

Pengaruh Lingkungan Kerja Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Studi Kasus Pada PT UP3 Surakarta

Avinca Sabila Devari Putri¹, Muhammad Halim Maimun²

Fakultas Ekonomi Binis, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Penulis Korespondensi: B100210454@student.ums.ac.id²

Informasi Artikel:

Received: 16 November, Accepted: 17 Desember 2024, Published: 19 December 2024

Abstract

The work environment, self-efficacy, and job satisfaction can influence employee performance in efforts to improve it. This study aims to determine how employee performance at PT PLN UP 3 Surakarta is affected by the work environment and self-efficacy, with job satisfaction acting as a mediator. A Likert scale questionnaire was used to collect quantitative data, with a sample size of 61 employees from PT PLN UP3 Surakarta. The results showed that there is no significant relationship between the work environment and employee performance, a significant relationship between self-efficacy and employee performance, a significant relationship between job satisfaction and employee performance, a significant relationship between the work environment and employee performance when mediated by job satisfaction, and a significant relationship between self-efficacy and employee performance when mediated by job satisfaction.

Keywords: Work Environment, Self-Efficacy, Job Satisfaction, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi yang pesat menuntut perusahaan untuk mengikuti tren teknologi yang terus berubah. Hal ini ditandai dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih, seperti alat komunikasi yang mempermudah operasional perusahaan, serta perangkat modern yang membantu proses produksi hingga distribusi. Dengan adanya kemajuan teknologi ini, persaingan bisnis juga menjadi semakin ketat, sehingga perusahaan perlu menyusun strategi yang tepat untuk bersaing.

Salah satu langkah penting dalam menghadapi persaingan bisnis adalah meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan aset vital bagi perusahaan karena berpengaruh besar terhadap keberlanjutan dan kesuksesan perusahaan. SDM berperan dalam mencapai tujuan organisasi melalui inovasi, penggerak, dan pendorong operasional perusahaan. SDM bertujuan menciptakan individu yang produktif (Eri, 2019)

Manajemen sumber daya manusia berfokus pada penyelesaian berbagai tantangan yang dihadapi anggota organisasi, termasuk pegawai, manajer, dan pekerja lainnya, agar mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Penting bagi manajer untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang kompeten, lingkungan kerja yang efektif, dan waktu yang tepat untuk menyelesaikan tugas. Strategi formal dalam manajemen SDM diperlukan untuk memastikan penggunaan karyawan secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan organisasi (Amelia et al., n.d.).

Sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN), PT PLN menyediakan layanan kelistrikan untuk masyarakat dan menjadi satu-satunya perusahaan yang memenuhi kebutuhan listrik di Indonesia. Salah satu cabangnya adalah PT PLN UP3 Surakarta, yang bertugas melayani pelanggan di wilayah Surakarta.

Dalam manajemen SDM, peningkatan kinerja karyawan menjadi salah satu fokus utama. Kepuasan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dapat membentuk kualitas kinerja. Lingkungan kerja yang nyaman, suasana kerja yang kondusif, dan fasilitas yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka (Susanto, 2019).

Selain itu, *self-efficacy* atau keyakinan diri juga memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi dan menyelesaikan tugas. Karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi cenderung lebih percaya diri dan giat bekerja, sehingga meningkatkan kinerjanya dan memberikan kontribusi positif bagi perusahaan (Budiyanto, 2022).

Lingkungan kerja yang mendukung dan *self-efficacy* yang kuat dapat saling melengkapi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sedangkan mereka yang tidak puas cenderung menunjukkan kinerja yang menurun. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung keyakinan diri karyawan sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi.

PT PLN sebagai perusahaan penyedia listrik yang memiliki tanggung jawab besar dalam melayani masyarakat sangat membutuhkan dukungan dari lingkungan kerja yang kondusif dan karyawan dengan *self efficacy* yang tinggi. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tugas mereka, seperti menyediakan kebutuhan listrik yang menjadi kebutuhan pokok masyarakat, dapat terlaksana dengan baik. Dengan strategi yang tepat, peningkatan kinerja karyawan dapat dioptimalkan.

Penelitian tentang kinerja karyawan menjadi topik yang menarik karena hasil penelitian sebelumnya menunjukkan perbedaan. Misalnya, penelitian (Priska et al., 2020) menemukan hubungan positif antara *self-efficacy* dan kinerja karyawan. Namun, penelitian lain seperti (Kiftiyah & Al Banin, 2023) menyatakan bahwa *self-efficacy* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara lebih mendalam.

2. Tinjauan Pustaka

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada segala kondisi yang ada di sekitar area kerja yang dapat memengaruhi karyawan saat menjalankan tugas yang diberikan. Perusahaan memiliki peran penting

dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk menunjang proses produksi dan meningkatkan kepuasan karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman sehingga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat memicu stres pada karyawan dan menurunkan kualitas hasil kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus merancang lingkungan kerja yang nyaman agar operasional berjalan secara efektif (Saputra, 2021 ; (Tarigan et al., 2022)

Beberapa indikator lingkungan kerja yang baik mencakup pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, fasilitas kerja yang mendukung, hubungan harmonis dengan rekan kerja, keamanan di lingkungan kerja, dan budaya organisasi yang ada. Pencahayaan yang buruk dapat menghambat pekerjaan, sementara fasilitas yang mendukung membantu karyawan bekerja lebih efisien. Hubungan baik antar rekan kerja meningkatkan kepuasan dan kolaborasi, sedangkan keamanan lingkungan kerja dapat tercipta melalui penggunaan CCTV dan kehadiran petugas keamanan (Kurniawan & Susanto, 2021) Dengan memenuhi indikator ini, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

2.2. *Self Efficacy*

Self efficacy yaitu bentuk keyakinan pada diri seseorang berupa kemampuannya dalam melakukan suatu bentuk tingkah laku yang dapat berhasil untuk dilakukan. *Self efficacy* berhubungan dengan suatu keyakinan pada diri sendiri tentang sesuatu yang dilakukan yang dimana setiap individu tentunya memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu.

Jika dalam diri seorang karyawan mempunyai *self efficacy* tinggi tentunya dia akan percaya diri dalam mencapai keberhasilan atas sesuatu yang telah dilakukan. Akan tetapi, apabila seseorang memiliki *self efficacy* yang rendah maka seseorang tersebut tidak yakin bahwa dirinya dapat mencapai keberhasilan dalam melakukan sesuatu (Budiyanto, 2022).

Self efficacy sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan yang dimana dapat dilakukan dengan cara mengembangkan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Indikator *self efficacy* meliputi Orientasi pada tujuan, memiliki keinginan berhasil, orientasi pada control, memiliki tanggung jawab, memiliki keyakinan, memiliki kemampuan, menghadapi hambatan, dan memiliki ketekunan yang kuat

2.3. *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karyawan yang memiliki motivasi, semangat kerja, serta kemampuan dan pemahaman terhadap tugas yang dikerjakan cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kinerja karyawan mencerminkan hasil nyata dari usaha mereka dalam menjalankan tanggungjawab di dalam organisasi atau perusahaan (Setyo Widodo & Yandi, 2022).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, dukungan organisasi, dan motivasi kerja. Dengan memberikan fasilitas yang memadai, pelatihan, dan lingkungan kerja yang mendukung, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Selain itu, kinerja karyawan yang optimal tidak hanya memberikan kontribusi pada keberhasilan individu, tetapi juga berperan besar dalam mendukung keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus penting dalam strategi pengelolaan sumber daya

manusia di sebuah perusahaan.

Indikator kinerja karyawan meliputi : kualitas kerja yang dihasilkan, tingkat pekerja yang dilakukan, kesesuaian waktu, efektivitas dalam bekerja, dan kemandirian dari karyawan (Mulyadi & Pancasasti, 2021).

2.4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Perasaan ini muncul ketika karyawan merasa bahwa tugas yang mereka lakukan sesuai dengan harapan dan mendapat apresiasi dari perusahaan. Kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti fasilitas yang memadai, lingkungan kerja yang kondusif, serta umpan balik yang diberikan oleh atasan. Ketika faktor-faktor ini tidak terpenuhi, karyawan cenderung merasa tidak puas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja mereka (Sunarta, 2019).

Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi untuk meningkatkan kemampuan diri dan berkontribusi lebih besar kepada perusahaan. Mereka juga lebih termotivasi untuk mengevaluasi dan memperbaiki kinerja mereka secara terus-menerus. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, perusahaan tidak hanya mendapatkan keuntungan dari produktivitas karyawan yang meningkat, tetapi juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Adapun indikator dalam kepuasan kerja menurut (Afandi & I, 2021) seperti :

1. Pekerjaan yang dilakukan
2. Gaji yang diperoleh
3. Pengontrolan kerja
4. Teman kerja

2.5. Hubungan antar variabel

2.5.1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yaitu suatu bentuk aktivitas atau kondisi di area kerja. Hal ini lingkungan kerja menjadi dimensi yang berguna dalam mempengaruhi hasil kinerja yang diperoleh karyawan. Lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat dan bahan yang dipergunakan dalam proses melakukan suatu pekerjaan, lingkungan yang digunakan karyawan dalam melakukan pekerjaan, peraturan yang digunakan baik digunakan individu maupun kelompok, serta metode kerja yang digunakan (Muh. Agum Nasir et al., 2023).

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni et al., 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian (Politika et al., 2022) dan (Maswar, Muhammad Jufri, 2020) yang menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H₁ : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Surakarta

2.5.2. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Mubyl et al., 2023) *self efficacy* yaitu suatu bentuk keyakinan seseorang terhadap suatu tugas tertentu. Orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi akan berusaha dalam mencapai tujuan untuk keberhasilan terhadap suatu tugas yang dilakukan maupun yang dihadapi.. *Self efficacy* akan muncul pada diri individu saat melakukan sesuatu hal, seseorang mempunyai fikiran apakah dapat menyelesaikan permasalahan yang dihadapi atau bahkan mempunyai fikiran tidak dapat menyelesaikan tugas maupun permasalahan tersebut.

Dalam hal ini seorang individu diharapkan dapat mempunyai *self efficacy* yang tinggi dalam dirinya agar dapat mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang dihadapinya. Penelitian lainnya yang mendukung yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Santri et al., 2023) yang menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₂: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN Surakarta

2.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Susanto, 2019) kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan yang mendukung ataupun tidak mendukung yang timbul pada diri seorang karyawan yang berkaitan dengan suatu kondisi atau pekerjaan yang dilakukan. Perasaan yang timbul dari karyawan terhadap kepuasan kerjanya dapat berupa hubungan dengan rekan kerja yang baik, penempatan posisi pekerjaan yang tepat, aspek kesehatan yang terjamin, gaji yang didapatkan sesuai, struktur organisasi yang tepat, serta kemampuan karyawan dan oendidikan yang baik.

Selanjutnya, ada beberapa penelitian terdahulu yang mendukung seperti penelitian yang dilakukan oleh (Mardiana & Novalia, 2020), (Sunaryo & Nasrul, 2018) dan (Alqawiyu & Putra, 2023) yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan urian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H₃: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT PLN Surakarta

2.5.4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang terdapat disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam diri seorang karyawan meliputi lingkungan di sekitarnya, peraturan kerja, serta metode kerja yang digunakan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan suatu bentuk rangkuman hasil pencapaian karyawan atas suatu pekerjaan yang telah ditugaskan atau dibebankan kepada karyawan tersebut. yang menunjukkan sikap maupun perilaku yang nyata seorang karyawan atas peran karyawan tersebut (Devita, 2017).

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosional yang terjadi pada seorang karyawan baik yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

Penelitian terdahulu yang mendukung tentang hal ini seperti penelitian yang dilakukan oleh (Siahaan et al., 2023), (Diminica Selviana Siki, 2021), dan (Devita, 2017) yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang

dimediasi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja PT PLN Surakarta.

2.5.5. Pengaruh self efficacy terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja

Self efficacy yaitu suatu bentuk keyakinan seseorang tentang kemampuannya dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas tertentu. Karyawan yang mempunyai *self efficacy* yang kurang atau rendah tentunya akan mengurangi kepuasan kerja pada diri seorang karyawan tersebut, tetapi jika seorang karyawan mempunyai *self efficacy* tinggi tentunya karyawan tersebut akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukannya.

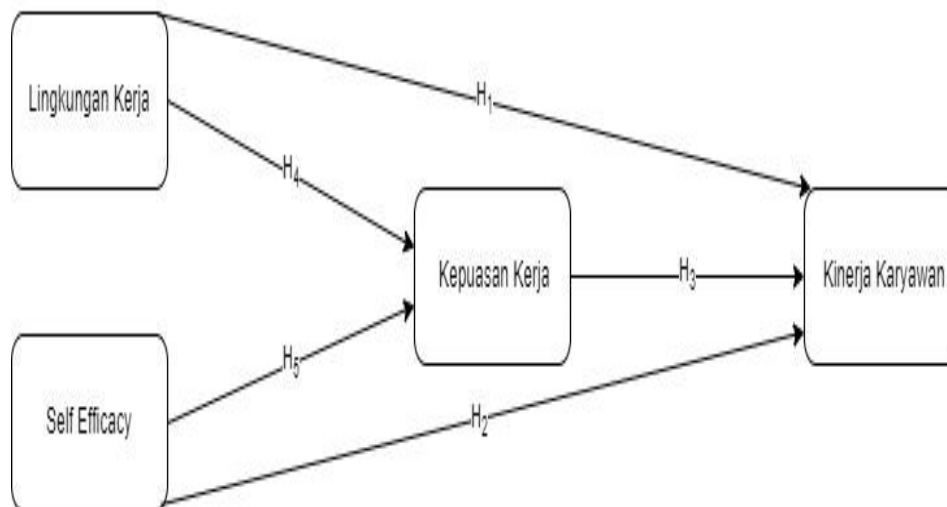
Kinerja adalah suatu bentuk hasil pekerjaan dari seorang karyawan dalam usahanya mencapai kegiatan yang telah dilakukan karyawan tersebut dengan sasaran untuk mencapai suatu visi dan misi maupun suatu tujuan dalam suatu perusahaan maupun organisasi (Jannah et al., 2023).

Dalam hal ini terdapat penelitian terdahulu yang mendukung seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Syifa & Maharani, 2022), (Jannah et al., 2023) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

H5: *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja PT PLN Surakarta.

2.6. Kerangka Penelitian

Kerangka pemikiran adalah sebuah gambaran visual mengenai realita struktur yang sederhana sehingga mudah dipahami dengan mengutamakan beberapa elemen yang dianggap penting.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, yang dibagikan melalui Google Form kepada seluruh karyawan PT PLN UP3 Surakarta. Kuesioner tersebut menggunakan skala Likert, di mana responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mereka terhadap sejumlah pernyataan terkait objek penelitian dengan pilihan jawaban: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral, Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN UP3 Surakarta yang berjumlah 80 orang. Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling berupa sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2012) yang menyarankan seluruh populasi dijadikan sampel jika jumlahnya kecil. Dari total populasi sebanyak 80 orang, data yang berhasil dianalisis dalam penelitian ini berasal dari 61 responden.

Variabel pertama adalah lingkungan kerja yang mencakup lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik mengacu pada situasi atau kondisi fisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung, seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, kondisi udara, keadaan peralatan kerja, kualitas keamanan, suara, kebersihan, dan kenyamanan area kerja (Tiwi Bowo et al., 2014). Sementara itu, lingkungan kerja non-fisik mencakup aspek seperti pembagian tugas, model pekerjaan, pola hubungan kerja antar karyawan, gaya kepemimpinan, serta budaya organisasi yang berkembang dalam perusahaan (Tiwi Bowo et al., 2014). Variabel kedua adalah self-efficacy, yaitu keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target kerja dengan baik. Self-efficacy mencakup indikator seperti orientasi pada tujuan, keinginan berhasil, kontrol terhadap tugas, tanggung jawab, keyakinan, kemampuan, kemampuan menghadapi hambatan, dan ketekunan (Jannah et al., 2023; Azhari et al., 2022). Variabel ketiga adalah kepuasan kerja, yang diartikan sebagai perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap pekerjaan dan kondisi kerja yang dialami. Indikator kepuasan kerja meliputi pekerjaan yang dilakukan, gaji yang diperoleh, pengawasan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Afandi, 2021). Variabel terakhir adalah kinerja karyawan, yang mengacu pada hasil dan output dari aktivitas kerja. Indikator kinerja meliputi kualitas kerja, tingkat pekerjaan yang dilakukan, kesesuaian waktu, efektivitas kerja, dan kemandirian karyawan (Mulyadi & Pancastuti, 2021). Semua variabel diukur menggunakan skala Likert.

3.1. Analisis Deskriptif

3.1.1. Analisis Deskriptif Variabel

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel independent dan 1 variabel mediasi serta 1 variabel dependent. Terdapat 6 indikator pada lingkungan kerja yang baik. Pendapat yang diperoleh dari *self efficacy* mempunyai hasil yang baik, serta dari keempat variabel tersebut berdasarkan beberapa indikator masing-masing mempunyai hasil yang cukup baik dari respon para responden. *Self efficacy* pada karyawan PT PLN UP3 Surakarta tentunya penting dalam peningkatan kinerja karyawan.

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui pengisian kuesioner. Kuesioner disebarkan secara manual dalam bentuk kertas kepada karyawan PT PLN UP3 Surakarta. Penelitian ini melibatkan 61 responden sebagai sampel. Untuk analisis data, penelitian ini menggunakan alat analisis *Smart PLS 3.0*, dengan

Tabel 1. Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Pencahayaayan, Sirkulasi udara, Fasilitas kerja, Hubungan kerja, Keamanan, dan Budaya organisasi (TiWibowo et al., 2014)	Likert
<i>Self-efficacy</i>	Orientasi pada tujuan, Keinginan berhasil, Orientasi pada kontrol, Tanggung jawab, Keyakinan, Memiliki kemampuan, Menghadapi hambatan, dan ketekunan yang kuat (Azhari et al., 2022)	Likert
Kepuasan kerja	Pekerjaan yang dilakukan, Gaji yang diperoleh ,Pengkontrolan kerja, dan Teman kerja (Afandi & I, 2021)	Likert
Kinerja karyawan	Kualitas kerja yang dihasilkan, Tingkat pekerja yang dilakukan , kesesuaian waktu Efektivitas dalam bekerja, dan Kemandirian dari karyawan (Mulyadi & Pancasasti, 2021)	Likert

4. Hasil Dan Pembahasan

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan hasil penelitian secara keseluruhan berdasarkan tahapan yang telah ditentukan dalam metodologi penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT PLN UP3 Surakarta. Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan Pendidikan pada karyawan PT PLN UP3 Surakarta.

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan JenisKelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase %
Laki- Laki	41	67,2
Perempuan	20	32,8
Jumlah	61	100

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Berdasarkan Tabel 4.1, responden dapat digolongkan berdasarkan jenis kelamin menjadi laki-laki dan perempuan. Dari total sampel penelitian, sebanyak 41 responden berjenis kelamin laki- laki, sementara 20 responden berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Usia

Rentang Usia (tahun)	Frekuensi	Presentase %
21-30	17	28
31-40	32	52
41 -50	6	10
>50	6	10

Jumlah	61	100
---------------	-----------	------------

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat diketahui distribusi responden berdasarkan rentang usia sebagai berikut: responden dengan rentang usia 20-30 tahun berjumlah 17 orang, dengan persentase 28%; responden dengan rentang usia 31-40 tahun berjumlah 32 orang, dengan persentase 52%; responden dengan rentang usia 41-50 tahun berjumlah 6 orang, dengan persentase 10%; dan responden dengan rentang usia lebih dari 50 tahun berjumlah 6 orang, juga dengan persentase 10%.

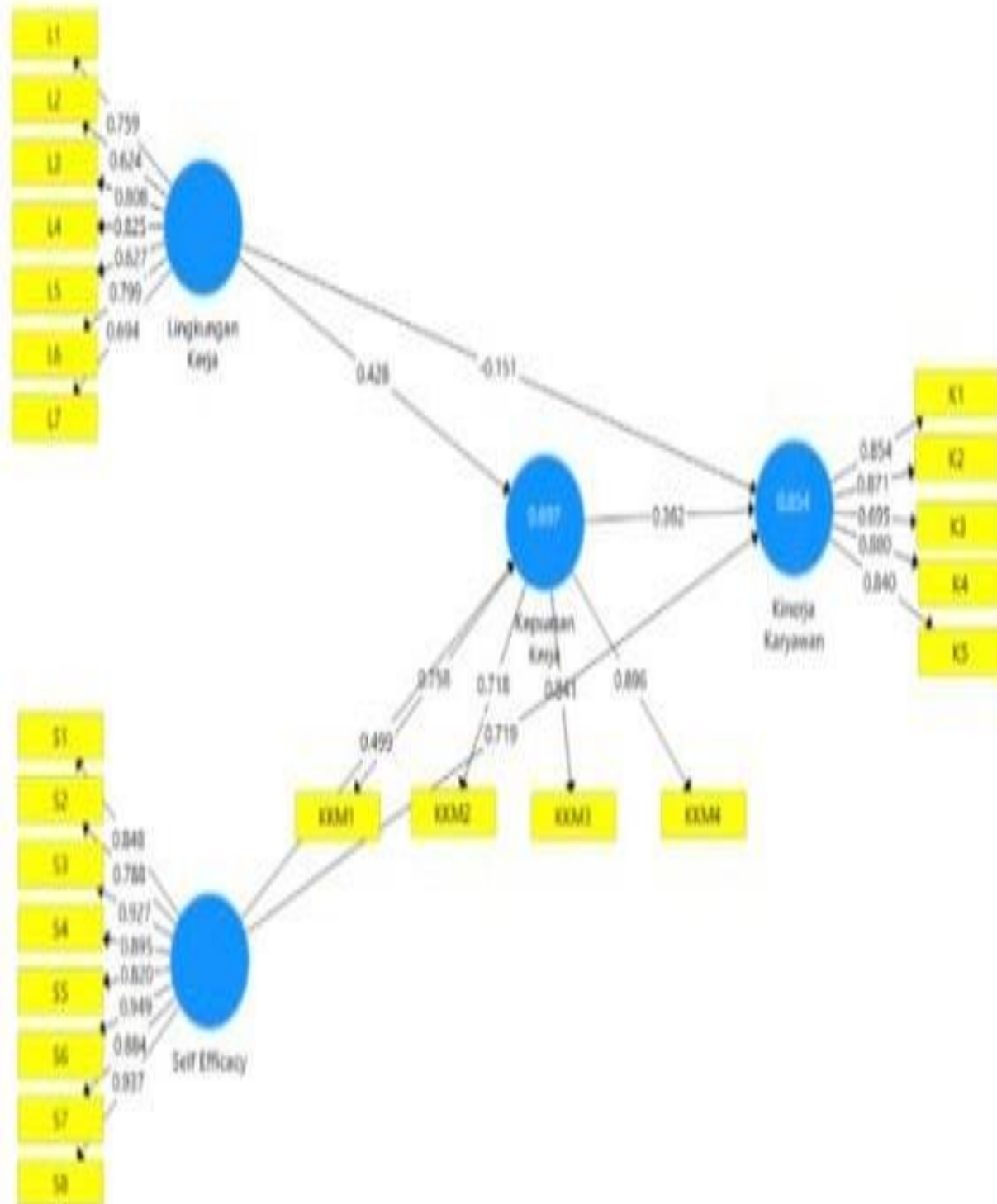
Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Rentang Pendidikan	Frekuensi	Presentase %
SMP	3	4,9
SMA	22	36,1
D3	11	18
S1	23	37,7
S2	1	1,6
S3	1	1,6
Jumlah	61	100

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa sebanyak 3 responden (4,9%) memiliki pendidikan SMP, 22 responden (36,1%) memiliki pendidikan SMA, 11 responden (18%) memiliki pendidikan D3, 23 responden (37,7%) memiliki pendidikan S1, 1 responden (1,6%) memiliki pendidikan S2, dan 1 responden (1,6%) memiliki pendidikan S3.

Tabel 5. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Lingkungan Kerja	0.650	Valid
Self Efficacy	0.690	Valid
Kepuasan Kerja	0.545	Valid
Kinerja Karyawan	0.779	Valid



Gambar 2. Analisis Outer Model

Tabel 6. Uji Reliability

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan			
Kerja	0,881	0,817	Reliable
Self Efficacy	0,917	0,886	Reliable
Kepuasan Kerja	0,892	0,861	Reliable
Kinerja	0,966	0,959	Reliable
Karyawan			
Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha	Keterangan
Lingkungan			
Kerja	0,881	0,817	Reliable
Self Efficacy	0,917	0,886	Reliable
Kepuasan Kerja	0,892	0,861	Reliable
Kinerja	0,966	0,959	Reliable
Karyawan			

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,6. Nilai Composite Reliability untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,881, variabel self-efficacy 0,917, variabel kepuasan kerja 0,892, dan variabel kinerja karyawan 0,966. Sementara itu, nilai Cronbach's Alpha untuk variabel lingkungan kerja adalah 0,817, variabel self-efficacy 0,886, variabel kepuasan kerja 0,861, dan variabel kinerja karyawan 0,959. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini reliabel.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

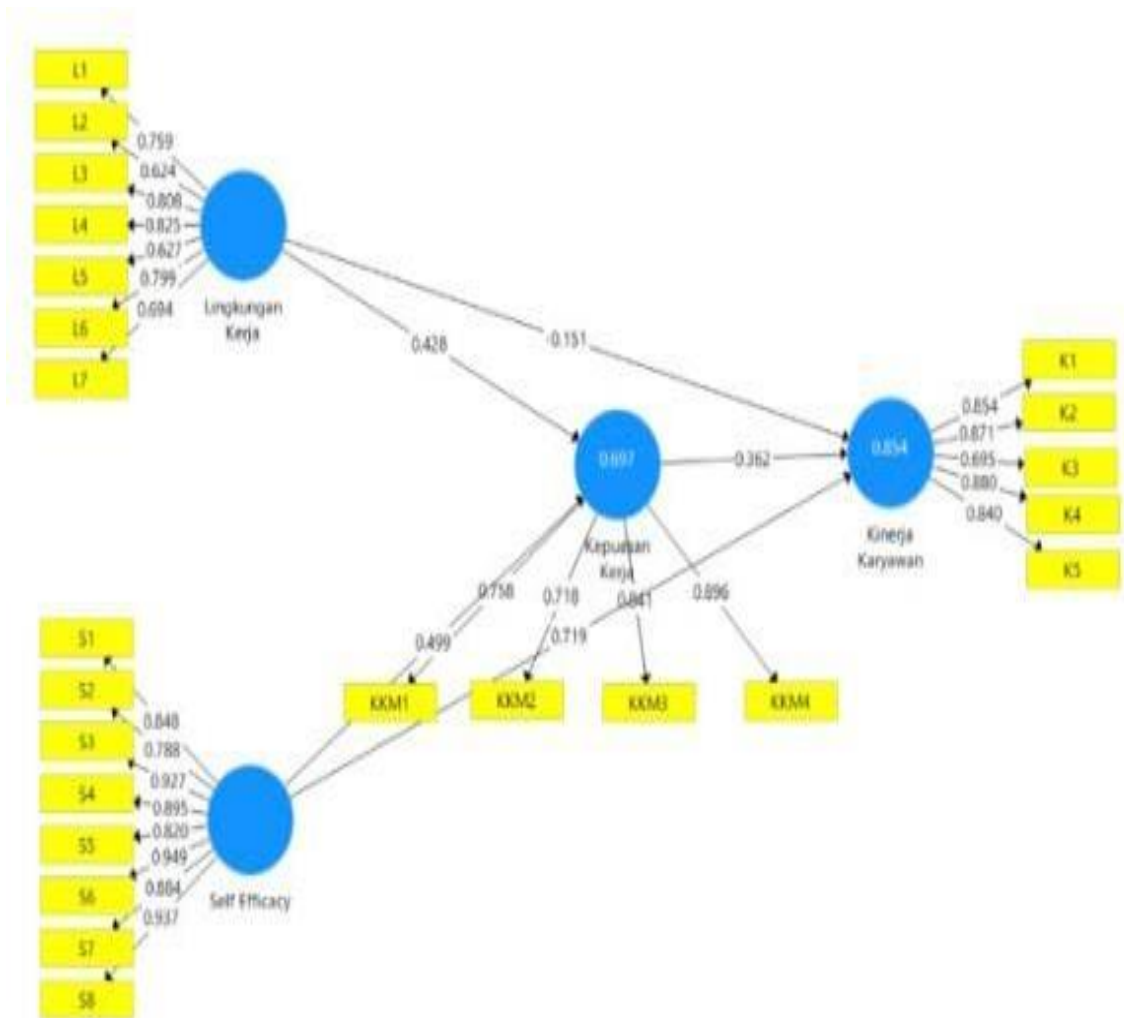
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Self Efficacy
Kepuasan Kerja		3,304		
Kinerja Karyawan	1,632		2,237	
Lingkungan Kerja	1,632	2,455		
Self Efficacy				

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa nilai untuk hubungan antar variabel sebagai berikut:

Published by:

variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,632, variabel self-efficacy terhadap kepuasan kerja sebesar 1,632, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2,237, variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 3,304, dan variabel self-efficacy terhadap produktivitas sebesar 2,455. Karena nilai setiap hubungan antar variabel dengan variabel lainnya lebih kecil dari 10, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak melanggar uji multikolinearitas.

Uji Path Coefficient



Gambar 3. Analisis inner model.

Dalam skema model di atas, *path coefficient* terbesar ditunjukkan oleh variabel self-efficacy terhadap kinerja karyawan, yaitu sebesar 0,719. Selanjutnya, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,428, pengaruh variabel *self efficacy* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,499, pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,362, dan pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,151. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa terdapat satu variabel dengan nilai *path coefficient* negatif, yaitu pengaruh

variabel lingkungankerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. *Path Coefficient (Direct Effect)*

	Original Sampel	t-Statistic	P-Value	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,362	3,542	0,001	Signifikan
Lingkungan kerja -> Kepuasan Kerja	0.428	3,302	0,001	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan		1,494	0,136	Tidak Signifikan
Self Efficacy -> Kepuasan Kerja	-0,151			
Self Efficacy -> Kinerja Karyawan	0,499	3,152	0,002	Signifikan
	0,719	7,404	0,000	Signifikan

Hipotesis pertama menguji apakah kinerja karyawan PT PLN UP3 Surakarta dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji, nilai t-statistic yang diperoleh adalah 1,656 dengan p-value sebesar 0,096 dan pengaruh sebesar -0,151. Karena nilai t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05, maka hipotesis ini ditolak, yang berarti tidak terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui apakah variabel self-efficacy mempengaruhi kinerja karyawan PT PLN UP3 Surakarta secara signifikan. Hasil uji menunjukkan t-statistic sebesar 8,035, p-value sebesar 0,000, dan pengaruh sebesar 0,719. Karena t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, hipotesis ini diterima, yang menunjukkan bahwa self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis ketiga menguji apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Surakarta. Hasil uji menunjukkan t-statistic sebesar 3,549, p-value sebesar 0,000, dan pengaruh sebesar 0,362. Karena t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05, hipotesis ini diterima, yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan di PT PN UP3 Surakarta.

Tabel 9. *Path coefficient (Indirect Effect)*

	Original Sampel	t-Statistic	p-Value	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,155	2,421	0,016	Signifikan
Self Efficacy-> Kepuasan Kerja-> Kinerja Karyawan	0,181	2,181	0,030	Signifikan

Hasil pengujian pada PT PLN UP3 Surakarta menunjukkan bahwa hipotesis keempat menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan tabel, nilai t-statistik sebesar 2,421 lebih besar dari t-tabel 1,96, dengan nilai p sebesar 0,016 yang kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara signifikan.

Hipotesis kelima menguji apakah kepuasan kerja memediasi secara signifikan hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan nilai t-statistik sebesar 2,181, yang lebih besar dari t-tabel 1,96, dan nilai p sebesar 0,030 yang juga kurang dari 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kelima diterima, yang berarti kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan antara *self efficacy* dan kinerja karyawan pada PT PLN UP3 Surakarta.

Berdasarkan penelitian ini, ditemukan bahwa lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT PLN UP3 Surakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian Tiwi Bowo et al. (2014), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kenyamanan kerja dan budaya organisasi yang mendukung. Selain itu, temuan mengenai *self-efficacy* mendukung hasil penelitian Jannah et al. (2023), yang menunjukkan bahwa kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka berkontribusi signifikan terhadap pencapaian target kerja. Adapun kepuasan kerja, penelitian ini menguatkan hasil Afandi (2021), yang menyebutkan bahwa kepuasan kerja, seperti gaji yang layak, hubungan dengan rekan kerja, dan pengawasan yang baik, memiliki hubungan langsung dengan produktivitas karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kombinasi dari faktor lingkungan kerja, *self-efficacy*, dan kepuasan kerja secara simultan memengaruhi peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana juga ditemukan dalam penelitian sebelumnya yang relevan.

5. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di PT PLN UP3 Surakarta dengan menggunakan metode analisis Partial Least Square (PLS) bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan, karena nilai sig yang diperoleh adalah 0,098 yang lebih besar dari 0,05. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Warongan et al., 2022)

Sebaliknya, *self efficacy* dan kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig masing-masing sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto, 2022) yang menyatakan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *self efficacy* dengan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3,549, p-value sebesar 0,000, dan pengaruh sebesar 0,362. Yang berarti terhadap hubungan yang positif. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Wieyento, 2022) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Kepuasan juga terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 2,421 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu $2,421 < 1,96$. kemudian nilai *p value* sebesar 0,016 dan lebih kecil dari 0.05. didukung oleh penelitian (Ramban & Edalmen, 2022). antara *self efficacy* dan kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai t-statistic sebesar 2,181 yang artinya lebih besar dari t tabel yaitu $2,181 < 1,96$. kemudian nilai *p value* sebesar 0,030 dan lebih kecil dari 0.05., hal ini didukung dalam penelitian yang dilakukan oleh (Kartika et al., 2018).

Berdasarkan temuan ini, beberapa saran dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, dalam penyebaran kuesioner, penting untuk menggunakan pendekatan yang lebih personal terhadap responden agar kuesioner dapat diisi dengan serius dan tidak diabaikan. Kedua, disarankan agar penelitian selanjutnya melibatkan variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

Terakhir, pengumpulan data dengan wawancara langsung dapat dilakukan untuk memastikan bahwa hasil kuesioner lebih relevan dan akurat, serta untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam dari responden. Dengan penelitian yang lebih mendalam dan beragam variabel dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Afandi, P., & I. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)* (Cetakan 2). Zanaf Publishing.
- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 4431–4437. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Azhari, A., Chadafi, M. F., & Yusniar, Y. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Iklim Organisasi, Quality of Work Life Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan. *Among Makarti*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.224>
- Budiyanto, A. (2022). Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Kepuasan Kerja Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Neotekno Nusantara. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 297–315. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.412>

- Devita, M. (2017). Faktor–Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Online Mahasiswa FISIP, 4 No 2(3), 1–15.
- Diminica Selviana Siki, D. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Waroeng Spesial Sambal (SS) Cabang Yogyakarta). *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(11), 1902–1914. <https://doi.org/10.36418/jist.v2i11.273>
- Eri, S. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Jannah, R., Husen, T. I., & Rafiie, S. A. K. (2023). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi di PT. Dunia Barusa Toyota Meulaboh Aceh Barat. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(3), 393–409. <https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.288>
- Kartika, J. A., T.K, K. C., & Widjaja, D. C. (2018). PENGARUH SELF-EFFICACY TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI HOTEL MAXONE DHARMAHUSADA, SURABAYA Jeffrey. Program Manajemen Perhotelan, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra, 16.
- Kiftiyah, I., & Al Banin, Q. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 2(1), 327–343. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v2i1.6131>
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Iss Indonesia. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 273. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12365>
- Mardiana, M., & Novalia, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi : Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 34–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Maswar, Muhammad Jufri, dan Z. M. (2020). “Volume 1, No, 1 Februari 2020.” Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1, 16–29.
- Mubyl, M., Purnamasari, W., & Maryanti, M. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 178. <https://doi.org/10.35906/jurman.v9i1.1520>
- Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, & Akhmad Syahid. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1). <https://doi.org/10.58738/kendali.v2i1.287>
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Politika, J. T., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., Riau, K., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., Riau, K., Manajemen, P. S., Kepulauan, U. R., & Riau, K. (2022). Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Kepulauan Riau, Indonesia. 6(1), 104–122.
- Ramban, K., & Edalmen, E. (2022). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Llingkungan Kerja
- Published by:

- terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 132.
<https://doi.org/10.24912/jmk.v4i1.17177>
- Santri, S. P. D., Dian Marlina Verawati, & Axel Giovanni. (2023). PENGARUH SELF-EFFICACY, SELF-ESTEEM DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA MAGELANG Salfia Putri Dewina Santri¹, Dian Marlina Verawati^{2*}, Axel Giovanni³. *Among Makarti*, 16(1), 64–77.
- Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77.
<https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14.
<https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siahaan, S. M. D., Tarumingkeng, R. C., & Assa, A. F. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Pt Intraco Penta Tbk. *Jurnal Bina Manajemen*, 12(1), 345–362.
<https://doi.org/10.52859/jbm.v12i1.389>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75.
<https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Sunaryo, E., & Nasrul, H. W. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Philips Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(1), 15–25.
<https://doi.org/10.33373/dms.v7i1.1673>
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.
<https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8153>
- Syifa, M. A., & Maharani, V. (2022). Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Tegal (The Effect of Self Efficacy on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable At the Public Work. *Jurnal Dimensi*, 11(3), 500–517.
- Tarigan, W. J., Girsang, R. M., & Martina, S. (2022). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap produktifitas karyawan PT Astra Honda Pematangsiantar. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(3), 363–371.
<https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/7764/3840>
- TiWibowo, M., Al Musadieg, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). 16(1), 1–9.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142–150.
<https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>
- Wieyento, S. (2022). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Technofrico Medan. 952–958.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

