

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, *SELF EFFICACY* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KUTA MIMBA LEGIAN

¹Kadek Dwi Erika Lestari, ²Anak Agung Dwi Widyani, ³Ni Putu Ayu Sintya Saraswati
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada koperasi Kuta Mimba Legian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian sebanyak 35 orang. Sampel dari penelitian ini ditentukan dengan metode *populasi*, sehingga jumlah sampel yaitu sebanyak 35 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian.

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

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2017). Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasionalnya tidak luput dari peran sumber daya manusia yang dimiliki, maka dari itu, setiap perusahaan dituntut agar mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik (Saraswati, 2017).

Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya bagi organisasi karena tanpa adanya kinerja maka tujuan yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dicapai. Kinerja karyawan yang baik merupakan Langkah untuk tercapainya tujuan

organisasi. Sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2017). Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja karyawan. pada bulan April 2020 saat diberlakukannya *Work From Home*, koperasi Kuta Mimba Legian membuat aturan untuk bekerja dengan system *shift*. Hasil wawancara peneliti dengan salah satu penanggung jawab koperasi bahwa, pada bulan April memang banyak karyawan yang sakit, dan alasan mereka terlambat karena harus mengurus anak yang sedang sekolah dari rumah. Hal ini

dimaklumi pihak koperasi, karena perubahan yang mendadak dan membantu karyawan menyesuaikan kebiasaan yang baru di era pandemic Covid-19 ini. Rata-rata tingkat absensi karyawan koperasi Kuta Mimba Legian sebesar 9,89%. Ini berarti bahwa tingkat absensi tergolong tinggi karena, tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak koperasi Kuta Mimba Legian (Budiasa, 2021).

Usaha yang dilakukan koperasi dalam mengembangkan kemampuan karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan akhirnya yang sesuai dengan tujuan organisasi. Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan (Rivai, 2020). Hasil penelitian Penelitian dari Saraswati (2020) yang berjudul *employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti* menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian dari Sugiono dan Rachmawati (2019) serta Riyantini (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan terhadap budaya organisasi berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka dapat memengaruhi kinerja karyawan sebuah perusahaan.

Penelitian yang bertentangan diperoleh oleh Maabuat (2016), Yusuf (2016) dan Maulidiyah (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa, budaya organisasi yang baik, tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil yang berbeda diperoleh Pramesta (2021), Damanik (2021) serta Wahyudi dan Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya

organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ada tidaknya dukungan organisasi, orientasi pada pekerjaan, dan nilai-nilai organisasi dari pemimpin dan rekan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Ada kemungkinan karyawan hanya menjalankan pekerjaannya secara individual tanpa memperhatikan sekitarnya yang menjadikan kinerjanya tidak meningkat ataupun menurun.

Factor lain yang mempengaruhi kinerja adalah *self efficacy* (Sari dan Candra, 2020). Luthan (2014 :338) menyatakan bahwa *self efficacy* mengacu pada keyakinan diri mengenai kemampuannya untuk memotivasi sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil dalam melaksanakan tugas tertentu. Pentingnya *self efficacy* akan berpengaruh pada usaha yang diperlukan dan pada akhirnya terlihat dari performance kerja. Hasil penelitian dari Azizi, dkk., (2021), Berliana dan Arsanti (2018) serta Kusnoto dan Sitorus (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. . Sependapat dengan dua penelitian sebelumnya Widyani, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada CV. Era Dua Ribu Bangli menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap *self efficacy* individu dalam menciptakan suatu gagasan ide baru terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik. Hasil yang berbeda ditemukan oleh Adianita, dkk., (2017), dan Gultom (2015) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, *self efficacy* yang tinggi, tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun, penelitian dari Sari dan Candra (2020),

Gemely (2020) serta Saputri (2021) menyatakan bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa kurangnya rasa percaya diri pada setiap karyawan karena merasa dirinya tidak mampu melaksanakan tugas yang diberikan sehingga rata-rata karyawan akan memilih tidak mengambil resiko kerja dan karyawan merasa kurang berkompeten dalam dirinya sehingga lebih baik menghindari resiko kerja.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Menurut Yuliana (2017), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017), Priyanto (2018) dan Nugrhaningsih (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun bertentangan dengan penelitian dari Tambingon, dkk., (2019), Safira (2020) dan Manikottama (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pada saat lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja karyawan akan tetap mengalami peningkatan. Hasil yang lain diperoleh Abuk (2020), Hasibuan (2021), dan Nugroho (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa, baik dan tidaknya lingkungan kerja perusahaan, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi awal keadaan lingkungan kerja di Koperasi Kuta Mimba Legian sudah cukup baik, hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada disana memudahkan para karyawan menjalani tugas-tugasnya. Dalam hal penerangan, sudah cukup baik karena ruang kerja telah memakai sinar lampu berwarna putih dan

menggunakan penyejuk udara (AC) agar karyawan dan nasabah merasa nyaman. Penataan ruangan juga telah diatur sedemikian rupa sehingga dapat mendukung kegiatan pelayanan, dan warna cat ruangan yang sesuai. Namun, kurangnya ketersediaan tempat sampah diruangan, membuat karyawan kesulitan untuk menjangkau tempat sampah saat ingin membuang sampah, sehingga beberapa karyawan yang sedang sibuk menyelesaikan pekerjaannya memilih untuk menumpuk sampahnya di dekat meja kerjanya. Selain itu juga, beberapa nasabah seringkali membuang sampah di tempat duduknya.

Peran pimpinan dalam menjaga budaya organisasi pada Koperasi Kuta Mimba ini tergolong baik. Ini terbukti dari adanya contoh baik yaitu dengan berdoa sebelum memulai pekerjaan dan melakukan *briefing* untuk kegiatan satu hari kedepan, hal ini selain bertujuan untuk mengarahkan pekerjaan yang akan dilakukan agar dapat terencana dengan baik dan memberikan dukungan kepada semua karyawan baik berupa inisiatif individu maupun pengambilan keputusan. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan, pimpinan sangat sulit untuk di ajak berdiskusi lebih rinci terkait masalah pekerjaan. Sehingga, terkadang karyawan bingung saat ingin mengambil keputusan dan cenderung menunda untuk menyelesaikannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Self Efficacy* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kuta Mimba Legian”.

TINJAUAN PUSTAKA

Social Cognitive Career Theory (Teori Karir Kognitif Sosial)

Efikasi diri merupakan variabel personal yang penting untuk memahami pengembangan karir seseorang (Lent *et al.*, 1994) (dalam Cinamon, 2006). Variabel kepribadian ini mencerminkan keyakinan

individual akan kemampuannya untuk melakukan/menyelesaikan tugas tertentu. *Self-efficacy* berhubungan dengan keyakinan bahwa dirinya memiliki kemampuan tindakan yang diharapkan (Indriyani dan Subowo, 2019). Alasan memilih teori ini, karena dalam teori sosial kognitif Karier terdapat kognitif (*self-efficacy*) yaitu keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. Selain itu juga terdapat aspek sosial yang dimaksudkan bahwa harapan klien terhadap keputusan Karier yang diambil sesuai atau didukung oleh lingkungan masyarakat maupun lingkungan keluarga (Khasanah, dkk., 2020).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework* yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota organisasi sehingga memberikan suatu kepuasan dalam melakukan tugas dan kewajiban anggota suatu organisasi (Fahmi, 2010). Mathis (2010) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau system keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Dari pengertian diatas, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai aturan-aturan di dalam organisasi tersebut.

Self efficacy

Menurut Singodimedjo (dalam Menurut Sebayang dan Sembiring (2017) *Self efficacy* didefinisikan sebagai

keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *Self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia. Menurut Harjono, Lumanauw, & Lengkong (2015) *self-efficacy* merupakan keyakinan seorang individu terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam mengatur dan melaksanakan tindakan atau tugas untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Self-efficacy* merupakan keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk untuk menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan tersebut pada masa yang akan datang.

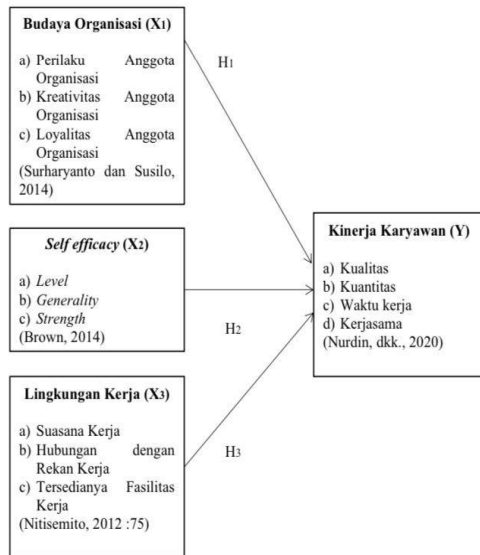
Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Martoyo 2009:219). Menurut Nitisemito (2012) lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi pendorong bagi pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

III KERANGKA BERPIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Gambar 3.1 Kerangka Berpikir



Sumber: Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

Hipotesis

- H₁: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian
- H₂: *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian
- H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Kuta Mimba Legian yang terletak di jalan Sriwijaya No. 18 Legian-Kuta, Kabupaten Badung, Bali.

Objek Penelitian

Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah budaya organisasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan pimpinan perusahaan pada Koperasi Kuta Mimba Legian. Menurut Surharyanto dan Susilo (2014) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku Anggota Organisasi
- b. Kreativitas Anggota Organisasi
- c. Loyalitas Anggota Organisasi

Self efficacy (X2)

Self efficacy dapat diartikan sebagai kepercayaan terhadap diri sendiri yang dimiliki setiap karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian dalam kehidupan serta bagaimana karyawan tersebut memandang dirinya secara utuh dengan mengacu pada konsep dirinya. Brown (2014) menyatakan indikator dari *self efficacy* mengacu pada dimensi *self efficacy* yaitu level, *strength*, dan *generality*:

- a. Level
- b. *Generality*
- c. *Strength*

Lingkungan kerja (X3)

Lingkungan kerja merupakan keadaan di Koperasi Kuta Mimba Legian yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut Nitisemito (2012 :75) indikator lingkungan kerja diukur melalui:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Tersedianya fasilitas bekerja

Kinerja Karyawan (Y)

Hasil akhir penelitian atau hasil kerja yang dicapai sebuah pelaksana tugas dan tanggung jawab yang menggambarkan seberapa baik karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian dalam memenuhi

pekerjaannya. Indikator kinerja karyawan menurut Nurdin, dkk., (2020) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu kerja
- d. Kerjasama

Metode Penelitian Populasi dan Sampel

Populasi di dalam penelitian ini adalah karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang karyawan.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji asumsi klasik Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>	Keterangan
N	35	Data terdistribusi normal
Test Statistic	0,078	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200	

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji normalitas yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	<i>Tolerance</i>	VIF
Budaya organisasi	0,848	1,179
<i>Self efficacy</i>	0,862	1,160
Lingkungan kerja	0,879	1,138

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0,272	0,896		-0,303	0,764
Budaya organisasi	0,008	0,058	0,025	0,134	0,895
<i>Self efficacy</i>	0,065	0,056	0,216	1,150	0,259
Lingkungan kerja	0,016	0,060	0,051	0,274	0,786

Sumber : Data diolah, 2021,

Hasil uji heteroskedastisitas dengan uji *Glejser* menunjukkan bahwa semua variabel budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,895; 0,259 dan 0,786 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,711	1,675		2,215	0,034
Budaya organisasi	0,292	0,108	0,327	2,710	0,011
<i>Self efficacy</i>	0,232	0,105	0,264	2,209	0,035
Lingkungan kerja	0,447	0,112	0,474	3,999	0,000
R					0,786
R Square					0,617
Adjusted R Square					0,580
F Statistic					16,659
Signifikansi					0,000

Sumber : Data diolah, 2021

Sesuai dengan hasil analisis regresi linier berganda pada tabl 5.14, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 3,711 + 0,292X_1 + 0,232X_2 + 0,447X_3$$

Berdasarkan persamaan garis regresi linier berganda antara budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa:

- a. =3,711; yang artinya apabila nilai dari budaya organisasi, *self efficacy*

dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka nilai kinerja karyawan adalah 3,711.

- b. $\beta_1 = 0,292$; artinya setiap meningkatnya budaya organisasi sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel *self efficacy* dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,292.
- c. $\beta_2 = 0,232$; artinya meningkatnya *self efficacy* sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,232.
- d. $\beta_3 = 0,447$; artinya meningkatnya skor lingkungan kerja sebesar satu satuan dengan anggapan bahwa variabel budaya organisasi, dan *self efficacy* tetap (konstan), maka akan diikuti oleh meningkatnya nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,447.

Uji Korelasi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan antara budaya organisasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yaitu variabel bebas dan variabel terikat, (Djarwanto dan Subagyo, 2009:350). Hasil uji korelasi berganda pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,786. Nilai ini berada pada interval koefisien antara 0,60 sampai 0,799 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara budaya organisasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui variasi atau perubahan kinerja karyawan (Y) yang mampu dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, *self efficacy*, dan lingkungan kerja secara bersama-sama yang dinyatakan dalam bentuk persentase, Sugiyono (2010). Berdasarkan tabel 4,

diperoleh nilai R^2 sebesar 0,617. Dengan demikian besarnya pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar $100\% - 61,7\% = 38,3\%$ dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Uji F

Analisis dengan uji F ini digunakan untuk menguji antara variabel budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja secara bersamaan mempunyai hubungan yang nyata (Significant) terhadap variabel terikat. Hasil uji F pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai F Hitung sebesar 16,659 dengan nilai sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti ada pengaruh secara simultan antara budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Kuta Mimba Legian.

Uji t

Hasil pengujian t-test budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian pada tabel 4 menunjukkan bahwa:

- 1) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,710 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,011 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- 2) Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,209 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,035 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi

Kuta Mimba Legian, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,999 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian, sehingga hipotesis kedua (H_3) diterima.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian

Budaya organisasi berpengaruh positif produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi di Koperasi Kuta Mimba Legian, maka kinerja karyawan juga meningkat. Organisasi yang memiliki budaya yang kuat cenderung berhasil. Budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kompetensi, konsistensi, dan komitmen suatu organisasi sehingga seluruh anggota termotivasi untuk selalu beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang terus berubah. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Rivai (2020) serta Sugiono dan Rachmawati (2019) mengatakan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja karena jika budaya organisasi disusun dan dilakukan dengan baik dan benar maka akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Pengaruh *Self efficacy* Terhadap Kinerja karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian

Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di

Koperasi Kuta Mimba Legian. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keyakinan atau kepercayaan karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian terhadap kemampuan yang dimilikinya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dihadapi, maka akan meningkatkan kemampuan kinerja karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat menjelaskan kinerja individu seperti yang dinyatakan oleh Saugus (2016), yaitu *self-efficacy* sangat diperlukan dalam mengembangkan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Azizi, dkk., (2021), Berliana dan Arsanti (2018) serta Kusnoto dan Sitorus (2016) menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi sikap *self efficacy* individu dalam menciptakan suatu gagasan ide baru terhadap pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan semakin baik.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semakin baik lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik keadaan perusahaan yang didalamnya terdapat unsur kenyamanan tempat kerja serta fasilitas yang diberikan, dan kondisi non fisik lingkungan kerja perusahaan seperti keamanan didalam bekerja, serta perasaan puas dari pekerja itu sendiri terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerjanya, maka kinerja karyawan Koperasi Kuta Mimba Legian semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Yuliana (2017), Priyanto (2018) dan Nugrhaningsih (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya,

semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

- 1) Motivasi kerja berpengaruh secara Budaya organisasi berpengaruh positif produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian
- 2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kuta Mimba Legian

Keterbatasan Penelitian

- 1) Penelitian ini hanya menguji motivasi Penelitian ini hanya menguji pengaruh budaya organisasi, *self efficacy* dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *reward*, kompetensi dan gaya kepemimpinan.
- 2) Jumlah responden hanya 35 orang, yang masih terbatas untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

Saran

- 1) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel budaya organisasi dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item pernyataan saya selalu berinisiatif untuk mencari cara menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya, maka sebaiknya pimpinan Koperasi Kuta Mimba Legian perlu menegaskan kepada karyawan untuk belajar menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri terlebih dahulu, sehingga karyawan lebih memahami pekerjaannya.

- 2) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel *self efficacy* dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item tingkat kesulitan tugas yang diberikan kepada saya sesuai dengan kemampuan saya, maka pimpinan Koperasi Kuta Mimba Legian perlu menyesuaikan kemampuan karyawannya dengan beban pekerjaan yang diberikan, sehingga tugas dan tanggungjawabnya dapat selesai sesuai harapan perusahaan.
- 3) Berdasarkan rata-rata skor pada variabel lingkungan kerja dimana secara keseluruhan responden mempunyai persepsi yang paling kecil terhadap item saya dengan rekan kerja yang lain memiliki hubungan yang baik, maka sebaiknya pimpinan Koperasi Kuta Mimba Legian perlu menegaskan kepada setiap karyawannya untuk menjaga hubungan baik antar karyawan, sehingga dapat saling membantu dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuk, M. G. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Putera Dasrim. *Skripsi*. Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang. In Universitas Tribhuwana Tungadewi Malang.
- dianita, A. S., Mujanah, S., & Candraningrat, C. 2017. Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient Dan Self Efficacy Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Karyawan Pada Indomobil Grup Di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 17, No. 1, pp. 199–212.
- Azizi, P., Karlinda, A. E., & Sopali, M. F. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Padang. *Journal of*

- Information System, Applied, Management, Accounting and Research, Vol. 5, No. 3, pp. 539–545.*
- Berliana, V., & Arsanti, T. A. 2018. Analisis Pengaruh Self-efficacy, Kapabilitas, dan Perilaku Kerja Inovatif terhadap Kinerja. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(2), 149–161.
- Damanik, R. C. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Cv. Wiranta Bahana Raya)*
- Gemely, D. 2020. *Pengaruh Burnout Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dosen Pascasarjana Uin Alauddin Makassar*. *Inspiratif Pendidikan*, 9(1), 13–29.
- Gultom, Y. 2015. Pengaruh Pengetahuan, Pengalaman Spesifik, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Auditor Dengan Kompleksitas Tugas Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal TEKUN*, 6(01), 36–53.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1).
- Kusnoto, & Sitorus, T. 2016. Kualitas Kehidupan Kerja, Self Efficacy, dan Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Motivasi Kerja (Study pada PT. Bank BRI Cabang BSD). *Jurnal Manajemen*, 13(2), 198–224.
- Maabuat, E. S. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(01), 219–231.
- Manikotama, R. I., Baga, L. M., & Hubeis, A. V. S. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Satu Visi Edukasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 242–252.
- Maulidiyah, N. N. 2020. Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273–286.
- Nugroho, Y. S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Disdukcapil Sleman Yogyakarta. *Skripsi*. Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta
- Permata Sari, D., & Candra, Y. 2020. Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228
- Pramesta, S. B. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kabupaten Klaten. *Skripsi*. Universitas Widya Dharma Klaten.
- Rivai, A. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Riyantini, I. G. A. A. T. 2021. *Pengaruh Keahlian Pengguna, Kesesuaian Tugas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengguna Sistem Informasi Akuntansi (SIA) (Studi empiris pada BPR se- Kecamatan Mengwi, Badung)*. Hita Akuntansi Dan Keuangan, 2(2), 242–257.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Sagita, L. P. D. I. 2020. Employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti. *Asia Pacific Journal of Management and Education (APJME)*, Vol. 3, No. 2, pp. 105–108.
- Saputri, E. A., & Lestariningsih, M. 2021.

- Pengaruh Kompetensi Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Lingkungan Kerja Map Fashion Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(3), 1–17.
- Sugiyono, E., & Rachmawati, W. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 15(1), 57–69
- Tambingon, C. K., Tewal, B., & Trang, I. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44
- Widyani, A. A. D., Agustin, D., & Utami, N. M. S. 2021. Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Era Dua Ribu Bangli. *Values*, Vol. 2, No. 3, pp. 772-781.
- Yusuf, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Militer Resimen Induk Komando Daerah Militer Vii/Wirabuana Di Sulawesi. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 219–236