16. Hasil Uji Reliabilitas.....	52
Tabel 17. Hasil Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i>	53

Tabel 18. Hasil Uji Multikolinearitas	53
Tabel 19. Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Uji <i>Park</i>	54
Tabel 20. Coefficients ^a	55
Tabel 21. Hasil Uji t	56
Tabel 22. Model Summary	57

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran.....	28

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi Data

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ABSTRAK

Disa Nadia Agata, 20120035, 63 Halaman, Pengaruh *Self Efficacy*, *Training* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus bagian Analytical Development PT XYZ Farmasi di Sukoharjo), 2023.

Sumber daya manusia merupakan merupakan hal yang sangat penting dalam perkembangan dan keberhasilan suatu kegiatan karena sebagai subjek penggerak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis suatu pengaruh dari *self efficacy*, *training* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Analytical Development di PT XYZ Farmasi di Sukoharjo.

Teknik dari pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 58 orang untuk dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh anggota sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas (3) Analisis regresi linear berganda dan (4) Uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS *Statistic for Windows* versi 26.

Berdasarkan dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *self efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel *training* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) merupakan indikator penting untuk mengukur keberhasilan dan pencapaian mengenai hasil pembangunan manusia menggunakan sejumlah komponen kualitas hidup masyarakat/penduduk. Menurut Badan Pusat Statistik dalam Indeks Pembangunan Manusia 2022 (<https://www.bps.go.id>) komponen yang dapat menjadi sebagai data untuk mengukur IPM adalah melalui pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan pengetahuan penduduk di Indonesia. IPM dibentuk oleh 3 dimensi yang dasar yaitu umur panjang dan hidup sehat, pengetahuan, serta standar hidup layak sehingga ketiga hal tersebut harus diperhatikan agar dapat mewujudkan pembangunan yang baik di Indonesia.

Menurut Journaly.uny.ac.id (<https://journaly.uny.ac.id>) menyatakan semakin tinggi angka IPM yang dimiliki suatu wilayah dan negara maka semakin tinggi pula kualitas sumber daya yang dimiliki. Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah, A (2017) menunjukkan bahwa kualitas SDM melalui IPM berpengaruh positif terhadap produktivitas tenaga kerja. Sehingga peningkatan angka IPM di Indonesia pada setiap tahun mengindikasikan bahwa kualitas SDM di Indonesia semakin baik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal penting dalam perkembangan dan keberhasilan suatu kegiatan karena sebagai subjek penggerak. Menurut Samsudin (2010) dalam Utami (2019) SDM merupakan sekumpulan orang yang dapat merencanakan dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi yang akan dicapai. Terwujudnya tujuan sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kualitas SDM yang semakin baik maka akan memberikan hasil yang lebih baik juga. Hasil yang diperoleh akan berdampak pada kecepatan proses dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan suatu organisasi atau perusahaan.

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia yang terdapat didalamnya. Sumber daya manusia merupakan aspek penting, karena sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan serta mencapai keberhasilan perusahaan. Dimana adanya sumber daya manusia dengan memberikan kinerja secara optimal guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Menurut smartpresence.id (<https://smartpresence.id>) kinerja karyawan merupakan berbagai kegiatan yang dilakukan oleh karyawan dan berfungsi langsung terhadap perkembangan suatu perusahaan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfadillah (2021) yang menunjukkan hasil bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Artinya, kinerja karyawan yang optimal akan berdampak positif terhadap keberhasilan suatu perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang optimal perusahaan membutuhkan suatu pengembangan dan perbaikan sumber daya manusia agar dapat memajukan dan mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Torang (2014) Kinerja merupakan kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan bentuk penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan organisasi, visi, misi dengan efisiensi dan efektivitas dalam mencapainya (Gailea Ssendow & Uhing, 2018). Dimana kinerja karyawan yang rendah bagi organisasi akan berpengaruh terhadap keberhasilannya organisasi dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik akan berpengaruh dalam menyelesaikan permasalahan dan tugas yang diberikan organisasi (Ary & Sriathi, 2019). Maka dari itu, kinerja karyawan yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga proses dalam mencapai tujuan dapat dilakukan dengan baik dan berhasil. Kinerja karyawan di suatu organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu *internal* (dalam) dan *eksternal* (luar) individu yang akan berdampak pada perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Alvio, 2023) dan (Mutholib, 2019) menunjukkan bahwa *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Kasmir (2016) bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik hasil maupun perilaku kerja. Maka dari itu kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor baik *internal* maupun *eksternal* karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan kepada suatu organisasi atau perusahaan.

Penelitian ini akan berfokus pada kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ Farmasi di daerah Sukoharjo. PT XYZ merupakan perusahaan yang bergerak dibidang farmasi, makanan, dan minuman terkhusus dalam memproduksi obat-obatan sehingga perusahaan sangat menerapkan budaya kerja perusahaan kepada seluruh karyawan. Penerapan budaya kerja tersebut tentunya berkaitan dengan kinerja yang akan diberikan karyawan sehingga memberikan hasil kerja yang optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut diterapkan oleh seluruh karyawan PT XZY termasuk bagian *Analytical Development* (AnDev).

AnDev merupakan bagian dari divisi *Research and Development* (RnD). Di bagian Andev memiliki peran yaitu melakukan riset yang bertujuan untuk perbaikan dan pengembangan produk di PT XYZ, sehingga membutuhkan kinerja personel yang optimal agar memberikan hasil kerja yang maksimal. Dengan kerja yang maksimal akan memberikan

pengaruh positif pada kebaikan dalam mencapai tujuan dan perkembangan perusahaan.

Personel di bagian AnDev dituntut untuk memiliki kinerja yang baik karena berhubungan dengan produk yang akan dikembangkan oleh PT XYZ. Sehingga di bagian AnDev memiliki ketentuan dan indikator untuk mengukur kinerja masing-masing personel di setiap tingkatan yaitu analis, PAL (Petugas Analisa Laboratorium), dan laboran. Hal tersebut dilakukan untuk bahan evaluasi perbaikan kinerja personel AnDev untuk terus meningkatkan kinerja personel di bagian AnDev. Berikut indikator untuk mengukur kinerja analis, Petugas Analisa Laboratorium (PAL), dan laboran pada bagian AnDev:

Tabel 1. Kinerja Analis Tahun 2020-2022

PARAMETER	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022
	Nilai (range 1-4)	Nilai (range 1-4)	Nilai (range 1-4)
Lama waktu pemeriksaan sampel	3,00	3,39	3,45
Jumlah sampel yang diselesaikan	3,53	3,54	3,76
Kualitas dokumen yang dihasilkan	3,00	3,21	2,92
Rata-rata per tahun	3,18	3,379	3,376

Sumber: KPI AnDev, Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel tersebut merupakan hasil pengukuran kinerja analis pada tahun 2020-2022 yang diperoleh dari nilai KPI (*Key Performance Indicator*) dengan nilai range 1-4 dari seluruh analis di bagian AnDev. Dimana pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata yaitu 3,18, kemudian pada

tahun 2021 dengan nilai rata-rata yaitu 3,379 jadi naik 0,2, dan pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata yaitu 3,376 jadi turun 0,003.

Tabel 2. Kinerja Petugas Analisa Laboratorium (PAL) Tahun 2020-2022

PARAMETER	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022
	Nilai (range 1-4)	Nilai (range 1-4)	Nilai (range 1-4)
Kualitas sampel	3,30	3,43	3,45
Kualitas dokumen	3,46	3,65	3,78
Jumlah sampel yang diselesaikan	3,51	3,95	3,60
Lama waktu periksa sampel	2,99	3,60	3,45
Rata-rata per tahun	3,32	3,66	3,57

Sumber: KPI AnDev, Tahun 2020-2022

Pada tabel tersebut merupakan hasil pengukuran kinerja Petugas Analisa Laboratorium (PAL) pada tahun 2020-2022 yang diperoleh dari nilai KPI seluruh PAL di AnDev . Pada tahun 2020 didapatkan nilai rata-rata 3,32, kemudian pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 3,66 sehingga mengalami kenaikan sebesar 0,34, dan pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 3,57 sehingga mengalami penurunan sebesar 0,09.

Tabel 3. Kinerja Laboran Tahun 2020-2022

PARAMETER	TAHUN 2020	TAHUN 2021	TAHUN 2022
	Nilai	Nilai	Nilai
Kebersihan peralatan gelas di lab Andev	4,00	3,87	3,91
Kelengkapan peralatan gelas di lab Andev	3,92	3,55	3,27
Kelengkapan sarana kebutuhan analisa	3,00	3,00	3,30
Rata-rata per tahun	3,64	3,47	3,49

Sumber: KPI AnDev, Tahun 2020-2022

Pada tabel tersebut merupakan hasil pengukuran kinerja laboran pada tahun 2020-2022 yang diperoleh dari nilai KPI seluruh laboran di AnDev. Pada tahun 2020 kinerja laboran diperoleh dengan nilai rata-rata 3,64, kemudian pada tahun 2021 dengan nilai rata-rata 3,47 sehingga mengalami penurunan sebesar 0,17, dan pada tahun 2022 dengan nilai rata-rata 3,49 sehingga mengalami peningkatan 0,002.

Dengan demikian kinerja laboran mengalami penurunan pada tahun 2021 dan peningkatan pada tahun 2022 yang berbanding terbalik dengan kinerja dari analis dan PAL yaitu mengalami peningkatan pada tahun 2021 dan penurunan pada tahun 2022. Maka dari itu, dilakukan identifikasi terkait hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja analis, PAL, dan laboran sehingga mengalami peningkatan setiap tahun.

Parameter dari pengukuran kinerja masing-masing tingkatan baik analis, PAL, dan laboran diperoleh dari penilaian kinerja yang ditetapkan oleh bagian AnDev untuk masing-masing tingkatan. Parameter tersebut berkaitan dengan spesifikasi pekerjaan yang dilakukan dan dikerjakan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kinerja personel di bagian AnDev dinilai menggunakan indikator pada tabel di atas bertujuan untuk evaluasi perbaikan kinerja agar lebih baik kedepannya. Hasil evaluasi tersebut akan menghasilkan faktor-faktor yang dinilai kurang seperti fasilitas kerja yang belum cukup dapat mempengaruhi proses kerja dalam menyelesaikan *jobdesk*, sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus kemudian dapat mencari solusi yang tepat untuk memperbaikinya guna mengupayakan meningkatkan kinerja personel di bagian AnDev.

Menurut latar belakang di atas mengenai bagian AnDev, *self efficacy* mampu mendukung setiap individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan sukses karena melihat dari peluang beberapa tindakan sehingga dapat memperoleh hasil yang ingin di capai. Menurut Bandura dalam Parlar (2017) menyatakan efikasi diri merupakan tujuan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya, lebih khusus lagi efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya. Sehingga dengan adanya *self efficacy* pada setiap karyawan akan dapat meningkatkan kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Langi, dkk (2022) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan, sehingga semakin tinggi *self efficacy* maka semakin tinggi juga kinerja karyawan dan sebaliknya.

Training juga merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di bagian AnDev *training* merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan apabila terdapat alat baru dan sampel yang membutuhkan penanganan khusus, sehingga akan berpengaruh pada pemahaman karyawan saat mengoperasikan alat dan mengerjakan sampel. Hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang diberikan personel AnDev saat bekerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

Training merupakan salah upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kompetensi karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Suwanto (2018) pelatihan kerja didefinisikan sebagai suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude, and behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM (Sumber Daya Manusia) yang diinginkan. Pelatihan dilakukan guna meningkatkan kemampuan yang dapat mempermudah karyawan pada saat bekerja.

Menurut HRPODS.co.id (<https://id.hrnote.asia>) menyatakan bahwa pelatihan merupakan salah satu upaya yang dapat meningkatkan kinerja dan memberikan banyak keuntungan. Selain itu menurut penelitian yang dilakukan oleh Meri & Via (2021) menunjukkan hasil bahwa pelatihan

memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan suatu perusahaan. Sehingga dengan adanya pelatihan dapat menjadi salah satu upaya dan tindakan yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan karena berkaitan dengan hal-hal yang digunakan dan dihadapi dalam proses bekerja. Menurut Serdamayanti (2017) lingkungan kerja merupakan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perserorangan maupun kelompok. Apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan sulit berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Beti & Tri (2022) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut selaras dengan informasi dari Edelweis Lararenjana (2021) pada merdeka.com (<https://www.merdeka.com>) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik pasti dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang tersebut, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh *Self Efficacy* , *Training*, dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Bagian Analytical Development PT XYZ Farmasi di Sukoharjo)”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ?
2. Apakah *training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ.
2. Mengetahui pengaruh *training* terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ.
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ.

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya untuk menambah wawasan dan pengetahuan terkait faktor apa saja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan pemahaman yang berkaitan dengan *self efficacy*, *training*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan beserta faktor lain yang mempengaruhinya.

b. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai sarana informasi dan bermanfaat untuk bagian *Analytical Development* PT XYZ Farmasi di Sukoharjo mengenai upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah referensi dan informasi di dalam ilmu pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Sumber daya manusia menurut Hasibuan (2016) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Selviana (2018) menyatakan sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja di suatu organisasi atau perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitasnya). Selain itu sumber daya manusia merupakan potensi yang menjadi penggerak suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor vital dari keberlangsungan sebuah organisasi dan paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan

memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Selviana, 2018).

Menurut Herman Sofiyandi (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning*, *organizing*, *leading* dan *controlling*, di dalam setiap aktivitas/ fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan penempatan yang meliputi promosi, demosi dan *transfer*, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi dan produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia berarti individu yang disebut sebagai tenaga kerja, karyawan, potensi manusiawi yang menjadi pelaku dan penggerak utama bekerja di suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Sehingga suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

2. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Candana (2018) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang maupun kelompok orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai apabila kinerja pegawainya tidak maksimal.

Menurut Prawiresentono (2014) dalam Harahap & Tirtasya (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Wahyudi & Tupti (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan karena keduanya mempunyai hubungan yang erat.

Dari beberapa definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Kasmir (2016) indikator kinerja karyawan yaitu diantaranya kualitas, kuantitas, waktu, hubungan antar karyawan, dan penekanan biaya.

- a. Kualitas, merupakan suatu tingkatan untuk menilai proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati kesempurnaan.
- b. Kuantitas, dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau sejumlah orang.
- c. Ketepatan Waktu, merupakan pemberian batas waktu untuk menyelesaikan pekerjaan terhadap pekerjaan tertentu yang diberikan. Sehingga pekerjaan terdapat waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
- d. Hubungan antar karyawan, merupakan hubungan antara perorangan menciptakan yang terjalin baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan kerja sama yang baik dapat memungkinkan hasil kerja yang lebih baik.
- e. Penekanan biaya, merupakan biaya untuk seluruh aktivitas perusahaan adalah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

Sehingga dapat menjadi acuan agar biaya yang dikeluarkan tidak lebih dari anggaran.

3. *Self Efficacy*

Menurut Bandura dalam Parlar (2017) mengemukakan bahwa: *“Self efficacy is an individuals belief about his/ her capability to manage responsibilities. More specifically, self efficacy is about the desired objectivies of a person to improve his/ her ability.”* Teori ini dapat didefinisikan sebagai berikut: “Efikasi diri adalah keyakinan individu tentang kemampuannya untuk mengelola tanggung jawab. Lebih khusus lagi, efikasi diri adalah tentang tujuan yang diinginkan seseorang untuk meningkatkan kemampuannya”. Menurut Yasmi dalam Renaningtyas (2017) menyatakan efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan untuk bertindak sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Bandura dalam Guhfron dan Risnawati (2016) *self efficacy* merupakan hasil proses kognitif berupa keputusan keyakinan, atau pengharapan tentang sejauh mana individu mampu meperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Menurut Leunburg dalam Sebayang (2017) efikasi diri adalah keyakinan

individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya diberbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Efikasi diri yaitu keyakinan seseorang dalam kecakapan dan kapabilitas untuk memakai sebesar penguasaan diri sendiri dan peran seseorang serta peristiwa yang terjadi di lingkungan (Bandura, 2017).

Menurut Alwisol dalam Renaningtyas (2017) efikasi diri merupakan pandangan atau persepsi pada diri sendiri tentang bagaimana diri bisa berfungsi sesuai dengan situasi yang dihadapi. Selain itu efikasi diri merupakan masalah kemampuan individu untuk mengatasi situasi khusus sehubungan dengan penilaian atas kemampuan untuk melakukan suatu tindakan yang ada hubungannya dengan tugas khusus atau situasi tertentu (Rian Salangka, 2015). Menurut Norudin (2019) menyatakan efikasi diri merupakan penilaian diri, apakah dapat melakukan tindakan yang baik atau buruk, tepat atau salah, bisa atau tidak bisa mengerjakan sesuai dengan yang dipersyaratkan

Dari beberapa pernyataan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* merupakan keyakinan, kepercayaan diri, dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki dengan baik. Serta seberapa keras usaha yang dilakukan untuk

mengatasi persoalan saat melakukan tanggung jawab dan berapa lama dapat bertahan ketika terdapat hambatan yang harus dihadapi.

Menurut Brown *et al.* (dalam Yunianti Elis, dkk 2016) indikator *self efficacy* yaitu :

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yaitu individu mampu menyelesaikan tugas tertentu yang diterima dengan membuat suatu terget agar dapat terselesaikan.
- b. Yakin dapat memotivasi diri sendiri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas, yaitu individu mampu meningkatkan motivasi pada diri sendiri untuk dapat memilih dan melakukan tindakan yang diperlukan sehingga tugas terselesaikan dengan baik.
- c. Yakin dapat berusaha dengan keras, gigih, dan tekun. Dimana dengan adanya usaha yang keras yang disertai dengan ketekunan dari individu untuk menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya upaya yang dimiliki.
- d. Yakin dapat menghadapi hambatan dan kesulitan, yaitu individu mampu bertahan dan menghadapi segala hambatan dan rintangan

yang muncul serta dapat bangkit kembali apabila mengalami kegagalan.

- e. Yakin dapat menyelesaikan tugas dengan ukuran luas ataupun sempit (spesifik), yaitu individu mampu untuk dapat menyelesaikan semua tugas yang diberikan baik luas maupun spesifik.

4. *Training*

Menurut Priansa (2017) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan. Pelatihan merupakan upaya untuk memperbaiki kinerja para tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya (Riniwati, 2016). Menurut Kaswan (2016) pelatihan merupakan aktivitas atau latihan untuk meningkatkan mutu, keahlian, kemampuan, dan keterampilan. Pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis untuk tujuan tertentu.

Menurut Sinambela (2016) pelatihan merupakan suatu proses sistematis dari organisasi untuk mengembangkan ketrampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat mengubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Mondy (2016) Pelatihan bertujuan meningkatkan kinerja jangka pendek dalam pekerjaan tertentu yang diduduki saat ini dengan cara meningkatkan kompetensi para karyawan Sedangkan menurut Edwin (2018) menyatakan pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan *knowledge* dan *skill* seorang karyawan untuk menerapkan aktivitas kerja tertentu.

Selain itu menurut Kasmir (2019) pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Rivai, 2015).

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli atas dapat disimpulkan bahwa *training* merupakan segala tindakan dan upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan serta proses mendapatkan ketrampilan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan tanggung jawab di dalam pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018) indikator pelatihan kerja diantaranya jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kualifikasi peserta.

- a. Jenis pelatihan, yaitu memberikan pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pemilihan jenis pelatihan dilakukan dengan

analisis kebutuhan program pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- b. Tujuan pelatihan, dapat disesuaikan dengan maksud dalam pemberian pelatihan yaitu untuk meningkatkan ketrampilan kerja agar peserta pelatihan dapat mencapai kinerja.
- c. Materi pelatihan, dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja.
- d. Metode pelatihan, merupakan cara yang digunakan dalam kegiatan pelatihan dengan teknik pelatihan partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, dan simulasi.
- e. Kualifikasi peserta, merupakan karyawan yang memenuhi kriteria atau kualifikasi persyaratan, seperti karyawan tetap dan *staff* yang mendapat rekomendasi dari pimpinan.

5. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2015) mengemukakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Apabila kondisi lingkungan kerja buruk dan tidak menunjang kebutuhan karyawan sulit berkonsentrasi dan hubungan kerja tidak harmonis yang berdampak penurunan kinerja karyawan (Sinambela, 2018). Menurut Sihaliho (2019) mengemukakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan

memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Sedamayanti (2017) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan karyawan baik perserorangan maupun kelompok. Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Menurut Serdamayanti (2012) dalam Riyanto, dkk (2017) Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk meningkatkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari beberapa pernyataan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan untuk mendukung dalam melaksanakan serta

mempengaruhi kinerja dalam melakukan pekerjaannya baik fisik maupun nonfisik.

Menurut Nitisemito (2012) indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antara bawahan dengan pimpinan, dan tersedianya fasilitas kerja.

- a. Suasana kerja, merupakan kondisi yang terdapat disekitar karyawan saat bekerja yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Suasana kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan dan hubungan dengan orang-orang yang ada disekitar saat sedang bekerja.
- b. Hubungan dengan rekan kerja, yaitu hubungan kerja yang harmonis dan saling mendukung satu sama lain. Hal ini merupakan salah satu faktor karyawan dapat bertahan bekerja di tempat kerja dengan memiliki hubungan kerja yang baik.
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan, yaitu hubungan yang terjalin baik dan harmonis antara karyawan dengan pimpinan di tempat kerja. Hal ini merupakan faktor penting karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
- d. Tersedianya fasilitas kerja, yaitu alat yang digunakan untuk mendukung proses kerja. tersedianya fasilitas kerja yang lengkap dapat menunjang dan mendukung pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 4. Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Alat Analisis	Hasil
1.	Inda Mayasari, Tri Lestira Putri Warganegara (2022)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja di Masa Pandemi Covid-19	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulung Bawang Barat. Lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulung Bawang Barat.
2.	Mega Bunga Asmara, Heriyanta Budi Utama (2022)	Pengaruh <i>Locus Of Control</i> (lokus Kendali), <i>Self Efficacy</i> (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	<i>Locus of control</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta <i>Self Efficacy</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor

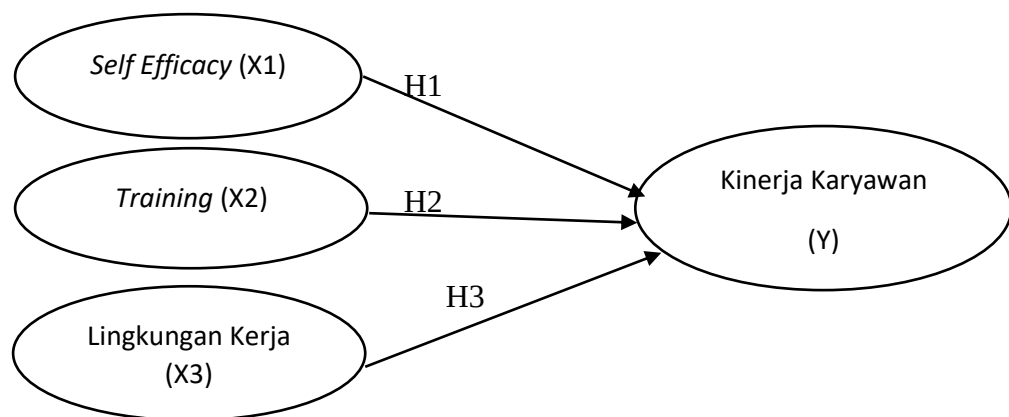
					Pos Surakarta
3.	Christin Mega Langi, Bernhard Tewal, LuckynO.H. Dotulong (2022)	Pengaruh <i>Self Esteem</i> , <i>Self Efficacy</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	<i>Self Esteem</i> secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan <i>Self Efficacy</i> secara parsial berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	
4.	Alvio Mita Widya (2023)	Pengaruh <i>Self Efficacy</i> , <i>Locus Of Control</i> , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warehouse (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya)	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	<i>Self Efficacy</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan <i>Locus of control</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	
5.	Khasbulloh Huda, Rachmad Sholeh (2019)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan	

		Sumber Rukun Mandiri Mojokerto		Lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Meri Sandora, Via Ayu Permadani (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau
7.	Indra Marjaya, Fajar Pasaribu (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi linear berganda	Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serang Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serang Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serang
8.	Mutholib (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan	Penelitian Ini menggunakan analisis regresi	Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja	linear berganda	kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota
		Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota

Sumber : Penelitian terdahulu

C. Kerangka Pikir



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan gambar di atas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan independen (bebas).

1. Variabel Dependen (terikat)

Menurut Sugiyono (2017) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel

independen/ bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel independen (bebas)

Menurut Sugiyono (2019) variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab timbulnya variabel dependen. Variabel independen/ bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen/ terikat. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *self efficacy* (X1), *training* (X2), dan lingkungan kerja (X3)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2016).

1. Pengaruh *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan

Self efficacy mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya hal tersebut dapat memberikan keyakinan pada diri sehingga tugas dan tanggung jawab pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Mayasari & Warganegara (2022) melakukan penelitian pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulung Bawang Barat yang menunjukkan bahwa *Self efficacy* berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu Mayasari, dkk (2022) melakukan penelitian pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulung Bawang Barat yang menunjukkan hasil

bahwa *self efficacy* berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh Langi, dkk yang menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder. Widya (2023) juga melakukan penelitian pada Warehouse (studi kasus di PT Cipta Krida Bahan Surabaya) yang menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ.

2. Pengaruh *Training* Terhadap Kinerja Karyawan

Training merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Maka dari itu hal tersebut sangat diperlukan sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik. Huda & Sholeh (2019) melakukan penelitian pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu Marjaya & Pasaribu (2019) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Serang.

Penelitian tersebut juga didukung oleh Sandora & Permadani (2021) melakukan penelitian pada PT XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Mutholib (2019) juga melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2: *Training* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* PT XYZ.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dalam menjalankan proses kerja, sehingga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif maka dapat mendukung kinerja karyawan menjadi konsisten serta berjalan dengan lancar. Mayasari dan Warganegara (2022) melakukan penelitian pada kantor dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten Tulung Bawang Barat yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Asmara & Utama menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta.

Penelitian tersebut juga didukung oleh Langi, dkk (2022) pada PT Timurjaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Widya (2023) melakukan penelitian pada karyawan Warehouse (studi kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Huda & Sholeh (2019) pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sandora & Permadani (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. Berdasarkan hal tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di bagian *Analytical Development* T XYZ.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil berupa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AnDev PT XYZ Farmasi di Sukoharjo.
2. *Training* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AnDev PT XYZ Farmasi di Sukoharjo.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian AnDev PT XYZ Farmasi di Sukoharjo.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti terhadap penelitian yang telah dilakukan di bagian Analytical Development (AnDev) PT XYZ Farmasi di Sukoharjo yaitu :

1. *Self efficacy* merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di bagian AnDev sehingga perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dimana dengan memiliki *self efficacy* akan berpengaruh positif terhadap proses kerja yang berjalan lebih lancar, hal ini dikarenakan kepercayaan pada diri sendiri dapat menyelesaikan *jobdesk* dengan baik dan benar sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Sehingga *self efficacy* perlu ditingkatkan

karena tanpa adanya *self efficacy* akan berakibat pada melakukan pekerjaan akan penuh dengan keragu-raguan dan tidak percaya pada diri sendiri yang akan berdampak negatif dalam menyelesaikan pekerjaan seperti waktu kerja yang semakin molor. Maka dari itu cara yang dapat dilakukan dalam meningkatkan *self efficacy* adalah dengan pemberian apresiasi dari atasan terhadap karyawan sehingga memiliki perasaan dihargai, percaya diri, dan semangat untuk meningkatkan kinerjanya.

2. *Training* yang sudah diterapkan di bagian AnDev kurang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karena metode yang digunakan dalam pemberian *training* kurang maksimal yaitu dilakukan hanya ketika diperlukan dan tidak dilakukan secara berkala. Hal tersebut akan berakibat pada penurunan kompetensi dan pengetahuan mengenai *training* yang sudah diberikan sehingga akan berakibat pada proses kerja. Maka dari itu diperlukan metode yang lebih tepat yang dimungkinkan dapat berpengaruh lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya pemberian *training* secara berkala dan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan. Karena apabila *training* kurang diberikan secara tepat dapat berakibat pada *knowledge* dan *skill* karyawan yang menurun sehingga diperlukan pemberian *training* dengan metode yang tepat sehingga dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

3. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung proses kerja yaitu berisikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menyelesaikan *jobdesk*, sehingga hal tersebut sangat dibutuhkan di dalam pekerjaan. Di badian AnDev lingkungan kerja berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana dengan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif serta fasilitas kerja yang cukup lengkap dapat mendukung proses kerja. Maka dari itu diharapkan dengan lingkungan kerja yang sudah baik dapat dipertahankan dan ditingkatkan lagi sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dilakukan dengan merawat fasilitas kerja, hubungan antar personel yang terjalin dengan baik, dan melakukan perbaikan fasilitas kerja apabila dibutuhkan jika terjadi hal yang tidak sesuai. Karena jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan berpengaruh pada karyawan dalam melakukan pekerjaan, diantaranya pekerjaan menjadi lebih lambat, suasana kerja yang tidak menyenangkan, dan kehilangan semangat untuk bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan menambahkan variabel-variabel lain di luar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini, diharapkan pula menambah jumlah sampel agar hasil penelitian lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfan Faturrahman, Sri Suwarsi, & Firman Shakti Firdaus. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Issue Covid-19 Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Cijati. *Prosiding Manajemen*, 7(2), 495–500. <http://dx.doi.org/10.29313/v0i0.31316>
- Ajabar. (2020). Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Group Penerbitan CV Budi Utama.
- Alex S. Nitisemito .(2012) Manajemen Personalialia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Alex, Nitisemito.(2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Pustaka setia, Bandung.
- Alwisol. (2017). Psikologi Kepribadian. Cetakan ke-14. Malang: UMM Press.
- Alvio Mita Widya. (2023). Pengaruh *Self Efficacy*, *Locus of Control*, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warehouse (Studi Kasus di PT Cipta Krida Bahari Surabaya). *Jurnal Manuhara*, 1(4), 300–311. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v1i4.246>
- Ary, I. R., & Sriathi, A. A. 2019. Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control. ISSN: 2302-8912. E-Jurnal Manajemen Volume 8, Nomor 1.
- Asmara, M. B., & Utama, H. B. (2022). *Pengaruh Locus Of Control* (Lokus Kendali), *Self Efficacy* (Efikasi Diri), dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Kantor Pos Surakarta. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(2), 165–179. <http://e-journal.stie-aub.ac.id>
- Azizah, A. (2017). Pengukuran Kualitas Sumber Daya Manusia melalui Indeks Pembangunan Manusia dan Indeks Mutu Hidup Serta Pengaruhnya terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Provinsi Jambi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 13(4), 144–152.
- Azwar, Saifuddin .(2014). Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Beti Saputri, & Tri Ratna Pamikatsih. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Kota Surakarta. . *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 8(1), 60–72. <https://doi.org/10.35972/jieb.v8i1.674>
- bps.go.id. (2015). *Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Timur 2009 - 2013*. <https://tanjabtimkab.bps.go.id/publication/2015/04/17/1905c2edf72d134792bca16d/indeks-pembangunan-manusia-kabupaten-tanjung-jabung-timur-2009---2013.html>

- bps.go.id. (2023). *Indeks Pembangunan Manusia 2022*. Bps.Go.Id. <https://www.bps.go.id/publication/2023/05/16/ef80bec78ab91cb5b703b943/index-pembangunan-manusia-2022.html>
- Cherian, Jacob dan Jolly Jacob., 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*, 8 14, pp: 80-88
- Christin M. Langi, Bernhard Tewal, & Lucky O. H. Dotulong. (2022). Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Timujaya Dayatama (WINGS) Kantor Cabang Sonder. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akutansi*, 10(1), 450–460. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37981>
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>.
- Dimas Hernawan, & Christiawan Hendratmoko. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompenasasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delanggu. *JEMBA: Jurnal Ekonomi Manajemen, Bisnis, dan Akutansi* 1(4), 533–546. <https://doi.org/10.53625/jemba.v1i4>
- Edelweis Lararenjana. (2021). Lingkungan Kerja adalah Segala Aspek yang Memengaruhi Kinerja, Kenali Lebih Dalam. *Merdeka.Com*. <https://www.merdeka.com/jatim/lingkungan-kerja-adalah-segala-aspek-yang-memengaruhi-kinerja-kenali-lebih-dalam-kln.html>
- Elis Yuniarti I, Maxinus Jaeng dan Mustamin, 2016, Pengaruh Model Pembelajaran dan *Self Efficacy* Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi, *Journal Article*.
- Ezkirianto, R., & Findi, M. (2013). Analisis Keterkaitan Antara Indeks Pembangunan Manusia Dan PDRB Per Kapita Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan*, (Vol. 2, Issue 1). <https://doi.org/10.29244/jekp.2.1.2013.14-29>
- Flippo, Edwin B. (2018). *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII Jilid II, Erlangga, Jakarta.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Ghufron, M. N., & Suminta, R. R. (2013). Efikasi Diri dan Hasil Belajar Matematika : Meta Analisis. *Buletin Psikologi*, 21(1), 20–30. <https://doi.org/10.22146/bpsi.9843>.

- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Huda, K., & Sholeh, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Rukun Mandiri Mojokerto. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(3), 369–381. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i3.97>
- id.hrnote.asia. (2022). Apa Itu *Learning & Development* Dan Langkah Penerapannya. Id.Hrnote.Asia. <https://id.hrnote.asia/orgdevelopment/220331-apa-itu-learning-development-dan-strateginya/>
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. 2016. *Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Lilis Sulastri, & Wisnu Uriawan. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Ilmiah Manajemen*, 1(1), 43–49.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mayasari, I., & Lestira Putri Warganegara, T. (2022). Pengaruh *Self Efficacy* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Masa Pandemi Covid-19. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(9), 1887–1900. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i9.273>
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management*, Tenth Edition, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga.
- Muhammad Dedi Syahputra, & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurna Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5130>

- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja. *Liabilities (Junal Pendidikan Akutansi)*, 2(3), 222–236. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>
- Nurusyifa, N. U. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT BPRS Harta Insan Karimah Surakarta). Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nyoman Indriyani, D., Nengah Suardhika, I., & Agus Eka Rismawan, P. (2023). Pengaruh Kompetensi, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Biro Umum Dan Protokol Setda Provinsi Bali. *Values*, 4(1), 150–165.
- Nurfadilah, N., Hidayat, M., & Asri, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 4(2), 381–391.
- Parlar, Hanifi (2017). Examining Relationship between Teachers' Self-efficacy and Job Satisfaction. *Universal Journal of Educational Research* (5):765-772, 2017 <http://www.hrpub.org>, DOI: 10.13189/ujer.2017.050509.
- Prawirosentono. Suyadi. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Rajawali Press : Jakarta
- Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian Dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian terhadap Keberhasilan Usaha pada Anggota Komunitas Tangan Di Atas (TDA) Samarinda. *Psikoborneo*, 5 (4), 668-682.
- Rr. Watie Rachmawati, 2016, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung, Volume 9.
- Ruth, B., Marbun, T., Wayan Bagia, I., Agus, G. P., Susila, J., & Manajemen, J. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. In *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen* (Vol. 9).
- Sandora, M., & Permadani, V. A. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. XYZ Rokan Hulu Provinsi Riau. *Jurnal Ilmiah Riau Economic and Business Review*, 12(4), 454–467.
- Saputra, A. W., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, *Self Efficacy*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stability: Journal of Management and Business*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.26877/sta.v4i1.8247>

- Salangka, Rian dan Lucky Datulong, 2015, Pengaruh self efficacy, self esteem dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT, PLN Wilayah Suluttenggo, Jurnal EMBA Vol. 3 No. 3 Hal. 562-572 ISSN 2303-11.
- Sebayang, S., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia. *eProceedings Of Management*, 4(1).
- Sebayang, Stevani (2017). Pengaruh self esteem dan self efficacy terhadap kinerja karyawan studi Kasus di PT. Finnet Indonesia ISSN: 2355-9357 e Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017 | Page 335.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9.
- Sihombing, E.P., Sendow, G., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan dan Self Efficacy Terhadap Kinerja
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta: Bumi Aksara.
- smartpresence.id. (n.d.). Ini Dia Pentingnya Kinerja Karyawan di Perusahaan. Smartpresence.Id. Retrieved July 4, 2023, from <https://smartpresence.id/blog/pekerjaan/ini-dia-pentingnya-kinerja-karyawan-di-perusahaan>
- Sofyandi, Herman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi, 33. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Suwanto., & Donni Juni Priansa.(2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA,CV.
- Muhammad Dedi Syahputra & Hasrudy Tanjung. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*,.3(2). <https://doi.org/10.30596/manegggio.v3i2.5130>
- Torang, Dr.Syamsir.2014.Organisasi dan Manajemen.Bandung: ALFABETA
- Vivi Vitriani Berliana, Noveria Susijawati, & Lisa Harry Sulistyowati. (2020). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 280–287. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v12i2.7957>
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wahyudi.2019.Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business.Vol 2 No 3.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuli Nurhanisah, & Andrean W. Finaka. (2018). Indeks Pembangunan Manusia Terus Meningkatkan. Indonesiabaik.Id. <https://indonesiabaik.id/infografis/indeks-pembangunan-manusia-terus-meningkat>

Lampiran 1.

LEMBAR KUESIONER

Responden yang terhormat,

Saya Disa Nadia Agata mahasiswa program studi Strata I Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta ingin mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH *SELF EFFICACY*, *TRAINING*, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi Kasus Bagian Analytical Development PT XYZ Farmasi di Sukoharjo)” untuk memperoleh gelar sarjana (S1). Untuk menunjang kelancaran penelitian ini, saya mohon kesediaan dan kerelaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner ini dengan sebenar-benarnya.

Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja Bapak/Ibu ditempat kerja. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagaimana mestinya yaitu hanya sebatas untuk penelitian atau penyelesaian skripsi dan dijamin kerahasiaannya.

Atas partisipasi serta kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini, saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Disa Nadia Agata

KUESIONER PENELITIAN

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Jabatan : ☐ Analis
☐ Petugas Analisa Laboratorium (PAL)
☐ Laboran

Lama Bekerja : ☐ <1 tahun
☐ 1-5 tahun
☐ 6-10 tahun
☐ $\geq$ 11 tahun

Usia : ☐ 18-20 tahun ☐ 31-40 tahun
☐ 21-30 tahun ☐ $\geq$ 41 tahun

B. Petunjuk Pengisian

Kuesioner dibawah ini terdiri dari beberapa pernyataan. Bapak/Ibu cukup memberikan tanda *check list* (✓) pada kotak jawaban yang menunjukkan tingkat persetujuan dan tidak setuju Bapak/Ibu terhadap setiap pernyataan. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan tidak memiliki makna salah ataupun benar, oleh karena itu saya berharap Bapak/Ibu dapat memberikan jawaban sesuai dengan data pribadi, pendapat dan pandangan yang sebenarnya.

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 N = Netral
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

Self Efficacy (SE)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu					
2.	Saya dapat mendorong semangat untuk diri sendiri					
3.	Saya melakukan sesuatu dengan tekun dan gigih					
4.	Saya dapat mencari solusi apabila menghadapi hambatan					
5.	Saya dapat menyelesaikan tugas, baik tugas mudah dan sulit					

Training (T)

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya sudah mendapatkan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan saya					
2.	Pemberian materi pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan					
3.	Pemberian pelatihan sudah menggunakan cara yang tepat					

4. Setiap pelatihan diberikan kepada karyawan yang membutuhkan

Lingkungan Kerja (LK)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada					
2.	Saya dapat menjalin hubungan baik di tempat kerja					
3.	Hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik dan harmonis di tempat kerja					
4.	Fasilitas kerja saat ini cukup memadai untuk mendukung proses kerja					

Kinerja Karyawan (KK)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Pekerjaan yang saya lakukan memiliki hasil kerja berkualitas					
2.	Kuantitas atau jumlah hasil kerja yang saya lakukan sudah sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
4.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja					
5.	Saya ikut merealisasikan setiap program baru dalam upaya efisiensi energi					