

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI DAN EFIKASI DIRI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI ERA INDUSTRI 4.0**

Lilis Sulastri¹, Wisnu Uriawan²

¹UIN Sunan Gunung Djati Bandung

²LIRIS INSA de Lyon-UMR CNRS 5205, France

Email: lilis.sulastri@uinsgd.ac.id, wisnu.uriawan@insa-lyon.fr

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai di era industri 4.0. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang responden yang dikumpulkan datanya melalui pembagian kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji korelasi, uji regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, motivasi pegawai dan efikasi diri pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: MSDM, Lingkungan Kerja, Motivasi, Efikasi Diri, Kinerja, Industri 4.0.

Abstract

This study aims to analyze the influence of the work environment, motivation, and self-efficacy on employee performance in the industrial era 4.0. This research uses descriptive verification method with quantitative approach. The number of samples in this study were 77 respondents whose data were collected through questionnaires. Hypothesis testing is done by using correlation test, multiple linear regression test, t test, F test, and the coefficient of determination test. The results of the study prove that the conditions of the work environment, employee motivation and employee self-efficacy have positive and significant effects on employee performance, both partially and simultaneously.

Keywords: HRM, Work Environment, Motivation, Self-Efficacy, Performance, Industry 4.0.

A. PENDAHULUAN

Manajemen sangat dibutuhkan dalam dunia organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi (Demircioglu & Chen, 2018). Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola sebaik mungkin agar mereka dapat melaksanakan pekerjaan mereka sebaik mungkin sehingga berkontribusi secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik. kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Brown et al., 2015).

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik (Rusu et al., 2016). Lingkungan kerja fisik harus diperhatikan oleh perusahaan karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan memadai, maka pegawai akan merasa nyaman dan aman (Cucu-Ciuhan & Guită-Alexandru, 2014). Motivasi juga merupakan salah satu factor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sangat dibutuhkan didalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Cho & Yang, 2018). Selain motivasi kerja, salah satu factor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan atau keyakinan. Jika pegawai sudah mendapatkan lingkungan kerja yang memadai, kemudian motivasi yang tinggi, maka pegawai pun akan merasa yakin dan percaya bahwa dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya.

Berdasarkan hasil pengamatan penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada 7 November 2018, peneliti mendapatkan informasi mengenai masalah motivasi pegawai yang masih rendah. HRD menjelaskan bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja dan dalam setiap harinya kurang lebih 40 pegawai yang tidak masuk kerja. Untuk meningkatkan motivasi pegawai harus didukung dengan pemberian lingkungan kerja yang baik. Apabila pegawai bekerja di lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan.

Selain itu, peneliti juga mendapatkan informasi mengenai kurangnya keyakinan atau kepercayaan diri pegawai atas kemampuan yang dimilikinya. Menurut informasi dari salah satu pegawai teknik pada 8 November 2018, beberapa pegawai sebenarnya memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, tetapi mereka memiliki ketakutan yang lebih besar jika mereka sudah melakukan pekerjaan tetapi hasilnya kurang maksimal. Berdasarkan fenomena, fakta, data, serta beberapa teori di atas yang telah didapatkan peneliti maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai lingkungan kerja, motivasi, efikasi diri, dan kinerja pegawai untuk menunjang era Industri 4.0.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja. Sedangkan menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Purwanto (2006:72), motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu:

1. Menggerakkan, yakni menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.
2. Mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
3. Untuk menjaga atau menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (*reniforce*) intensitas, dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

Menurut Bandura dalam buku yang ditulis Alwisol (2009:287) efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan menampilkan suatu tindakan untuk menghasilkan suatu tindakan yang diharapkan. Menurut Philip dan Gully

dalam buku yang ditulis Ghufron (2011:70) efikasi diri dapat di katakan sebagai faktor personal yang membedakan setiap individu dan perubahan. Efikasi diri dapat menyebabkan terjadinya perubahan perilaku terutama dalam penyelesaian tugas dan tujuan.

Mathis dan Jackson dalam buku yang ditulis Donni (2014:269) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Barry Cushway dalam buku yang ditulis Lilis Sulastri (2016:161) menyatakan bahwa kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

C. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kauntitatif (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 77 orang responden yang ditarik secara random dari jumlah populasi sebanyak 330 orang. Instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari kuesioner untuk mengukur lingkungan kerja, instrument motivasi, instrument efikasi diri dan instrument kinerja. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berisi pilihan jawaban menggunakan Skala Likert. Uji yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi. Untuk menguji hipotesisnya menggunakan uji t, uji F, dan uji determinasi (R^2).

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t parsial dalam analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Dasar pengambilan keputusan untuk uji t parsial adalah berdasarkan nilai t hitung dan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, sebaliknya jika nilai signifikansi > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 1
Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.588	6.902		-.810	.421
	Lingkungan Kerja	.302	.122	.257	2.481	.015
	Motivasi	.468	.200	.283	2.340	.022
	Efikasi Diri	.363	.181	.240	2.003	.049

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Berdasarkan tabel 1 di atas variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 terhadap kinerja pada kolom koefisien, maka hipotesis H1 diterima. Dengan ketentuan bahwa tingkat signifikansi taraf nyata (*level of significance*) sebesar 5% atau $\alpha=0,05$. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $DF= n-k-1$ atau $77-3-1 = 73$, maka t tabel adalah 1,993. Variabel X1 mempunyai t hitung 2,481 dan t tabel 1,993 artinya t hitung > t tabel.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X1), maka dengan sendirinya kinerja (Y) akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja (Y) akan menurun. Menurut Mardiana (2005:15) adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Bambang (1991), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi sebuah kinerja dari seorang pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Daniswari (2018), Nurpratama (2016), Asriyanto (2013) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 1 di atas variabel Motivasi (X2) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$ terhadap kinerja pada kolom koefisien, maka hipotesis H2 diterima. Dengan ketentuan bahwa tingkat signifikansi taraf nyata (*level of significance*) sebesar 5% atau $\alpha=0,05$. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $DF= n-k-1$ atau $77 - 3 - 1 = 73$, maka t tabel adalah 1,993. Variabel X2 mempunyai t hitung 2.340 dan t tabel 1,993 artinya t hitung < t tabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hasibuan (2006), motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan. Teori pengharapan dari Victor Vroom dalam buku yang di tulis Robbins (2006) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja: “Bahwa seorang pegawai akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mdencapai tujuan pribadinya”. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iman Muhamad Taufik (2018), yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 1 di atas variabel Efikasi Diri (X3) terdapat nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$ terhadap kinerja pada kolom koefisien, maka hipotesis H3 diterima. Dengan ketentuan bahwa tingkat signifikansi taraf nyata (*level of significance*) sebesar 5% atau $\alpha=0,05$. Derajat kebebasan (*degree of freedom*) atau $DF= n-k-1$ atau $77-3-1 = 73$, maka t tabel adalah 1,993. Variabel X3 mempunyai t hitung 2,003 dan t tabel 1,993 artinya t hitung > t tabel. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini sesuai dengan pendapat Molkovich dan Boudreau dalam buku yang ditulis Donni (2017:87) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan fungsi dari interaksi tiga dimensi, yang salah satunya adalah kemampuan (*ability*). Hasil penelitian ini sejalan dengan Stevani Sebayang (2017) yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri dengan kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Adapun variabel yang akan di uji pada uji F kali ini adalah tiga variabel X, yaitu Lingkungan Kerja (X1), Motivasi (X2), dan Efikasi Diri (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 2
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307.869	3	102.623	17.184	.000 ^b
	Residual	435.949	73	5.972		
	Total	743.818	76			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Motivasi						

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2019

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 maka lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} sebagai berikut:

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Nilai F_{hitung} untuk ketiga variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai adalah 17,184. Jika dibandingkan dengan f_{tabel} maka $f_{hitung} > f_{tabel}$. Artinya H_4 diterima. Nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai.

3. Uji Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu analisis yang menunjukkan seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Pegawai bagian shift pagi.

Tabel 3
Hasil Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.643 ^a	.414	.390	2.44375
a. Predictors: (Constant), Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Motivasi				

Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti, 2019

Model summary bahwa besarnya pengaruh antara variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,643 atau ($r_{X_1, X_2, Y} = 0,643$). Sedangkan kontribusi secara bersama-sama (simultan) variabel lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai atau koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ atau $(0,643)^2 \times 100\% = 41,4\%$ sedangkan sisanya 58,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Variabel motivasi juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja pegawai pun meningkat. Sementara variabel Efikasi Diri juga terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai bagian shift pagi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan meningkat. Lingkungan kerja, motivasi dan efikasi diri terbukti secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinus, S. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi kasus pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun)*.
- Anggraeni, L. N. (2018). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Forum Bulog Kantor Pusat*.
- Asriyanto, N. A. (2013). *Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang*. (Skripsi, Universitas Negeri Semarang).
- Brown, S., Gray, D., McHardy, J., & Taylor, K. (2015). Employee Trust and Workplace Performance. *Journal of Economic Behavior and Organization*, 116, 361-78.
- Cho, H. T., & Yang, J. S. (2018). How Perceptions of Organizational Politics Influence Self-Determined Motivation: The Mediating Role of Work Mood. *Asia Pacific Management Review*, 23(1), 60-69.
- Cucu-Ciuhan, Geanina, and Iuliana Guită-Alexandru. 2014. "Organizational Culture Versus Work Motivation for the Academic Staff in a Public University." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 127: 448–53.
- Daniswari, H. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pemberdayaan perempuan, perlindungan anak dan pemberdayaan masyarakat Kota Bandung)*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung).
- Demircioglu, M. A., & Chen, C. A. (2018). Public Employees' Use Of Social Media: Its Impact On Need Satisfaction And Intrinsic Work Motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51–60.
- Dulkiah, M., Sulastri, L., & Irwandi, A. L. S. (2019). Corporate Social Responsibility (Csr) And Social Conflict Potencies In Mining Areas Community: Empirical Evidences From Indonesia. *Journal Of Critical Reviews*, 6(4), 52-56.
- Hasbidin. (2017). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri Kota Medan*.
- Hasibuan, M. S.P (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

- Nurpratama, A. (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Razer Brother*. (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta).
- Priansa, D. J. (2012). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purwanto, N. (2006). *Psikologi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rusu, G., Silvia, A., & Aida Huŕu, C. (2016). Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. in *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 221, 57–65.
- Sebayang, S. (2017). *Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan PT. Finnet Indonesia*. (Skripsi, Universitas Telkom).
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L. (2011). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Sulastri, L. (2012). *Manajemen, Sebuah Pengantar: Sejarah, Tokoh, Teori, dan Praktik*. Bandung: La Goods Publishing.
- Taufiq, I. M. (2018). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Taspen Persero Kantor Cabang Utama Bandung)*. (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung).
- Tohardi, A. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Wursanto. I. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi.